



เอกสารวิชาการ  
เรื่อง

แผนปฏิบัติการด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ  
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

โดย  
นางสาวสุทิตี จิตรจำเริญ

นักศึกษาหลักสูตรนักรัฐศาสตร์ รุ่นที่ ๑๔  
ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

## บทคัดย่อ

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นกลไกหนึ่งของรัฐในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก เพื่อให้แรงงานไทยและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการยอมรับ และเป็นนโยบายที่สำคัญนโยบายหนึ่งของกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ประชาชน ซึ่งนอกจากจะช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นภายในประเทศแล้ว ยังสามารถนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาหมุนเวียนในประเทศ ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศเติบโต ซึ่งในปัจจุบันการเดินทางไปทำงานต่างประเทศยังคงเป็นที่นิยมของแรงงานไทยจำนวนมาก โดยเฉพาะในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศจาก COVID-19 จะทำให้แรงงานไทยมองหาโอกาสการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจุบันแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่ยังคงเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคก่อสร้าง และภาคเกษตร ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต คนงานเกษตร และคนงานทั่วไป และแนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานไทยอาจลดลงอันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ใช้เทคโนโลยีทดแทนกำลังแรงงาน สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ภาครัฐจึงควรวางแผนในการขับเคลื่อนภารกิจทั้งในด้านการบริหารงานบุคลากร เทคโนโลยี ตลอดจนพัฒนาคุณภาพของคนงานให้มีความพร้อมในการไปทำงาน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับแรงงานจากประเทศอื่นๆ และรักษาตลาดแรงงานในต่างประเทศ ซึ่งนอกจากจะช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงาน ช่วยให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ยังสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ทั้งในด้านเทคโนโลยีจากการทำงาน รูปแบบการทำงานจากบริษัทต่างชาติ นำกลับมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพตนเองและพัฒนาประเทศได้อีกทางหนึ่งด้วย

ด้วยวัตถุประสงค์ข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนและจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์การบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ของกรมการจัดหางาน ซึ่งมีกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ โดยในขั้นตอนแรกได้กำหนดกรอบแนวคิดทางยุทธศาสตร์ การจัดทำพจนานุกรมทางยุทธศาสตร์ การประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ผลการวิเคราะห์อยู่ในตำแหน่งที่มีจุดแข็งและมีโอกาสเป็นตำแหน่งเชิงรุก รวมทั้งจัดทำข้อเสนอทางยุทธศาสตร์ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ ๖ เป้าหมาย ๑๓ กลยุทธ์ กำหนดแผนงานรองรับในแต่ละกลยุทธ์ ภายใต้การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับเข้ามีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่การวิเคราะห์ จัดทำ และนำไปปฏิบัติ เพื่อให้ทราบเป้าหมายขององค์กร แนวทางในการดำเนินการ และวิธีการในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนกำหนดกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรม และกำหนดวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์กับองค์กรในจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ต่อไป

## คำนำ

เอกสารวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง แผนปฏิบัติราชการด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับนี้ เป็นการเสนอข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้หลักวิชาการที่ได้รับการศึกษาในหลักสูตรนักรัฐศาสตร์ศึกษา รุ่นที่ ๑๔ ของศูนย์ยุทธศาสตร์ศึกษา สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางยุทธศาสตร์การตรวจสอบสภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ การประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ของการบริหารการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ของกรมการจัดหางาน เพื่อให้ทราบตำแหน่งทางยุทธศาสตร์และการกำหนดเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ เพื่อให้ข้อเสนอในการจัดทำถูกต้องหรือใกล้เคียงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อเป็นแนวทางที่หน่วยงานจะได้นำไปปรับใช้ต่อไป แต่เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านระยะเวลาซึ่งไม่เพียงพอในการจัดทำ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้ศึกษาที่ขาดการมีส่วนร่วม ขาดประเด็นที่หลากหลาย แต่หากมีการนำไปพิจารณาทบทวนโดยการมีส่วนร่วมอีกครั้ง ก็จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ผู้ศึกษาขอขอบคุณศูนย์ยุทธศาสตร์ศึกษา สถาบันวิชาการป้องกันประเทศที่ให้โอกาสเข้ารับการศึกษาในครั้งนี้ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำชี้แนะในการจัดทำเอกสารวิชาการ ตลอดจนคณะอาจารย์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อำนวยการศูนย์ยุทธศาสตร์ศึกษา ที่ได้ให้หลักการและแนวทางในการศึกษา ในแต่ละขั้นตอน ผู้ศึกษาหวังว่าเอกสารวิชาการส่วนบุคคลฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาด้านยุทธศาสตร์ในอนาคตต่อไป

สุทินี จิตรจำเรือง

นักศึกษาลัทธิรัฐศาสตร์ รุ่นที่ ๑๔

## สารบัญ

บทคัดย่อ		ก
คำนำ		ข
สารบัญ		ค
สารบัญตาราง		จ
สารบัญแผนภาพ		ฉ
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>		<b>๑</b>
๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒	วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๓
๑.๓	ขอบเขตของการศึกษา	๓
๑.๔	ระเบียบวิธีการศึกษา	๔
๑.๕	ข้อจำกัดของการศึกษา	๔
๑.๖	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
<b>บทที่ ๒ การตรวจสอบสภาวะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์</b>		<b>๕</b>
๒.๑	สภาวะแวดล้อมทั่วไป	๕
๒.๑.๑	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๕
๒.๑.๒	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๘
๒.๑.๓	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทยระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๑๐
๒.๑.๔	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๑๒
๒.๑.๕	นโยบายกระทรวงแรงงาน	๑๓
๒.๑.๖	วาระปฏิรูปแรงงาน ๘ วาระของกระทรวงแรงงาน	๑๔
๒.๑.๗	ข้อเสนอสภาพัฒนาการแห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน	๑๔
๒.๑.๘	ข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศกลุ่มอาเซียน	๑๕
๒.๑.๙	แนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	๑๖
๒.๑.๑๐	แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๘
๒.๒	สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร	๑๙
๒.๒.๑	แนวทางการดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	๑๙
๒.๒.๒	โครงสร้างทางการบริหาร (Structure)	๑๙
๒.๒.๓	ภารกิจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	๒๐

	๒.๒.๔ สถิติแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	๒๑
๒.๓	การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT ANALYSIS)	๒๕
	๒.๓.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (7S framework)	๒๖
	๒.๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยใช้ C-PEST	๒๙
	๒.๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	๓๒
	๒.๓.๔ การประเมินสภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	๓๕
	๒.๓.๕ สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร	๔๒
	๒.๓.๖ การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์	๔๓
<b>บทที่ ๓</b>	<b>แผนขององค์กร</b>	<b>๔๕</b>
๓.๑	เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END)	๔๕
๓.๒	แนวทางในการดำเนินการ (WAYS)	๔๖
๓.๓	มาตรการ/เครื่องมือ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS)	๕๐
<b>บทที่ ๔</b>	<b>ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์</b>	<b>๕๙</b>
	ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนฯ ไปใช้	๕๙
	<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๖๑</b>
	<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b>	<b>๖๒</b>

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ จำแนกตามวิธีการเดินทาง	๒๒
ตารางที่ ๒ จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ จำนวนตามภูมิภาค	๒๓
ตารางที่ ๓ แสดงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยใช้ 7S framework	๒๗
ตารางที่ ๔ แสดงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยใช้ C-PEST	๒๙
ตารางที่ ๕ แสดงค่าน้ำหนักสภาพแวดล้อมภายใน	๓๕
ตารางที่ ๖ แสดงค่าน้ำหนักสภาพแวดล้อมภายนอก	๓๖
ตารางที่ ๗ แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยใช้ 7S framework	๓๖
ตารางที่ ๘ แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยใช้ C-PEST	๓๙
ตารางที่ ๙ แสดงการสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	๔๒
ตารางที่ ๑๐ แสดงการสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	๔๓
ตารางที่ ๑๑ ตัวอย่างแผนงานและโครงการ เป้าหมายในห้วงระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๕๕

## สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ ๑ โครงสร้างทางการบริหารของการจัดส่งแรงงานไทย ไปทำงานต่างประเทศ	๒๐
แผนภาพที่ ๒ กราฟแสดงแนวโน้มจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงาน ต่างประเทศระหว่างปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓	๒๒
แผนภาพที่ ๓ กราฟแสดงสัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ จำแนกตามภูมิภาค	๒๓
แผนภาพที่ ๔ ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์การบริการการจัดส่งคนหางาน ไปทำงานต่างประเทศ	๔๔
แผนภาพที่ ๕ ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของสถานการณ์ภายนอกและภายใน	๔๔
แผนภาพที่ ๖ ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕๔
แผนภาพที่ ๗ ความเชื่อมโยงของแผนการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๕๕
แผนภาพที่ ๘ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) : แผนปฏิบัติราชการด้านการจัดส่ง แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)	๕๖

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ทำให้ไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลาง และในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งผลให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจน แต่โดยที่โครงสร้างเศรษฐกิจไทยมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลกมากขึ้น ยังไม่สามารถขับเคลื่อนประเทศโดยนวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ประกอบกับแรงงานไทยยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพและสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัย จึงยังเป็นปัจจัยท้าทายสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลง และประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ มีความท้าทายมากขึ้น และเทคโนโลยีในยุค ๔.๐ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต เป็นปัจจัยเร่งรัดความเสี่ยงของการจ้างงาน

ในปัจจุบันทั่วโลกซึ่งรวมถึงประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น คือ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทย โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แถลงภาวะสังคมไทยไตรมาส ๔/๖๓ และภาพรวมปี ๒๕๖๓ ว่าสถานการณ์แรงงานไตรมาส ๔/๖๓ อัตราการว่างงานเพิ่มและชั่วโมงการทำงานลดลง โดยตลอดปี ๒๕๖๓ แรงงานไทยได้รับผลกระทบจาก COVID-19 ทำให้อัตราการว่างงานเพิ่มและชั่วโมงการทำงานลดลง มีอัตราการว่างงานอยู่ในระดับสูงในอัตราร้อยละ ๑.๖๙ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๒ ๐.๙๘% นอกจากนี้ยังต้องติดตามกรณีของบัณฑิตจบใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานประมาณ ๕.๒ แสนคน ซึ่งอาจมีตำแหน่งงานรองรับไม่เพียงพอตามสถานการณ์ที่ผู้ประกอบการคงจ้างงานเพิ่มไม่มาก ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการดำเนินงานตามภารกิจของกรมการจัดหางานในการช่วยเหลือประชาชนที่ว่างงานให้มีงานทำ มีอาชีพและมีรายได้ที่เหมาะสม รวมทั้งเป็นตัวกลางในการจัดหาแรงงานให้นายจ้าง/สถานประกอบการอย่างเพียงพอกับความต้องการทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ทำให้มีความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติ ในการที่ประเทศไทยจะมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ



อย่างต่อเนื่อง หลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลาง ยกระดับเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษาวเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเผชิญกับปัจจัยท้าทายดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจของกรมการจัดหางาน เช่น การชะลอตัวและความผันผวนทางเศรษฐกิจอันสืบเนื่องมาจากเศรษฐกิจโลก สงครามการค้าระหว่างจีนกับสหรัฐอเมริกา และการแข็งค่าของเงินบาทซึ่งกระทบต่อภาวะการส่งออก ภัยธรรมชาติ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมากขึ้น ความสนใจและจับตามองจากองค์การระหว่างประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในมิติเรื่องการค้ามนุษย์ รวมทั้งความคาดหวังจากประชาชนที่ต้องการความสะดวก รวดเร็ว จากบริการภาครัฐ ซึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางานจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ นอกเหนือจากการนำประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นกลไกหนึ่งของรัฐในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก เพื่อให้แรงงานไทยและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการยอมรับ และเป็นนโยบายที่สำคัญนโยบายหนึ่งของกระทรวงแรงงานในการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่ประชาชน ซึ่งนอกจากจะช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นภายในประเทศแล้ว ยังสามารถนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาหมุนเวียนในประเทศ ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศเติบโต ซึ่งในปัจจุบันการเดินทางไปทำงานต่างประเทศยังคงเป็นที่นิยมของแรงงานไทยจำนวนมาก โดยเฉพาะในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศจาก COVID-19 จะทำให้แรงงานไทยมองหาโอกาสการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจุบันแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่ยังคงเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำงานในภาคอุตสาหกรรมผลิต ภาคก่อสร้าง และภาคเกษตร ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต คนงานเกษตร และคนงานทั่วไป นอกจากนี้ยังคงมีการหลอกลวงแรงงานไทยให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายของไทยและกฎหมายของประเทศปลายทาง โดยมีสาเหตุสำคัญสืบเนื่องจากคุณภาพของแรงงาน ดังนั้นภาครัฐจึงควรใช้ช่วงวิกฤตินี้เป็นโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันกับแรงงานจากประเทศอื่นๆ รวมทั้งป้องกันมิให้แรงงานถูกหลอกลวงในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งนอกจากจะช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงานแล้ว ยังสามารถนำเงินตราเข้าประเทศได้จำนวนมาก

อีกทั้งยังมีผลอื่นๆ ตามมา เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน การถ่ายทอดเทคโนโลยีจากการทำงาน การเรียนรู้รูปแบบการทำงานจากบริษัทต่างชาติ สามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การจัดทำเอกสารวิชาการเรื่องแผนปฏิบัติราชการด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับนี้จะดำเนินการศึกษาวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ทั้งปัจจัยภายนอก โอกาส ภัยคุกคาม และปัจจัยภายใน จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี

### ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑) เพื่อวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ทั้งปัจจัยภายนอก โอกาส ภัยคุกคาม และปัจจัยภายใน จุดแข็ง จุดอ่อน โดยการวิเคราะห์ SWOT

๒) เพื่อจัดทำ “แผนปฏิบัติราชการด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)” ของกรมการจัดหางาน

๓) ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

### ๑.๓ ขอบเขตของการศึกษา

การจัดทำเอกสารวิชาการเรื่องแผนปฏิบัติราชการด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับนี้ จัดทำเพื่อการศึกษา วิเคราะห์เรื่องที่เกี่ยวข้องโดยมีขอบเขตดังนี้

๑) ขอบเขตเกี่ยวกับข้อมูล

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

(๒) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

(๓) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

(๔) แนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

(๕) แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒) ขอบเขตที่เกี่ยวกับเวลา

การจัดทำเอกสารวิชาการเรื่องแผนปฏิบัติราชการด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับนี้ เป็นเอกสารวิชาการของนักศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๑๔ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จึงมี

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ในระยะเวลาตามกำหนดของหลักสูตร จึงอาจมีข้อมูลและผลในการศึกษาวิจัยที่ขาดความสมบูรณ์บางส่วน

#### ๑.๔ ระเบียบวิธีการศึกษา

เอกสารวิชาการเรื่องแผนปฏิบัติการด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยใช้กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

##### ๑) วิธีการรวบรวมข้อมูล

(๑) การศึกษา การรวบรวมข้อมูล และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

(๒) การสัมภาษณ์เชิงลึก/กลุ่มเป้าหมาย โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาาระดับต้น และผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน ๙ คน

๒) การตรวจสอบสถานะแวดล้อม การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมในการกิจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน ทั้งปัจจัยภายนอก โอกาส ภัยคุกคาม รวมถึงปัจจัยภายใน จุดแข็ง จุดอ่อน โดยการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกจะใช้ C-PEST Analysis และกรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน จะใช้การวิเคราะห์คุณลักษณะขององค์กร ๗ ประการ ของ Mckinncy (Mckinncy 7-s Framework)

๓) กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ TOWS MATRIX โดยการนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม มากำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน

๔) กำหนดกลยุทธ์ และแปลงกลยุทธ์ไปสู่แผนงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

#### ๑.๕ ข้อยกเว้นของการศึกษา

เอกสารวิชาการเรื่องแผนปฏิบัติการด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรนักรัฐศาสตร์ รุ่นที่ ๑๔ ซึ่งมีระยะเวลาการศึกษารวม ๔ เดือน ตั้งแต่ ๔ กุมภาพันธ์ – ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงอาจมีข้อมูลและผลการศึกษาวิจัยที่ขาดความสมบูรณ์บางส่วน

#### ๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) ทำให้ได้ทราบถึงสถานะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศของกรมการจัดหางาน

๒) ทำให้ได้ “แผนปฏิบัติการด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)” และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง

๓) เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างมีทิศทาง และเป็นระบบ

## บทที่ ๒

### การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์

#### ๒.๑ สถานะแวดล้อมทั่วไป

##### ๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

กรอบยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัลสามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่น เป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพและการท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพ และปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรมทุนมนุษย์ทักษะสูง และเทคโนโลยีอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจสังคม และประชาชนมีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

##### ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบกลไก มาตรการ และความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นจะต้องยกระดับผลิตภาพการผลิต และการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในอุตสาหกรรมเกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทั้งด้านการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวคิดที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า เพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคและเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มแข็ง เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงาน และพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน และสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาท ของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อม ทางกาย ใจ สติปัญญา ความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้อง ให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) การปลูกฝังระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประโยชน์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว

ในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำ ไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมชั้นสูง
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูตทางวัฒนธรรมและความ

เข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและมีความ มั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ และภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ ทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบ

การบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาของอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างบทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และขยายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล และพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน

#### ๒.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักการสำคัญ ๖ ประการ คือ (๑) ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้เกิดการบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี (๒) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (๓) ยึด “กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)” ซึ่งถือว่าเป็นแผนแม่บทหลักของประเทศที่มีวิสัยทัศน์ : ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๔) ยึด “เป้าหมายอนาคตของประเทศไทยปี ๒๕๗๙” มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรก และเป้าหมายระดับย่อยๆ ลงมา (๕) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำของชั้นเคลื่อนระดับย่อยๆ ลงมา (๕) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” และ (๖) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนา ดังนี้

##### วัตถุประสงค์

๑) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวยุคใหม่ ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันทสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖) เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการพัฒนาภาคและเมือง เพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำ และสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

#### เป้าหมายรวม

๑) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์  
๒) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง  
๓) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้  
๔) ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

๕) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

๖) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันทสมัย โปร่งใสตรวจสอบได้ 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 ยุทธศาสตร์นี้ เกี่ยวข้องโดยตรงด้านแรงงาน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์** มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนไทยในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพะที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

๒.๓ วัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน และมีทักษะทางการเงินที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดที่ ๕ ผู้ได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพิ่มขึ้น

๒.๔ ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและรายได้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดที่ ๗ การมีงานทำของผู้สูงอายุ (อายุ ๖๐ - ๖๙ ปี) เพิ่มขึ้น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม** มีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่กลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุด เพื่อให้คนไทยทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ภายใต้ประกันสังคม (ผู้ประกันตนมาตรา ๔๐) และที่เข้าร่วมกองทุนการออมแห่งชาติต่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน** มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขา โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศตัวชี้วัดที่ ๔.๒ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

**๒.๑.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)**

วิสัยทัศน์ คือ “ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง สุขภาพยั่งยืน” กระทรวงแรงงานได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๕๐ - ๒๕๗๙) โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี ดังนี้

**ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)**

เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียม

ความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skill) เติมทักษะใหม่ (re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานใหม่ทักษะการแปรรูปแรงงานในยุค Thailand ๔.๐

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ

คือมิติคน : แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skill) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ Thailand ๔.๐ ได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engines of Growth) และมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นมาตรฐานสากล

### **ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙)**

เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อ Thailand ๔.๐อย่างเต็มรูปแบบ ปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานใหม่มีความยืดหยุ่น รองรับรูปแบบการจ้างงานแบบใหม่ในยุคดิจิทัล การสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานใหม่ความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

มิติคน : แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

มิติมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน : มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ เป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

### **ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔)**

เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุภาวะการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ(SDGs) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าก้าวหน้า(Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&D และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุภาวะการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าก้าวหน้า (Decent Work)

### ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕-๒๕๗๙)

เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญาโดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income)

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะเวลา ๒๐ ปี ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น กระทรวงแรงงานยังมุ่งสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่การมีหลักประกันที่ดีการมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล

จากกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ดังกล่าว กระทรวงแรงงานเล็งเห็นว่าจุดเริ่มต้นของความสำเร็จอยู่ที่การวางรากฐานในช่วง ๕ ปีแรก คือ ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) หากสามารถสร้างรากฐานได้มั่นคงแล้ว การเดินทางสู่ความสำเร็จในระยะต่อไปจะเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้บูรณาการกับอีก ๑๕ หน่วยงาน จัดทำยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔” และเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารจัดการแรงงานที่ยังคงมีอยู่ให้หมดสิ้นไป และเร่งรัดให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในระยะที่ ๑ บรรลุเป้าหมาย กระทรวงแรงงานได้บูรณาการทุกส่วนราชการในสังกัดและส่วนราชการนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกันกำหนด “๘ วาระปฏิรูปแรงงาน เพื่อความสำเร็จของการเดินทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี”

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) มุ่งให้แรงงานไทยมีศักยภาพสูง มีทักษะหลากหลาย ด้วยการส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูง เพื่อให้มีรายได้สูง รวมทั้งการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

#### ๒.๑.๔ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ มีสาระสำคัญให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ ๕ ปี โดยช่วงแรกให้จัดทำเป็นแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

และแผนในระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว แต่ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการทบทวนเป็นระยะๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงาน โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่เกิดสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID ๑๙) เป็นตัวอย่างที่เห็นได้ชัดว่าส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้าง โดยเฉพาะมิติด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่จะส่งผลต่อการทำให้แรงงานไทยมีศักยภาพสูงและคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตรวมทั้งสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาของประเทศไทย ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ประชาชนวัยแรงงาน ผู้ประกอบการ และประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อน มีสภาพยากจน ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานในระยะ ๓ ปี สามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาของประเทศไทย อีกทั้งยังใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมต่อไป โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา ตามแผนฯ ดังนี้

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางที่ ๓ การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แนวทางที่ ๔ การพัฒนากลไกการสร้างสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

แนวทางที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้ายหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

### ๒.๑.๕ นโยบายกระทรวงแรงงาน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชมกลิ่น) ได้กำหนดนโยบาย สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่มีเป้าหมาย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีนโยบายสำคัญ ๑๐ ประการ ได้แก่

- ๑) มาตรการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
- ๒) มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อมุ่งสู่ Tier๑
- ๓) มาตรการลดรายจ่ายการสินค้าออกจากรายการถูกขึ้นบัญชีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ
- ๔) มาตรการส่งเสริม คุ้มครอง พัฒนา และสร้างหลักประกันทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบ

๕) มาตรการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

๖) มาตรการเร่งรัดการดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ

๗) มาตรการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)

๘) มาตรการ Safety & Healthy Thailand

๙) มาตรการพัฒนาสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และสังคม

๑๐) มาตรการสนับสนุนส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานคนพิการให้มียานทำ

### ๒.๑.๖ วาระปฏิรูปแรงงาน ๘ วาระ ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้วางแผนปฏิบัติการ ๘ วาระปฏิรูปแรงงาน ประกอบด้วย

๑) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศ สร้างความตระหนักรู้การส่งเสริมยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยให้เป็นศูนย์ แรงงานปลอดภัยสุขภาพอนามัยดี

๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยวางระบบการแก้ไขปัญหาอย่างครบวงจรเพื่อไปสู่เป้าหมายหลัก คือ ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจะต้องไม่มีในประเทศไทยอย่างยั่งยืน

๓) การเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อรองรับประเทศไทย ๔.๐ พัฒนากำลังคนให้ครอบคลุม ๑๐ อุตสาหกรรมในอนาคตให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรฐานสากล

๔) มุ่งสู่มิติใหม่ในการจ้างงานคนพิการ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของแรงงานทั่วไป แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานคนพิการในรูปแบบประชารัฐ

๕) มุ่งสร้างงานคุ้มครองแรงงานนอกระบบ แรงงานผู้สูงอายุ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ การรวมกลุ่มการสร้างเสริมความเข้มแข็งและประกันความมั่นคงเพื่อให้เข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย ฝึกทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้มีรายได้ที่มั่นคง

๖) ปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงานโดยเพิ่มบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก การปฏิรูปการบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้มีแนวทางในการรับราชการที่ชัดเจน

๗) การขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานไปสู่องค์กรที่มีธรรมาภิบาล (Zero Corruption) มีคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้

๘) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารภายในองค์กรและสามารถรองรับการปรับเปลี่ยนการทำงานในยุคดิจิทัล พัฒนาระบบและเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการเข้าถึงงานบริการภาครัฐในรูปแบบใหม่

ทั้งนี้การดำเนินการข้างต้นจะขับเคลื่อนด้วยกลไก “ประชารัฐ” โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มุ่งสู่มิติใหม่ในการจ้างงาน สนับสนุนการมีงานทำของแรงงานทั่วไป ส่งเสริมการพัฒนา ระบบสารสนเทศรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล รวมทั้งพัฒนาระบบและเชื่อมโยงข้อมูล

### ๒.๑.๗ ข้อเสนอสถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน

คณะกรรมการการปฏิรูปการแรงงาน สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาแรงงาน และเห็นความจำเป็นที่จะต้องเร่งปฏิรูปแรงงานใน ๓ เรื่อง ประกอบด้วย

๑) การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า มีประเด็นปฏิรูปคือการนำระบบ

คุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพมาร่วมในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาและระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ รวมทั้งการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ด้วยการออกกฎหมาย “พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” ภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยสาระสำคัญของกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติเรียกว่า “คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานแห่งชาติ” โดยการปฏิรูปมี ๓ ส่วน คือ (๑) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเตรียมคนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน (๒) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านการเรียนการสอนในสาขาช่างหรืออาชีวศึกษาและฝีมือแรงงานและ (๓) การปฏิรูปและการพัฒนาด้านประชากรวัยทำงาน กำลังแรงงาน ให้มีศักยภาพสามารถใช้ประโยชน์แรงงานได้เต็มที่ ภายใต้โอกาสและเสรีภาพในการเลือกอาชีพ

๒) การปฏิรูปการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ มีประเด็นปฏิรูป คือ การปฏิรูปเพื่อแก้ปัญหาแรงงานข้ามชาติเชิงรุกอย่างเป็นระบบและยั่งยืน และการปฏิรูป เพื่อส่งเสริมอาชีพของคนไทยเพื่อความมั่นคงด้านแรงงานและเพื่อยกระดับให้เป็นผู้ประกอบการ

๓) การจัดตั้งธนาคารแรงงานและการจัดทำฐานข้อมูลมีประเด็นการปฏิรูป คือ การจัดตั้งธนาคารแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างบูรณาการเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนแนวนโยบายด้านแรงงาน

ข้อเสนอสภาพปฏิรูปแห่งชาติ วาระที่ ๓๗ ปฏิรูปแรงงาน กำหนดให้มีการปฏิรูป และการพัฒนาด้านการเตรียมคนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาช่างหรืออาชีวศึกษาและฝีมือแรงงาน รวมทั้งการปฏิรูปและการพัฒนาด้านประชากรวัยทำงาน กำลังแรงงาน ให้มีศักยภาพ สามารถใช้ประโยชน์แรงงานได้เต็มที่ภายใต้โอกาสและเสรีภาพในการเลือกอาชีพ

### ๒.๑.๘ ข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศกลุ่มอาเซียน

จากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๕๙ ส่งผลให้การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพทำได้ง่ายขึ้น มีการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพในอาเซียน โดยการสร้างและยอมรับมาตรฐานวิชาชีพร่วมกัน เพื่อเป็นการลดกฎเกณฑ์ด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยได้มีการจัดทำข้อตกลงการยอมรับร่วม (Mutual Recognition Agreement : MRA) ของแรงงานวิชาชีพต่างๆ ๘ สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาวิศวกรรม สาขาวิชาชีพการพยาบาล สาขาสถาปัตยกรรม สาขาด้านการสำรวจ สาขาวิชาชีพแพทย์ สาขาวิชาชีพทันตแพทย์ สาขาวิชาชีพบัญชี และสาขาการท่องเที่ยว ซึ่งหมายความว่า หากแรงงานในประเทศใดที่มีคุณสมบัติทั้งด้านหลักสูตรการศึกษาอบรม และประสบการณ์ทำงานตามที่มีการตกลงไว้ใน MRA ก็จะได้รับกรยอมรับจากทุกประเทศสมาชิกและสามารถไปทำงานในประเทศสมาชิกใดก็ได้ได้ง่ายขึ้น อย่างไรก็ตาม ในบางสาขาวิชาชีพการเคลื่อนย้ายอาจทำได้ไม่ง่ายขึ้น เนื่องจากหลายประเทศยังคงสงวนกฎเกณฑ์ที่แรงงานต้องปฏิบัติตาม

เนื่องจากแรงงานไทยยังคงมีจุดอ่อนในเรื่องของภาษา ระเบียบวินัย และเทคโนโลยี โดยเฉพาะเรื่องภาษา ซึ่งแรงงานไทยด้อยกว่าประเทศอื่นอยู่มาก จึงทำให้เสียโอกาสการทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การขาดระเบียบวินัย เช่น การหนีสัญญาจ้าง การหนีไปทำงานกับนายจ้างใหม่ ซึ่งเป็นการตัดโอกาสของแรงงานไทยกลุ่มหนึ่งที่จะมีโอกาสไปหา

รายได้ที่ดีในต่างประเทศ การเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของไทย จึงกำหนดแนวทางการเตรียมการ ดังนี้

๑) การประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในเรื่องประชาคมอาเซียนและการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

๒) มีกลไกที่จะทำให้แรงงานฝีมือที่มีความต้องการเคลื่อนย้ายที่แท้จริงมีเสรีภาพ และมีความสะดวกในการเคลื่อนย้ายภายใต้เงื่อนไขที่ถูกต้องตามกฎหมาย

๓) ปรับปรุงข้อตกลง MRAs และกฎระเบียบต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน เช่น กฎหมายการค้า กฎหมายการลงทุน กฎหมายแรงงาน เป็นต้น

๔) เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่างๆ ของไทยให้ได้มาตรฐานสากล รวมทั้งการปรับตัวแรงงานไทยเข้ากับมาตรฐานการทำงานสากล

๕) เนื่องจากข้อจำกัดของแรงงานไทย คือ ภาษา และเทคโนโลยี ฉะนั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทยในด้านภาษาและเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เพื่อลดข้อเสียเปรียบของแรงงานไทย โดยเร่งรัดทำหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในการเรียนการสอนการฝึกอบรม เป็นต้น

๖) การบูรณาการร่วมกันของภาครัฐในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ระบบการศึกษา การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการคุ้มครองและสวัสดิการ

๗) การเพิ่มบทบาทของสมาคม/สภาวิชาชีพ มากยิ่งขึ้น เพราะสมาคม/สภาวิชาชีพเป็นหน่วยงานหลักโดยตรงในด้านคุณสมบัติและมาตรฐานของวิชาชีพ

๘) กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการศึกษาและร่วมกำหนดนโยบาย/แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการลดผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

จากการที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ประกอบกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๕๙ ซึ่งมีการจัดทำข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศในกลุ่มอาเซียน จึงต้องมีการยกระดับมาตรฐานฝีมือให้กับแรงงานไทยเพื่อเพิ่มโอกาสการทำงานในต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

### ๒.๑.๙ แนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ถือเป็นแนวคิดในการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐแบบเดิมไปสู่รูปแบบการบริหารงานภาครัฐแบบใหม่ ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (๒๕๕๙, น.๒-๕) ได้ให้คำนิยามและหลักการของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้

#### ๑) นิยามของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ หรือที่เรียกว่า e-government คือ การที่ภาครัฐนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการและพัฒนาหน่วยงานของรัฐ โดยการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ดังนั้น รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์จึงถือว่าเป็นวิธีการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่หรือ

เรียบง่าย ๆ ว่าเป็นวิธีการบริหารจัดการหน่วยงานของรัฐสมัยใหม่ เพราะเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และเครือข่ายสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของภาครัฐ ปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชน บริการข้อมูลต่างๆ แก่ประชาชน ทำให้ประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐที่ดีขึ้น และมีความใกล้ชิดกับภาครัฐมากขึ้น อีกทั้งทำให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้ดีขึ้นด้วย

กระบวนการทำงานของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ คือ การนำบริการต่างๆ ของภาครัฐ มาทำการออนไลน์ผ่านระบบเว็บไซต์บนอินเทอร์เน็ตนั่นเอง ดังนั้น สื่ออิเล็กทรอนิกส์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเข้าถึงบริการของภาครัฐ ความสำเร็จของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์จึงเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นอกจากการบริการที่มีประสิทธิภาพแล้ว การเกิดธรรมาภิบาล และความโปร่งใสที่มีเพิ่มมากขึ้นในกระบวนการทำงานของระบบราชการก็เป็นผลลัพธ์ประการหนึ่ง เพราะหน่วยงานของรัฐมีการเปิดเผยข้อมูลของตน และประชาชนสามารถเข้าไปตรวจสอบได้ ซึ่งจะนำไปสู่การลดการคอร์รัปชันได้ในที่สุด ซึ่งตัวอย่างรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเห็นได้ในกรณีนี้คือ เว็บไซต์ [www.gprocurement.go.th](http://www.gprocurement.go.th) ซึ่งเป็นแหล่งรวมการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐนั่นเอง

โดยสรุป แม้ว่ารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์จะถูกมองว่าเป็นเพียงเครื่องมือหนึ่งในการเข้าถึงบริการของหน่วยงานภาครัฐ แต่ในความเป็นจริงแล้วรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ถือเป็นรูปแบบการทำงานใหม่ของหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความทันสมัยในการบริหารงานของภาครัฐ และนำไปสู่การบริการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยรวมนั่นเอง

## ๒) หลักการของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

หลักการของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ คือ การบริการที่ภาครัฐให้แก่ประชาชนโดยยึดหลัก ดังต่อไปนี้

(๑) ที่เดียว คือ ประชาชนสามารถติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานของรัฐที่จุดเดียว โดยได้รับบริการแบบเบ็ดเสร็จจากหน้าเว็บไซต์ที่บูรณาการต่างๆ ที่เคยอยู่อย่างกระจัดกระจาย ให้มารวมอยู่ที่เดียวกันได้

(๒) ทันใด คือ หน่วยงานของรัฐสามารถให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์แก่ประชาชนโดยมีการตอบรับแบบทันทีทันใด ไม่เสียเวลารอการตอบรับกลับทางเอกสาร ส่งผลให้ประชาชนสามารถทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที

(๓) ทั่วไทย คือ ประชาชนสามารถใช้บริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ได้ทุกที่ เพราะรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สามารถเชื่อมโยงประชาชนคนไทยทุกคนในโลกให้สามารถเข้าใช้บริการของภาครัฐได้โดยผ่านการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานของรัฐจัดบริการได้



(๔) ทุกเวลา คือ ประชาชนสามารถใช้บริการออนไลน์ของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ได้ตลอดเวลา เนื่องจากคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและระบบอินเทอร์เน็ตเปิดทุกวัน ตลอด ๒๔ ชั่วโมง ประชาชนได้รับความสะดวกเพิ่มขึ้นเนื่องจากสามารถรับบริการนอกเวลาราชการได้

(๕) ทัวถึงและเท่าเทียม คือ การให้บริการของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ทำให้ประชาชนมีความเสมอภาคและเท่าเทียมในโอกาสการเข้ารับบริการจากภาครัฐ โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางมาติดต่อขอรับบริการที่หน่วยงานของรัฐ

(๖) โปร่งใสและเป็นธรรมาภิบาล คือ การให้บริการของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์จะต้องมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ประชาชนสามารถเข้าถึงสืบค้นข้อมูลได้ เพราะรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เป็นแหล่งข้อมูลที่เปิดเผย

### ๒.๑.๑๐ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้นโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

(๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่มักจะมุ่งเน้นให้ผู้ได้รับการอบรมได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน โดยมักเน้นเป้าหมายระยะสั้นๆ และมักเน้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้างที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปร ไปจากที่คาดคะเนไว้

(๒) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากร เพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

(๓) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา การพัฒนามีหลายรูปแบบ เช่น การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง การสอนงาน (Coaching) เป็นการ

ทำให้เกิดการเรียนรู้จากการทำงาน และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงาน ให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น

## ๒.๒ สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

### ๒.๒.๑ แนวทางการดำเนินงานการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

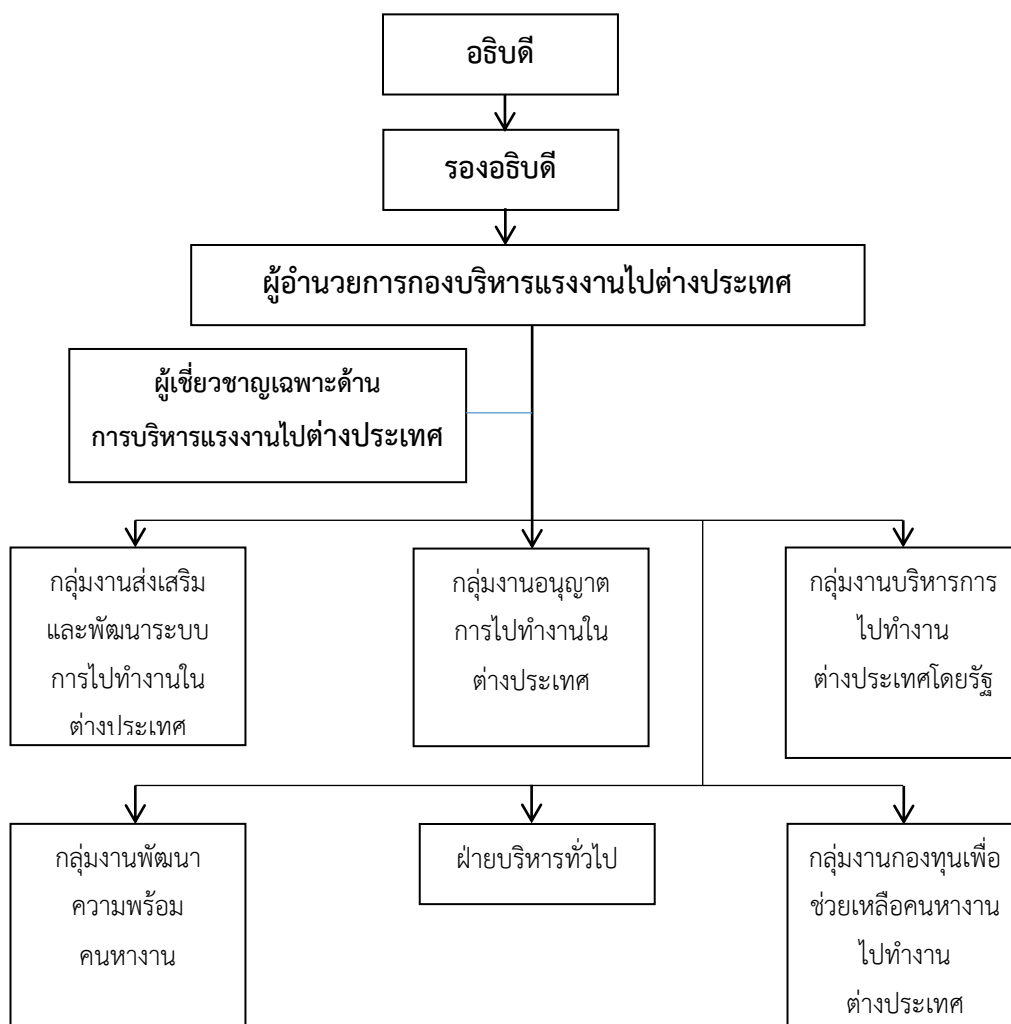
กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษาวิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มตลาดแรงงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งการไปทำงานต่างประเทศเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยให้ประชาชนคนไทยมีอาชีพ มีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์ในเรื่องของรายได้ที่นำเงินตราเข้ามาสู่ประเทศ ซึ่งจากข้อมูลรายได้ที่แรงงานไทยในต่างประเทศส่งกลับโดยผ่านระบบธนาคารแห่งประเทศไทยในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา มีจำนวนมากกว่า ๗ แสนล้านบาท (ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๑๑๔,๕๘๑ ล้านบาท ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑๒๖,๔๒๘ ล้านบาท ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑๔๔,๔๕๑ ล้านบาท ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๙๒,๙๐๓ ล้านบาท และปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑๙๔,๙๖๐ ล้านบาท) แต่ก็ก่อให้เกิดปัญหาด้านอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาการบริหารจัดการ ปัญหาจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างความต้องการไปทำงานกับตำแหน่งงานว่างต่างประเทศ ตลอดจนยังคงมีการหลอกลวงกันอยู่อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น จึงจำเป็นต้องศึกษาสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ

### ๒.๒.๒ โครงสร้างทางการบริหาร (Structure)

การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ดำเนินการโดยกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ สังกัดกรมการจัดหางาน ซึ่งมีอธิบดีเป็นผู้นำองค์กร ในการบริหารงานอธิบดีได้มอบอำนาจการบริหารให้กับรองอธิบดีให้มีอำนาจในการสั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมการจัดหางานเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ทั้งนี้ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศมีหน่วยงานในสังกัดจำนวน ๕ ฝ่าย กับอีก ๑ กลุ่มงาน มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๑๑๘ คน ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่ม/งานตามภารกิจ ได้แก่ ๑) กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการไปทำงานในต่างประเทศ มีบุคลากรจำนวน ๒๓ คน ๒) กลุ่มงานอนุญาตการไปทำงานในต่างประเทศ มีบุคลากรจำนวน ๑๕ คน ๓) กลุ่มงานบริหารการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ มีบุคลากรจำนวน

๓๕ คน ๔) กลุ่มงานพัฒนาความพร้อมคนหางาน มีบุคลากรจำนวน ๑๒ คน ๕) กลุ่มงานกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ มีบุคลากรจำนวน ๒๓ คน และ ๖) ฝ่ายบริหารทั่วไป มีบุคลากรจำนวน ๑๐ คน ซึ่งสายการบังคับบัญชาปรากฏตามแผนภาพที่ ๑

แผนภาพที่ ๑ โครงสร้างทางการบริหารของการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ



**๒.๒.๓ ภารกิจการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ**

- ๑) พัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
- ๒) เป็นศูนย์ข้อมูลระบบบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและทะเบียนคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ
- ๓) บริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ

๔) ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของผู้รับอนุญาตจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย

๕) คຸ້ມครอง ดูแล และช่วยเหลือคนหางานที่ไปทำงานต่างประเทศให้ได้รับการปฏิบัติ ตามกฎหมาย

๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ได้รับมอบหมาย

โดยในภารกิจการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศมีเป้าประสงค์ “แรงงานไทย ไปทำงานต่างประเทศอย่างมีศักดิ์ศรี ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากลและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

#### ๒.๒.๔ สถิติแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศส่วนใหญ่ยังคงเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำงาน ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคก่อสร้าง และภาคเกษตร ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายการผลิต คนงาน เกษตร กรรมกร และหรือคนงานทั่วไป ซึ่งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ จนถึง ปี ๒๕๖๓ มีแนวโน้มลดลง อันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ หลายประการทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิ ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยของประเทศผู้รับแรงงาน ค่าจ้างแรงงานในประเทศสูงขึ้น มีการ แข่งขันด้านแรงงานที่สูงขึ้น และปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยสรุป สถิติการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑) สถิติแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามประเภทการเดินทาง

(๑) ปี ๒๕๕๙ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๑๔,๔๓๗ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๓๕,๐๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๑ ของจำนวนแรงงานไทยทั้งหมดที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๕๙ รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑๒,๕๙๐ คน (ร้อยละ ๑๑.๐๐) และประเทศสิงคโปร์ จำนวน ๑๐,๓๙๙ คน (ร้อยละ ๙.๐๙)

(๒) ปี ๒๕๖๐ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๑๕,๒๑๕ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๓๕,๑๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๕ ของจำนวนแรงงานไทยทั้งหมดที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๖๐ รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑๒,๖๐๙ คน (ร้อยละ ๑๐.๙๔) และประเทศสิงคโปร์ จำนวน ๙,๒๕๒ คน (ร้อยละ ๘.๐๓)

(๓) ปี ๒๕๖๑ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๑๕,๖๕๔ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๓๓,๕๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๑ ของจำนวนแรงงานไทยทั้งหมดที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๖๑ รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑๑,๑๘๖ คน (ร้อยละ ๙.๖๗) และประเทศมาเลเซีย จำนวน ๑๐,๘๔๗ คน (ร้อยละ ๙.๓๘)

(๔) ปี ๒๕๖๒ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๑๑๓,๘๐๑ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๓๒,๒๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๐ ของจำนวนแรงงานไทยทั้งหมดที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๖๒ รองลงมาคือ สาธารณรัฐเกาหลี จำนวน ๑๒,๕๒๙ คน (ร้อยละ ๑๑.๐๑) และประเทศญี่ปุ่น จำนวน ๙,๖๐๐ คน (ร้อยละ ๘.๔๔)

(๕) ปี ๒๕๖๓ มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๔๔,๔๑๐ คน โดยแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในไต้หวันมากที่สุด จำนวน ๑๓,๗๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๖ ของจำนวนแรงงานไทยทั้งหมดที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศปี ๒๕๖๓ รองลงมาคือ ประเทศญี่ปุ่น จำนวน ๔,๗๗๘ คน (ร้อยละ ๑๐.๗๖) และประเทศมาเลเซีย จำนวน ๓,๑๘๕ คน (ร้อยละ ๗.๑๗)

รายละเอียดจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ จำแนกตามวิธีการเดินทาง ปรากฏตามตารางที่ ๑ และแนวโน้มจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระหว่างปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ตามแผนภาพที่ ๒

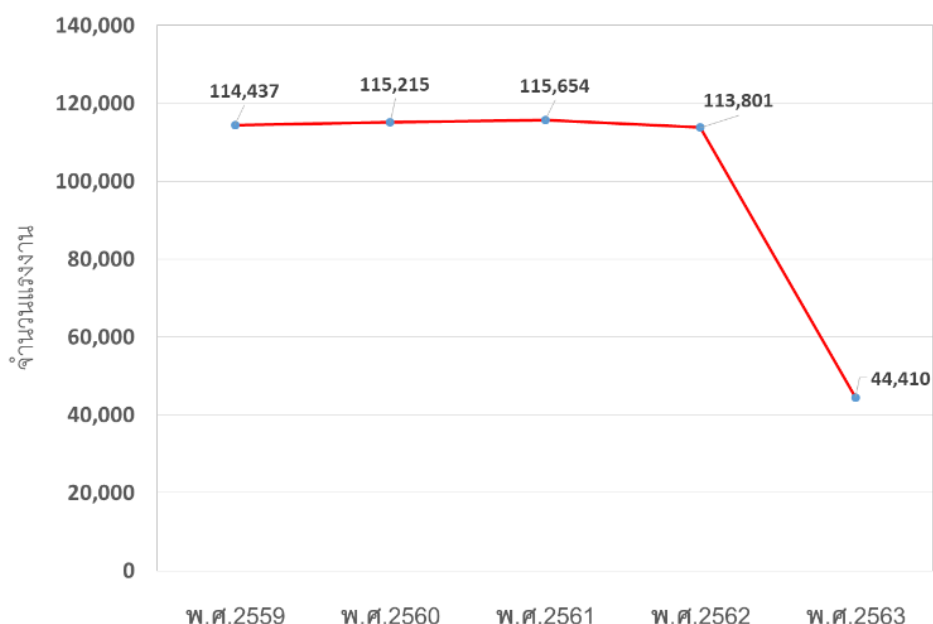
ตารางที่ ๑ จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ  
ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ จำแนกตามวิธีการเดินทาง

หน่วย : คน

ปี พ.ศ.	เดินทางด้วยตนเอง	กรมการจ้างงานจัดส่ง	นายจ้างพาไปทำงาน	นายจ้างส่งไปฝึกงาน	บริษัทจัดหางานจัดส่ง	RE-ENTRY	รวม
๒๕๕๙	๑๐,๖๔๐	๑๒,๙๓๑	๗,๒๗๖	๔,๔๔๖	๓๓,๑๒๔	๔๖,๐๒๐	๑๑๔,๔๓๗
๒๕๖๐	๘,๘๐๖	๑๑,๒๒๙	๘,๖๘๙	๔,๒๕๐	๒๘,๙๐๐	๕๓,๓๔๑	๑๑๕,๒๑๕
๒๕๖๑	๙,๔๑๕	๑๑,๙๐๙	๑๐,๗๐๗	๓,๓๒๒	๒๖,๔๘๒	๕๓,๘๑๙	๑๑๕,๖๕๔
๒๕๖๒	๘,๙๘๕	๑๑,๙๘๔	๑๑,๐๖๕	๒,๗๙๔	๒๓,๙๙๘	๕๔,๙๗๕	๑๑๓,๘๐๑
๒๕๖๓	๔,๘๙๑	๒,๙๘๒	๕,๕๗๗	๑,๐๐๗	๑๔,๕๔๐	๑๕,๔๑๓	๔๔,๔๑๐

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ

แผนภาพที่ ๒ กราฟแสดงแนวโน้มจำนวนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ  
ระหว่างปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓



๒) สถิติแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจำแนกตามภูมิภาค

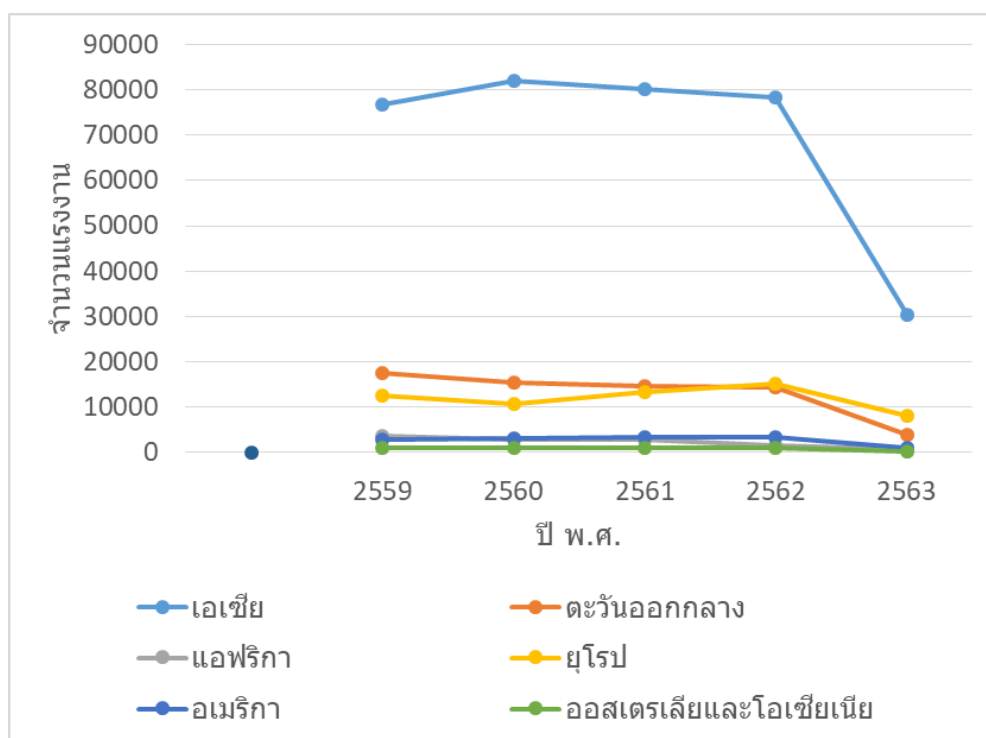
ตารางที่ ๒ จำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ  
ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ จำนวนตามภูมิภาค

หน่วย : คน

ปี พ.ศ.	เอเชีย	ตะวันออกกลาง	แอฟริกา	ยุโรป	อเมริกา	ออสเตรเลียและโอเชียเนีย	รวม
๒๕๕๙	๗๖,๗๒๖	๑๗,๕๗๗	๓,๖๓๗	๑๒,๔๗๘	๒,๙๗๔	๑,๐๔๕	๑๑๔,๔๓๗
๒๕๖๐	๘๑,๙๙๒	๑๕,๓๘๕	๒,๙๖๑	๑๐,๗๓๐	๓,๐๕๘	๑,๐๘๙	๑๑๕,๒๑๕
๒๕๖๑	๘๐,๒๖๑	๑๔,๗๖๐	๒,๘๑๙	๑๓,๔๐๒	๓,๓๖๖	๑๐๔๖	๑๑๕,๖๕๔
๒๕๖๒	๗๘,๓๐๑	๑๔,๔๕๐	๑,๔๗๒	๑๕,๐๗๓	๓,๔๙๖	๑,๐๐๙	๑๑๓,๘๐๑
๒๕๖๓	๓๐,๓๖๓	๓,๘๑๑	๘๕๗	๘,๐๕๑	๙๙๖	๓๓๒	๔๔,๔๑๐
รวม	๓๔๗,๖๔๓	๖๕,๙๘๓	๑๑,๗๔๖	๕๙,๗๓๔	๑๓,๘๙๐	๔,๕๒๑	๕๐๓,๕๑๗
ร้อยละ	๖๙.๐๔	๑๓.๑๐	๒.๓๓	๑๑.๘๗	๒.๗๖	๐.๙๐	๑๐๐

ที่มา : กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ

แผนภาพที่ ๓ กราฟแสดงสัดส่วนแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ  
ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ จำแนกตามภูมิภาค



จากสถิติจำนวนแรงงานไทยที่ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศตามตารางที่ ๒ และแผนภาพที่ ๓ แสดงให้เห็นถึงโอกาสของแรงงานไทยที่จะไปทำงานในภูมิภาคต่างๆ ได้ดังนี้

### **ภูมิภาคเอเชีย**

ภูมิภาคเอเชียยังคงเป็นตลาดแรงงานหลักที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด โดยเฉพาะในไต้หวัน แม้ว่าปัจจุบันความต้องการเดินทางไปทำงานในไต้หวันของแรงงานไทยจะลดลงเนื่องจากค่าจ้างไม่จูงใจเช่นในอดีต และแรงงานไทยมีทางเลือกมากขึ้น แต่ไต้หวันก็ยังคงเป็นตลาดแรงงานที่มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นสาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และอิสราเอล โดยแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและก่อสร้าง ซึ่งแนวโน้มความต้องการแรงงานต่างชาติในภูมิภาคนี้ยังคงมีอยู่สูง เนื่องจากหลายประเทศประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งแรงงานฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น โอกาสของแรงงานไทยจึงเป็นไปได้ในทุกสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและแรงงานไทยมีศักยภาพ อย่างไรก็ตาม อัตราค่าจ้างก็เป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานไทยตัดสินใจเดินทางไปทำงานเป็นจำนวนมาก

### **ภูมิภาคตะวันออกกลาง**

ภูมิภาคตะวันออกกลางยังคงเป็นตลาดแรงงานที่ค่อนข้างมีศักยภาพและมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติสูง เนื่องจากมีโครงการก่อสร้างต่างๆ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ กาตาร์ คูเวต และบาห์เรน ที่มีความต้องการจ้างแรงงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง โรงงานนิวเคลียร์ สาธารณูปโภค และภาคบริการ อย่างไรก็ตาม ประเทศภูมิภาคนี้ไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานต่างชาติ และมีการแข่งขันกันด้านแรงงานสูง โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศแถบเอเชียใต้ที่ยอมรับค่าจ้างที่ต่ำกว่าแรงงานไทย ทำให้โอกาสของแรงงานไทยจึงเป็นแรงงานประเภทมีฝีมือและกึ่งฝีมือ ส่วนอิสราเอลมีการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในภาคเกษตรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งน่าจะส่งผลให้แรงงานไทยมีโอกาสเดินทางไปทำงานในอิสราเอลเพิ่มขึ้น จึงคาดว่า การเดินทางไปทำงานของแรงงานไทยในภูมิภาคตะวันออกกลางน่าจะมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างและภาคบริการ แต่แรงงานประเภทไร้ฝีมือจะมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากค่าจ้างแรงงานไทยสูงกว่าแรงงานจากประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานจากเอเชียใต้

### **ทวีปแอฟริกา**

การเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศแอฟริกาของแรงงานไทยมีไม่มากนัก เนื่องจากประเทศในภูมิภาคนี้ส่วนใหญ่ยังมีการพัฒนาทางเศรษฐกิจต่ำ ระบบคมนาคมขนส่งและระบบสาธารณูปโภคไม่ได้มาตรฐาน และหลายประเทศยังคงประสบปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง และการประท้วงของกลุ่มหัวรุนแรงอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นข้อจำกัดและเสี่ยงต่อการเดินทางไปทำงาน ทั้งนี้ แรงงานไทยส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานในประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และมีการเข้าไปลงทุนในโครงการใหญ่ๆ ของนักลงทุนต่างชาติ เช่น แอฟริกาใต้ ลิเบีย และแอลจีเรีย เป็นต้น

### ทวีปยุโรป

การส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานในสหภาพยุโรปเป็นไปได้ยาก เนื่องจากประเทศส่วนใหญ่ยังคงประสบปัญหาการว่างงานภายในประเทศอย่างต่อเนื่องและยาวนาน จึงไม่มีนโยบายรับแรงงานต่างชาติเข้าไปทำงาน และกำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อกีดกันแรงงานต่างชาติที่เป็นคนนอกสหภาพยุโรป โดยจะรับแรงงานต่างชาติเฉพาะในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสูงและขาดแคลนเท่านั้น ส่วนแรงงานประเภทไร้ฝีมือส่วนใหญ่จะให้สิทธิเฉพาะแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน หรือกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปด้วยกันเอง ดังนั้น แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในภูมิภาคนี้ส่วนใหญ่จึงเป็นแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ เช่น พ่อครัว แม่ครัวไทย พนักงานนวดแผนไทย เป็นต้น และวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักธุรกิจ สถาปนิก วิศวกร ช่างเทคนิค ช่างทาสี ฯลฯ โดยจะติดต่อกับนายจ้างโดยตรง หรือจากการแนะนำของญาติ คนรู้จัก อย่างไรก็ตาม มีแรงงานไทยส่วนหนึ่งเดินทางไปเก็บผลไม้ป่าตามฤดูกาล ซึ่งจะทำงานระยะสั้นประมาณ ๓-๔ เดือน และคนไทยที่สมรสกับคนชาติสหภาพยุโรปซึ่งจะช่วยทำงานตามอาชีพของคู่สมรส ทำกิจการค้าขาย ร้านอาหาร เป็นต้น

### ทวีปอเมริกา

แม้ว่าเศรษฐกิจในภูมิภาคนี้โดยรวมจะค่อนข้างดี แต่ก็ยังคงมีอัตราการว่างงานในระดับสูง และไม่มีนโยบายในการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือ โดยจะอนุญาตเฉพาะแรงงานฝีมือเข้าไปทำงานเท่านั้น การส่งเสริมแรงงานไทยให้ไปทำงานในภูมิภาคนี้จึงมีความเป็นไปได้เฉพาะกลุ่มแรงงานที่ขาดแคลนและมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือระดับสูง ซึ่งส่วนใหญ่สามารถติดต่อนายจ้างได้เอง หรือเป็นผู้ที่เคยเรียนและทำงานอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม มีแรงงานไทยส่วนหนึ่งเดินทางไปทำงานในร้านอาหารไทยซึ่งเป็นที่นิยมในแคนาดาและสหรัฐอเมริกา โดยเดินทางเข้าไปทำงานตำแหน่งที่แรงงานไทยมีศักยภาพ คือ ตำแหน่งผู้ปรุงอาหาร พนักงานนวดแผนโบราณ และพนักงานบริการต่างๆ ในร้านอาหารไทย

### ทวีปออสเตรเลียและนิวซีแลนด์

การส่งเสริมแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในทวีปออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ เป็นไปได้ค่อนข้างยากเช่นเดียวกับทวีปยุโรป เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายไม่เปิดรับแรงงานต่างชาติประเภทไร้ฝีมือ ส่วนแรงงานระดับทักษะฝีมือจะเปิดรับในสาขาที่ขาดแคลนเท่านั้น ซึ่งมักจะมีเงื่อนไข กฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่ยุ่งยาก ประกอบกับเป็นสาขาอาชีพที่ประเทศไทยก็ขาดแคลนเช่นกัน เช่น สถาปนิก ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมาย ทันตแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น ส่วนสาขาอาชีพที่แรงงานไทยมีศักยภาพ ได้แก่ พนักงานนวดแผนไทย นวดสปา และผู้ประกอบการอาหารไทย ไม่จัดอยู่ในสาขาขาดแคลนแรงงาน จึงทำให้มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานในภูมิภาคนี้ไม่มากนัก ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานเก่าที่เดินทางกลับเข้าไปทำงาน

## ๒.๓ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพบริหารจัดการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เป็นการตรวจสอบสถานะแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กร



จะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุ เป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กร จะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่เกิดการเอื้อต่อบรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกันอุปสรรค ทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### ๒.๓.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (7S framework)

กรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจะใช้การวิเคราะห์คุณลักษณะขององค์กร ๗ ประการ ของ McKinney (McKinney 7S Framework) ซึ่งตัวแปรดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรประกอบ 7S ได้แก่

S1 = โครงสร้างองค์กร (Structure) การพิจารณาลักษณะขององค์กรมีประโยชน์ต่อการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร วิเคราะห์โครงสร้างองค์กรที่ได้ตั้งขึ้นตามกฎหมาย การแบ่งหน่วยงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และสายการบังคับบัญชา เนื่องจากถ้าโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อกลยุทธ์ที่เลือกใช้ ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ถ้าโครงสร้างขององค์กรไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดอ่อนขององค์กร

S2 = กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) กลยุทธ์ขององค์กร ได้แก่ กิจกรรมหรือการดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรที่ได้ถูกวางแผนขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการ เปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร กลยุทธ์ขององค์กรจัดทำขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรมีความสามารถสร้างกลยุทธ์ขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์กรอย่างใกล้ชิด เนื่องจากการจัดโครงสร้างขององค์กรนั้นจะต้องเป็นไปตามกลยุทธ์ขององค์กรนั้นๆ (Structure Follows Strategy)

S3 = ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems) หรือการดำเนินงานภายในองค์กร ได้แก่ ระบบหรือขั้นตอนการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ระบบการวางแผน ระบบด้านงบประมาณ และระบบบัญชี ระบบในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ระบบในการฝึกอบรม ระบบในการติดต่อสื่อสาร ระบบหรือขั้นตอนการทำงาน เหล่านี้จะบ่งบอกถึงวิธีการทำงานต่างๆขององค์กร

S4 = ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style) โดยรวมถึงบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำและคุณธรรม เนื่องจากการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของบุคลากรภายในองค์กรมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จพร้อมด้วยคุณธรรม

S5 = บุคลากรในองค์กร (Staff) ประกอบด้วยบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร ทั้งในเรื่องจำนวนบุคลากรเพียงพอ รวมทั้งแบบแผนและพฤติกรรมต่างๆ ที่องค์กรแสดงและปฏิบัติต่อพนักงาน

ภายในองค์กร เช่น การมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับด้านการบุคลากรทั้งหมด หรือการที่ผู้บริหารระดับสูงเข้ามาเกี่ยวข้องต่อการจูงใจและพัฒนาบุคลากร

S6 = ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skills) ความรู้ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความสามารถและทักษะขององค์กรในการให้บริการ ความสามารถในด้านวิจัยและพัฒนา ความสามารถด้านการตลาด ความสามารถด้านการเงิน

S7 = ค่านิยมรวมกัน (Shared Values) ได้แก่ แนวคิดรวมกัน ค่านิยม ความคาดหวังขององค์กร ซึ่งมักจะไม่ได้เขียนไว้อย่างเป็นทางการ เป็นแนวคิดพื้นฐานขององค์กรแต่ละแห่ง รวมทั้งสิ่งที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นในอนาคตข้างหน้า องค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารมักจะมี ค่านิยมรวมกันที่ก่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหาร

ตารางที่ ๓ แสดงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยการใช้ 7S framework

7S Model	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. โครงสร้าง (Structure)	๑. มีการจัดโครงสร้างตามภารกิจที่สามารถอำนวยความสะดวก ๒. มีการประสานงานร่วมกันเชื่อมโยงในทุกหน่วยในองค์กร โดยมีหน้าที่ของทุกหน่วยที่ชัดเจน	๑. โครงสร้างเป็นแบบสายการบังคับบัญชาต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหารทำให้การบริหารล่าช้า
๒. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	๑. มีการกำหนดกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติราชการ	๑. ไม่มีการทบทวนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติราชการ ๒. ขาดแผนยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถบูรณาการการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๓. ขาดการติดตาม และประเมินผล ๔. การจัดทำแผนล่าช้า
๓. ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems)	๑. เป็นการดำเนินงานที่ระเบียบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ๒. มีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ๓. พัฒนาการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง	๑. การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ๒. ระบบการติดตามไม่ต่อเนื่อง ๓. ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ๔. ขาดฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ๕. กฎ ระเบียบ ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมีเป็นจำนวนมาก ไม่สอดคล้องกับ

7S Model	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
		<p>สถานการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อต่อการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ</p> <p>๖. ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๗. การเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>๘. ขาดการบริหารจัดการการเงินของแรงงานไทยที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการส่งเงินกลับประเทศอย่างเป็นระบบ</p>
๔. ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style)	<p>๑. มีการแบ่งมอบอำนาจหน้าที่ในการสั่งการและทำการแทนอย่างชัดเจน</p> <p>๒. การปกครองบังคับบัญชาและการกำหนดสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น</p> <p>๔. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการรักษาและขยายตลาดแรงงานปรับปรุงระบบงานที่เกี่ยวข้องเสมอ</p>	๑. ผู้บริหารตัดสินใจช้า/ไม่กล้าตัดสินใจ
๕. บุคลากรในองค์กร (Staff)	๑. มีอุดมการณ์ยึดมั่นในเกียรติและศักดิ์ศรี ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	<p>๑. บุคลากรภาครัฐในส่วนราชการที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ขาดความยืดหยุ่น</p> <p>๒. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถด้านภาษา</p>
๖. ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skill)	๑. มีช่องทางในการเพิ่มพูนความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน	<p>๑. มีการโยกย้ายบ่อย ทำให้ขาดความชำนาญในหน้าที่</p> <p>๒. ขาดทักษะในการใช้ระบบเทคโนโลยี</p>
๗. ค่านิยมรวมกัน (Shared Values)	๑. บุคลากรมีความรักและผูกพันในองค์กร มีความเสียสละในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จภายใต้หลักนิยม เดียวกัน และยึดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็น ศูนย์กลาง	๑. เจ้าหน้าที่มุ่งมั่นปฏิบัติงานประจำของตนเองมากกว่างานส่วนรวม

### ๒.๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยการใช้ C-PEST

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยนำปัจจัย ๕ ด้านที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์ ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ได้แก่

๑) ด้านพฤติกรรมของผู้รับบริการ (Customer Behaviors : C) วิเคราะห์ในเรื่อง ค่านิยมของคนหางาน ความสามารถของคนหางาน ความต้องการจ้างแรงงานไทยของนายจ้าง ต่างประเทศ ฯลฯ

๒) ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal factors : P) วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กฎระเบียบที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ หน่วยงาน ฯลฯ

๓) ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors : E) วิเคราะห์สภาพและแนวโน้มเศรษฐกิจ สภาพเศรษฐกิจของชุมชน ประชาชน ภาวะทางการเงิน การว่างงาน อัตราการขยายตัวทาง เศรษฐกิจ แนวโน้มการแข่งขัน (Competitive Trends) การดำเนินงานของประเทศอื่น องค์กรอื่นซึ่งดำเนินงาน หรือมีลักษณะงานเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ฯลฯ

๔) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social-cultural factors : S) วิเคราะห์โครงสร้าง ประชากร ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม แนวคิด ความต้องการของสังคม เครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงาน

๕) ด้านเทคโนโลยี (Technological factors : T) วิเคราะห์ในเรื่องความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการบริหาร การเข้าถึงระบบเครือข่าย ฯลฯ

### ตารางที่ ๔ แสดงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยการใช้ C-PEST

ประเด็นการวิเคราะห์	ประเด็นที่เป็นโอกาส (Opportunities)	ประเด็นที่เป็นอุปสรรค (Treat)
๑. ด้านพฤติกรรมของผู้รับบริการ (Customer Behaviors : C)	๑. คนไทย(โดยเฉพาะในภาควันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ)ให้ความสนใจต่อการไปทำงานต่างประเทศ เป็นจำนวนมาก ๒. แรงงานไทยส่วนใหญ่มีคุณสมบัติที่ดีเป็นที่เชื่อมั่นและต้องการของนายจ้างต่างประเทศ ๓. การขาดแคลนแรงงานบางประเภทของประเทศผู้รับ เช่น ประเทศญี่ปุ่นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและขาดแรงงานฝีมือ เป็นโอกาสในการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น	๑. แรงงานไทยขาดทักษะการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ และภาษาถิ่นของประเทศต้นทาง ๒. ความสามารถด้านภาษาอังกฤษของแรงงานชาติอื่น เช่น ฟิลิปปินส์ ดีกว่าแรงงานไทย ทำให้โอกาสของแรงงานไทยในการได้รับการพิจารณาคัดเลือกจ้างงานในต่างประเทศลดลง ๓. ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ (บริษัทจัดหางาน) เน้นการแข่งขัน ขาดการรวมตัวกัน ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองผู้ว่าจ้าง ส่งผลให้

ประเด็นการวิเคราะห์	ประเด็นที่เป็นโอกาส (Opportunities)	ประเด็นที่เป็นอุปสรรค (Treat)
	<p>๔. ภาคเอกชนมีความสามารถและมีความคล่องตัวในการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ</p> <p>๕. องค์กรการจัดส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศมีขีดความสามารถสูง ทำให้ได้เปรียบด้านการแข่งขัน</p>	<p>ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานในต่างประเทศสูง และค่าจ้างที่แรงงานควรได้รับต่ำ</p> <p>๔. ภาคเอกชนบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ ขาดความซื่อสัตย์ในการประกอบธุรกิจ</p>
<p>๒. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal factors : P)</p>	<p>๑. นโยบายของรัฐบาลที่มีความชัดเจนและมีทั้งแผนระยะสั้น และระยะยาวที่มีความต่อเนื่อง</p> <p>๒. การแก้ไขกฎหมายของบางประเทศเพิ่มโอกาสไปทำงานต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น ไต้หวัน</p> <p>๓. รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ ส่งผลต่อการพัฒนาระบบการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ</p> <p>๔. รัฐบาลทุกรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ ทำให้มีการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เรื่องการจัดส่งแรงงานระหว่างประเทศกับหลายประเทศ เช่น อิสราเอล เกาหลี</p> <p>๕. การที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๘ ทำให้เกิดการขยายธุรกิจของไทยไปยังกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นโอกาสต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ</p> <p>๖. ข้อตกลงระหว่างประเทศเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองในระดับสากล เกิดการขยายตลาดแรงงานกับประเทศใหม่ๆ</p> <p>๗. หน่วยงานและองค์กรเอกชนในต่างประเทศที่ส่งเสริมและสนับสนุน</p>	<p>๑. เปลี่ยนแปลงรัฐบาล/ผู้บริหารและนโยบายบ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง และขาดเสถียรภาพ</p> <p>๒. สถานการณ์สู้รบบางประเทศ ทำให้ไม่สามารถจัดส่งแรงงานได้ เช่น ลิเบีย</p>

ประเด็นการวิเคราะห์	ประเด็นที่เป็นโอกาส (Opportunities)	ประเด็นที่เป็นอุปสรรค (Treat)
	การคุ้มครองแรงงานไทย เช่น NGO ในสาธารณรัฐเกาหลี ไต้หวัน และ องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน ทำให้ประเทศไทยสามารถรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศไว้ได้	
๓. ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors : E)	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สถาบันการเงินให้การสนับสนุนด้านสินเชื่อแก่ผู้ประกอบการไปทำงานต่างประเทศ</li> <li>๒. นโยบายเชิงเศรษฐกิจ ประเทศไทย ๔.๐ และยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ส่งเสริมให้ประเทศไทยเข้าไปลงทุนในต่างประเทศ เป็นโอกาสในการขยายตลาดแรงงานและเพิ่มจำนวนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ</li> </ol>	๑. สภาวะเศรษฐกิจของโลกตกต่ำ ส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศลดลง
๔. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social-cultural factors : S)	๑. คนไทยมีค่านิยม (Value) และเจตคติ (Attitude) ที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. แรงงานไทยส่วนใหญ่ขาดความเข้าใจกฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของประเทศที่จ้างงาน ตลอดจนขาดวินัยในการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับในต่างประเทศ</li> <li>๒. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและกฎหมายในบางประเทศ เป็นข้อจำกัดในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เช่น ประเทศภูมิภาคตะวันออกกลาง</li> </ol>
๕. ด้านเทคโนโลยี (Technological factors : T)	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เอื้อต่อการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ</li> <li>๒. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การทำงานมีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้ผู้ประกอบการขนาดใหญ่บางประเทศนำมาประยุกต์ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิต ส่งผลให้ความต้องการแรงงานระดับล่างและกึ่งฝีมือลดลง</li> <li>๒. การเข้าระบบเทคโนโลยี สารสนเทศยังไม่เท่าเทียมกัน</li> </ol>

๒.๓.๓ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)



สภาพแวดล้อมภายใน

**จุดแข็ง (Strengths)**

- ๑) มีการจัดโครงสร้างตามภารกิจที่สามารถอำนวยความสะดวกได้
- ๒) มีการประสานงานร่วมกันเชื่อมโยง ในทุกหน่วยในองค์กร โดยมีหน้าที่ ของทุกหน่วยที่ชัดเจน
- ๓) มีการกำหนดกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติราชการ
- ๔) เป็นการดำเนินงานที่ระเบียบกำหนดไว้อย่างชัดเจน
- ๕) มีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ
- ๖) พัฒนาการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง
- ๗) มีการแบ่งมอบอำนาจหน้าที่ในการสั่งการและทำการแทนอย่างชัดเจน
- ๘) การปกครองบังคับบัญชาและการกำหนดสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น
- ๙) ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการรักษาและขยายตลาดแรงงาน ปรับปรุงระบบงานที่เกี่ยวข้องเสมอ
- ๑๐) มีอุดมการณ์ยึดมั่นในเกียรติและ ศักดิ์ศรี ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ
- ๑๑) มีช่องทางในการเพิ่มพูนความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน
- ๑๒) บุคลากรมีความรักและผูกพันในองค์กร มีความเสียสละในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จภายใต้หลักนิยม เดียวกัน และยึดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็น ศูนย์กลาง

### **จุดอ่อน (Weaknesses)**

๑) โครงสร้างเป็นแบบสายการบังคับบัญชาต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหารทำให้การบริหารล่าช้า

๒) ไม่มีการทบทวนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติราชการ

๓) ขาดแผนยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถบูรณาการการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๔) ขาดการติดตาม และประเมินผล

๕) การจัดทำแผนล่าช้า

๖) การประสานงานกับหน่วยงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๗) ระบบการติดตามไม่ต่อเนื่อง

๘) ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมาใช้ประโยชน์

๙) ขาดฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน

๑๐) กฎ ระเบียบ ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมีเป็นจำนวนมาก ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อต่อการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

๑๑) ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๒) การเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๑๓) ขาดการบริหารจัดการการเงินของแรงงานไทยที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการส่งเงินกลับประเทศอย่างเป็นระบบ

๑๔) ผู้บริหารตัดสินใจช้า/ไม่กล้าตัดสินใจ

๑๕) บุคลากรภาครัฐในส่วนราชการที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ขาดความยืดหยุ่น

๑๖) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถด้านภาษา

๑๗) มีการโยกย้ายบ่อย ทำให้ขาดความชำนาญในหน้าที่

๑๘) ขาดทักษะในการใช้ระบบเทคโนโลยี

๑๙) เจ้าหน้าที่มุ่งมั่นทำงานประจำของตนเองมากกว่างานส่วนรวม

### **สภาพแวดล้อมภายนอก**

#### **โอกาส (Opportunities)**

๑) คนไทยโดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือให้ความสนใจต่อการไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก

๒) แรงงานไทยส่วนใหญ่มีคุณสมบัติที่ดีเป็นที่เชื่อมั่นและต้องการของนายจ้างต่างประเทศ

๓) การขาดแคลนแรงงานบางประเภท ของประเทศผู้รับ เช่น ประเทศญี่ปุ่น เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและขาดแรงงานฝีมือ เป็นโอกาสในการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น

๔) ภาคเอกชนมีความสามารถและมีความคล่องตัวในการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ



๕) องค์การการจ้างงานไปทำงานต่างประเทศมีขีดความสามารถสูง ทำให้ได้เปรียบด้านการแข่งขัน

๖) นโยบายของรัฐบาลที่มีความชัดเจน และมีทั้งแผนระยะสั้น และระยะยาวที่มีความต่อเนื่อง

๗) การแก้ไขกฎหมายของบางประเทศเพิ่มโอกาสไปทำงานต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น ได้เห็น

๘) รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ ส่งผลต่อการพัฒนาระบบการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

๙) รัฐบาลทุกรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการจ้างงานไทยไปต่างประเทศทำให้มีการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เรื่องการจ้างงานระหว่างประเทศกับหลายประเทศ เช่น อิสราเอล เกาหลี

๑๐) การที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๘ ทำให้เกิดการขยายธุรกิจของไทยไปยังกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นโอกาสต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ

๑๑) ข้อตกลงระหว่างประเทศเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองในระดับสากล เกิดการขยายตลาดแรงงานกับประเทศใหม่ๆ

๑๒) หน่วยงานและองค์กรเอกชนในต่างประเทศที่ส่งเสริมและสนับสนุนการคุ้มครองแรงงานไทย เช่น NGO ในสาธารณรัฐเกาหลี ได้เห็น และองค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน ทำให้ประเทศไทยสามารถรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศไว้ได้

๑๓) สถาบันการเงินให้การสนับสนุนด้านสินเชื่อแก่ผู้ประกอบการไปทำงานต่างประเทศ

๑๔) นโยบายเชิงเศรษฐกิจ ประเทศไทย ๔.๐ และยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ส่งเสริมให้ประเทศไทยเข้าไปลงทุนในต่างประเทศ เป็นโอกาสในการขยายตลาดแรงงานและเพิ่มจำนวนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

๑๕) คนไทยมีค่านิยม (Value) และเจตคติ (Attitude) ที่ดี

๑๖) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เอื้อต่อการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจ้างงานไทยไปต่างประเทศ

๑๗) การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การทำงานมีความสะดวก และรวดเร็วขึ้น

#### อุปสรรค (Treat)

๑) แรงงานไทยขาดทักษะการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษและภาษาถิ่นของประเทศต้นทาง

๒) ความสามารถด้านภาษาอังกฤษของแรงงานชาติอื่น เช่น ฟิลิปปินส์ ดีกว่าแรงงานไทย ทำให้โอกาสของแรงงานไทยในการได้รับการพิจารณาคัดเลือกจ้างงานในต่างประเทศลดลง

๓) ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานไปต่างประเทศ (บริษัทจัดหางาน) เน้นการแข่งขัน ขาดการรวมตัวกัน ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองผู้ว่าจ้าง ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานในต่างประเทศสูง และค่าจ้างที่แรงงานควรได้รับต่ำ

๔) ภาคเอกชนบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานไปต่างประเทศ ขาดความซื่อสัตย์ในการประกอบธุรกิจ



ตารางที่ ๖ แสดงค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก

รายการปัจจัย สิ่งแวดล้อมภายใน	คนที่									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	$\bar{X}$
C : พฤติกรรมของลูกค้า	0.25	0.25	0.25	0.25	0.20	0.25	0.20	0.25	0.25	0.24
P : การเมืองและกฎหมาย	0.25	0.20	0.20	0.10	0.10	0.25	0.25	0.20	0.20	0.19
E : เศรษฐกิจ	0.20	0.20	0.25	0.25	0.25	0.20	0.20	0.10	0.10	0.19
S : สังคมและวัฒนธรรม	0.10	0.10	0.10	0.20	0.20	0.20	0.10	0.20	0.20	0.16
T : เทคโนโลยี	0.20	0.25	0.20	0.20	0.25	0.10	0.25	0.25	0.25	0.22
น้ำหนักคะแนนรวม	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

๒) การวิเคราะห์องค์กรโดยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามโดยให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องจำนวนทั้งสิ้น ๙ คน พิจารณาประเด็นและวิเคราะห์ว่าประเด็นดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภารกิจการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (ในช่องสี่เทา) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๕ คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อภารกิจฯ มากที่สุด
- ๔ คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อภารกิจฯ มาก
- ๓ คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อภารกิจฯ ปานกลาง
- ๒ คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อภารกิจฯ น้อย
- ๑ คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อภารกิจฯ น้อยที่สุด

ตารางที่ ๗ แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 7S framework

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายใน “จุดแข็ง”		สภาพแวดล้อมภายใน “จุดอ่อน”	
	คะแนนเฉลี่ย	Strength	คะแนนเฉลี่ย	Weakness
1. โครงสร้างองค์กร (Structure)	4.11	S1 มีการจัดโครงสร้างตามภารกิจที่สามารถอำนวยความสะดวก	3.89	W1 โครงสร้างเป็นแบบสายการบังคับบัญชาต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหารทำให้การบริหารล่าช้า
	4.44	S2 มีการประสานงานร่วมกันเชื่อมโยง ในทุกหน่วยในองค์กร โดยมีหน้าที่ ของทุกหน่วยที่ชัดเจน		
2. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	4.33	S3 มีการกำหนดกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติราชการ	4.22	W2 ไม่มีการทบทวนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติราชการ

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายใน “จุดแข็ง”		สภาพแวดล้อมภายใน “จุดอ่อน”	
	คะแนนเฉลี่ย	Strength	คะแนนเฉลี่ย	Weakness
			4.33	W3 ขาดแผนยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถบูรณาการการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
			4.22	W4 ขาดการติดตาม และประเมินผล
			4.11	W5 การจัดทำแผนล่าช้า
3. ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems)	4.67	S4 เป็นการดำเนินงานที่ระเบียบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.33	W6 การประสานงานกับหน่วยงานอื่นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
	3.56	S5 มีกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ	3.44	W7 ระบบการติดตามไม่ต่อเนื่อง
	4.22	S6 พัฒนาการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง	4.00	W8 ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมาใช้ประโยชน์
			4.56	W9 ขาดฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน
			3.56	W10 กฎ ระเบียบ ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมีเป็นจำนวนมาก ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และไม่เอื้อต่อการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
			3.56	W11 ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			4.11	W12 การเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายใน “จุดแข็ง”		สภาพแวดล้อมภายใน “จุดอ่อน”	
	คะแนนเฉลี่ย	Strength	คะแนนเฉลี่ย	Weakness
			3.22	W13 ขาดการบริหารจัดการการเงินของแรงงานไทยที่ได้รับจากการทำงานในต่างประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการส่งเงินกลับประเทศอย่างเป็นระบบ
4. ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style)	4.56	S7 มีการแบ่งมอบอำนาจหน้าที่ในการสั่งการและทำการแทนอย่างชัดเจน	4.00	W14 ผู้บริหารตัดสินใจช้า/ไม่กล้าตัดสินใจ
	4.67	S8 การปกครองบังคับบัญชาและการกำหนดสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น		
	4.78	S9 ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการรักษาและขยายตลาดแรงงานปรับปรุงระบบงานที่เกี่ยวข้องเสมอ		
5. บุคลากรในองค์กร (Staff)	4.67	S10 มีอุดมการณ์ยึดมั่นในเกียรติและ ศักดิ์ศรี ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.44	W15 บุคลากรภาครัฐในส่วนราชการที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ขาดความยืดหยุ่น
			3.67	W16 ขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถด้านภาษา
6. ความรู้ความสามารถ (Skill)	3.67	S11 มีช่องทางในการเพิ่มพูนความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน	3.44	W17 มีการโยกย้ายบ่อย ทำให้ขาดความชำนาญในหน้าที่
			3.44	W18 ขาดทักษะในการใช้ระบบเทคโนโลยี
7. ค่านิยมร่วมกัน (Shared Values)	4.56	S12 บุคลากรมีความรักและผูกพันในองค์กร มีความเสียสละในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จภายใต้หลักนิยม เดียวกัน และยึดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็น ศูนย์กลาง	4.11	W19 เจ้าหน้าที่มุ่งมั่นทำงานประจำของตนเองมากกว่างานส่วนรวม

ตารางที่ ๘ แสดงการให้คะแนนต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร C-PEST

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายนอก “โอกาส”		สภาพแวดล้อมภายนอก “ภัยคุกคาม”	
	คะแนนเฉลี่ย	Opportunities	คะแนนเฉลี่ย	Treats
1. ด้านพฤติกรรม ของลูกค้า (Customer Behavior)	4.78	O1 คนไทยให้ความสนใจต่อการ ไปทำงานต่างประเทศ	3.44	T1 แรงงานไทยขาดทักษะการ สื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษและภาษาถิ่น ของประเทศต้นทาง
	4.33	O2 แรงงานไทยส่วนใหญ่มี คุณสมบัติที่ดีเป็นที่เชื่อมั่นและ ต้องการของนายจ้างต่างประเทศ	4.00	T2 ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ของแรงงานชาติอื่น เช่น ฟิลิปปินส์ ดีกว่าแรงงานไทย ทำให้แรงงาน ไทยได้รับการพิจารณาคัดเลือก จ้างงานในต่างประเทศลดลง
	4.11	O3 การขาดแคลนแรงงานบาง ประเภท ของประเทศผู้รับ เช่น ประเทศญี่ปุ่น เข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุและขาดแรงงานฝีมือ เป็นโอกาสในการจัดส่งแรงงาน ไทยไปต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น	4.00	T3 ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการ จัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ เน้นการแข่งขัน ขาดความร่วมมือกัน ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองผู้ว่าจ้าง ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการไปทำงาน ในต่างประเทศสูง/ค่าจ้างต่ำ
	4.44	O4 ภาคเอกชนมีความสามารถ และมีความคล่องตัวในการขยาย ตลาดแรงงานในต่างประเทศ	4.00	T4 ภาคเอกชนบางส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไป ต่างประเทศ ขาดความซื่อสัตย์ ในการประกอบธุรกิจ
	4.11	O5 องค์กรการจัดส่งแรงงานไป ทำงานต่างประเทศมีขีด ความสามารถสูง ทำให้ได้เปรียบ ด้านการแข่งขัน		
2.ด้านการเมือง และกฎหมาย (Political and legal factors : P)	4.22	O6 นโยบายของรัฐบาลที่มีความ ชัดเจน และมีทั้งแผนระยะสั้น และระยะยาวที่มีความต่อเนื่อง	3.56	T5 เปลี่ยนแปลงรัฐบาล/ ผู้บริหารและ นโยบายบ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินงาน ขาดความ ต่อเนื่อง และขาดเสถียรภาพ

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายนอก “โอกาส”		สภาพแวดล้อมภายนอก “ภัยคุกคาม”	
	คะแนนเฉลี่ย	Opportunities	คะแนนเฉลี่ย	Treats
	4.00	O7 การแก้ไขกฎหมายของบางประเทศเพิ่มโอกาสไปทำงานต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น ไต้หวัน	3.56	T6 สถานการณ์สู้รบบางประเทศทำให้ไม่สามารถจัดส่งแรงงานได้ เช่น ลิเบีย
	4.11	O8 รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ ส่งผลต่อการพัฒนาระบบการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ		
	4.00	O9 รัฐบาลทุกรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศทำให้มีการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เรื่องการจัดส่งแรงงานระหว่างประเทศกับหลายประเทศ เช่น อิสราเอล เกาหลี		
	3.78	O10 การที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตั้งแต่ พ.ศ. 2558 ทำให้เกิดการขยายธุรกิจของไทยไปยังกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นโอกาสต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศ		
	3.67	O11 ข้อตกลงระหว่างประเทศ เรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองในระดับสากล เกิดการขยายตลาดแรงงานกับประเทศใหม่ๆ		
	3.67	O12 หน่วยงานและองค์กรเอกชนในต่างประเทศที่ส่งเสริมและสนับสนุนการคุ้มครองแรงงานไทย เช่น NGO ในสาธารณรัฐเกาหลี ไต้หวัน และองค์กรระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน ทำให้		

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายนอก “โอกาส”		สภาพแวดล้อมภายนอก “ภัยคุกคาม”	
	คะแนนเฉลี่ย	Opportunities	คะแนนเฉลี่ย	Treats
		ประเทศไทยสามารถรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศไว้ได้		
3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors : E)	4.33	O13 สถาบันการเงินให้การสนับสนุนด้านสินเชื่อแก่ผู้ประกอบการไปทำงานต่างประเทศ	4.11	T7 สภาวะเศรษฐกิจของโลกตกต่ำ ส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศลดลง
	4.11	O14 นโยบายเชิงเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์ 20 ปี ส่งเสริมให้ประเทศไทยเข้าไปลงทุนในต่างประเทศ เป็นโอกาสในการขยายตลาดแรงงานและเพิ่มจำนวนแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ		
4. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social-cultural factors : S)	4.67	O15 คนไทยมีค่านิยม (Value) และเจตคติ (Attitude) ที่ดี	3.78	T8 แรงงานไทยส่วนใหญ่ขาดความเข้าใจกฎหมายขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม ตลอดจนขาดวินัยในการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของประเทศที่จ้างงาน
			3.56	T9 วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และกฎหมายในบางประเทศเป็นข้อจำกัดในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เช่น ประเทศภูมิภาคตะวันออกกลาง
5. ด้านเทคโนโลยี (Technological factors : T)	4.44	O16 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เอื้อต่อการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ	4.22	T10 ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้ผู้ประกอบการขนาดใหญ่บางประเทศนำมาประยุกต์ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ส่งผลให้ความต้องการแรงงานระดับล่างและกึ่งฝีมือลดลง
	4.78	O17 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การทำงานมีความสะดวก และรวดเร็วขึ้น	3.56	T11 การเข้าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เท่าเทียมกัน



### ๒.๓.๕ สรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยแจกแบบให้คะแนนให้กับกลุ่มตัวอย่างพิจารณาประเด็นและวิเคราะห์ว่าประเด็นดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศของกรมการจัดหางานอย่างไร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจการฯ มากที่สุด

๔ คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจการฯ มาก

๓ คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจการฯ ปานกลาง

๒ คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจการฯ น้อย

๑ คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจการฯ น้อยที่สุด

โดยมีการกำหนดน้ำหนักในแต่ละด้านของ 7S ตามความสำคัญ โดยมีหลักการว่า ปัจจัยด้านใดที่เป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อการกิจการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศมาก จะกำหนดน้ำหนักคะแนนมากกว่ารายการที่เป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อการกิจการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศน้อย เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์และจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา

#### ตารางที่ ๙ แสดงการสรุปการวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

รายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายใน	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ยน้ำหนัก		สรุปผล (จุดแข็ง- จุดอ่อน)
		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	
S1 โครงสร้างองค์กร (Structure)	0.11	4.28	3.89	0.47	0.43	0.04
S2 กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	0.17	4.33	4.22	0.74	0.72	0.02
S3 ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems)	0.15	4.15	3.85	0.62	0.58	0.04
S4 แบบแผนหรือพฤติกรรมในการ บริหารของผู้บริหารระดับสูง (Style)	0.19	4.67	4.00	0.89	0.76	0.13
S5 บุคลากรในองค์กร (Staff)	0.13	4.67	3.56	0.61	0.46	0.15
S6 ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skill)	0.14	3.67	3.44	0.51	0.48	0.03
S7 ค่านิยมร่วมกัน (Shared Value)	0.11	4.56	4.11	0.50	0.45	0.05
เฉลี่ยปัจจัยภายใน				+ 4.34	- 3.88	
สรุปปัจจัยภายใน				+ 0.46		

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก มีการกำหนดน้ำหนักในแต่ละด้านของ C-PEST ตามความสำคัญ โดยมีหลักการว่าปัจจัยด้านใดที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรคต่อการกิจการจัดส่ง

คนหางานไปทำงานต่างประเทศมาก จะกำหนดน้ำหนักคะแนนมากกว่ารายการที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรคต่อการกิจการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศน้อย เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์และจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา

ตารางที่ ๑๐ แสดงการสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

รายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ยน้ำหนัก		สรุปผล (โอกาส- ภัยคุกคาม)
		โอกาส	ภัยคุกคาม	โอกาส	ภัยคุกคาม	
C : พฤติกรรมของลูกค้า (Customer Behavior)	0.24	4.35	3.86	1.04	0.93	0.11
P : การเมืองและกฎหมาย (Political and Legal)	0.19	3.92	3.56	0.74	0.68	0.06
E : เศรษฐกิจ (Economic)	0.19	4.22	4.11	0.80	0.78	0.02
S : สังคมและวัฒนธรรม (Social – cultural)	0.16	4.67	3.67	0.75	0.59	0.19
T : เทคโนโลยี (Technological)	0.22	4.61	3.89	1.01	0.86	0.15
เฉลี่ยปัจจัยภายนอก				+ 4.34	- 3.84	
สรุปปัจจัยภายนอก				+ 0.50		

### ๒.๓.๖ การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

จากคะแนนข้างต้นจะนำไปสู่การประเมินสถานภาพขององค์กรเป็นลักษณะใด ซึ่งมีการแสดงสถานภาพของหน่วยงานโดยบ่งบอกถึงสถานภาพ ๔ ลักษณะ ดังนี้

๑) Stars (เอื้อและแข็ง) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส และมีปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็ง เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมสูง เมื่อองค์กรมีสถานภาพเป็น Stars ให้กำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) ต้องรักษาความเป็น Stars ให้ยืนยงต่อไป และพัฒนางานต่อยอด

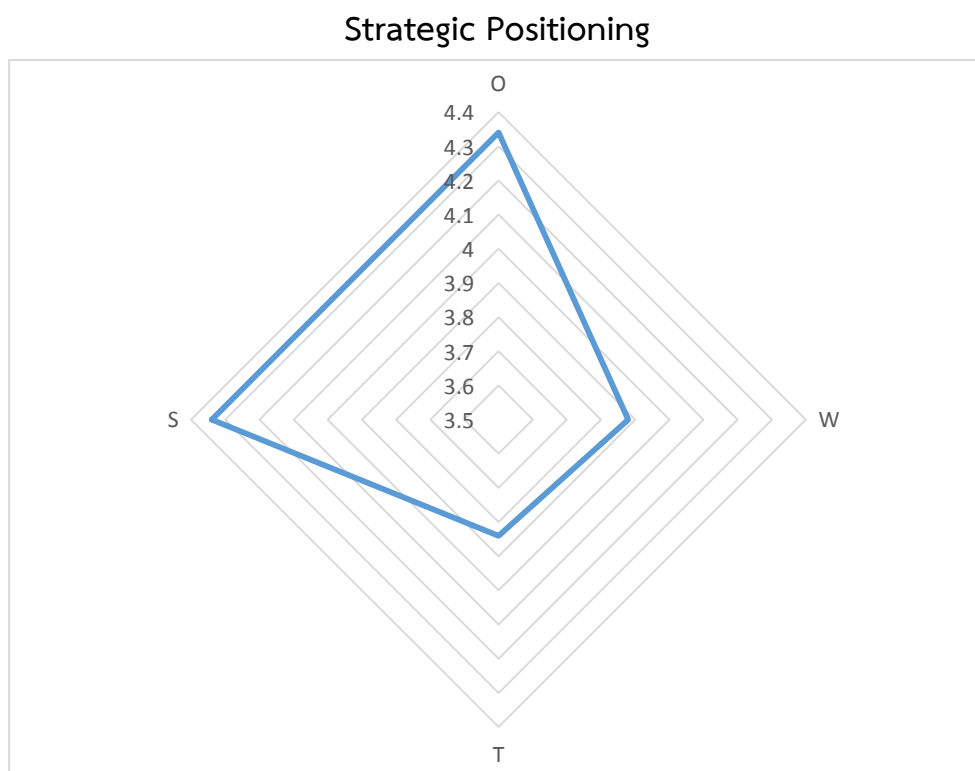
๒) Question Marks (เอื้อแต่อ่อน) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกเอื้อ มีความพร้อมสูงให้การสนับสนุน แต่ปัจจัยภายในองค์กรอ่อน หากแก้ปัญหาจุดอ่อนขององค์กรได้ จะนำไปสู่สภาพที่เอื้อและแข็ง Stars ได้ ให้กำหนดกลยุทธ์พัฒนาองค์กร (Turnaround)

๓) Cash Cows (ไม่เอื้อแต่แข็ง) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรในภาพรวมส่วนใหญ่ภายนอกองค์กรมีอุปสรรค มีปัญหา แต่ภายในองค์กรแข็ง มีความพร้อมมีความเข้มแข็ง หากรอให้

ปัจจัยภายนอกเป็นโอกาสเอื้อต่อการพัฒนาองค์กร หรือพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาาก็จะสามารถพัฒนาองค์กรนำไปสู่สภาพที่เอื้อและแข็ง Stars ได้ ให้กำหนดกลยุทธ์ป้องกัน/แตกตัว (Defend/Diversify)

๔ Dogs (ไม่เอื้อและอ่อน) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าองค์กรโดยภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ใน สภาพแวดล้อมที่ทั้งภายนอกไม่เอื้อ ภายในอ่อน มีปัญหาล่อแหลมต่อการประสบความสำเร็จ ค่อนข้างสูง จึงเป็นไปได้ว่าต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เพราะหากดำเนินการต่อไปปัญหาจะสะสมขึ้นเรื่อยๆ ถึงขั้นอาจแก้ไขไม่ได้ต้องยุบองค์กร ให้กำหนดกลยุทธ์ประคองตัว/ถอย (Retrenchment)

ภาพที่ ๔ ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงาน  
ในต่างประเทศ



จากภาพแสดงให้เห็นว่า องค์กรมีจุดแข็งภายใน และมีโอกาสที่ดีจากปัจจัยภายนอก ในการขับเคลื่อนการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ อันนำไปสู่สภาพเอื้อและแข็ง ให้กำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (Aggressive) ต้องรักษาความเป็น Stars ให้ยืนยงต่อไป และพัฒนางานต่อยอดต่อไป

## บทที่ ๓

### แผนขององค์กร

#### ๓.๑ เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END) (วิสัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าประสงค์)

กรมการจัดหางาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำ ค้ำครองคนหางาน ศึกษาวิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ดังนี้

- ๑) พัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
- ๒) เป็นศูนย์กลางข้อมูลระบบบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและทะเบียนคนหางานที่จะไปทำงานต่างประเทศ
- ๓) บริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ
- ๔) ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศของผู้รับอนุญาตจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย
- ๕) ค้ำครอง ดูแล และช่วยเหลือคนหางานที่ไปทำงานต่างประเทศให้ได้รับการปฏิบัติ ตามกฎหมาย
- ๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

#### วิสัยทัศน์

“แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีศักยภาพ ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล และมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างยั่งยืน”

#### พันธกิจ

- ๑) บริหารการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล
- ๒) พัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ
- ๓) ส่งเสริมให้แรงงานที่กลับจากการทำงานต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน
- ๔) พัฒนากลไก และกระบวนการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำข้อมูล ที่ถูกต้องและทันสมัย
- ๕) รักษาตลาดแรงงานเดิมและขยายตลาดแรงงานเพิ่มในต่างประเทศ

### เป้าประสงค์

- ๑) การบริหารแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศมีประสิทธิภาพ แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล
- ๒) แรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศมีศักยภาพ และได้รับการเตรียมความพร้อมที่ดี ก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
- ๓) แรงงานไทยที่กลับจากการทำงานต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน
- ๔) การจัดการด้านข้อมูลของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทัวถึง โดยผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๕) ประเทศไทยสามารถรักษาตลาดแรงงานเดิมและขยายตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ

### ๓.๒ กลยุทธ์ในการดำเนินการ (WAYS) (ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์)

เมื่อพิจารณาผลที่ได้จากการทำ SWOT Analysis โดยเรียงลำดับความสำคัญของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม/อุปสรรค ๕ อันดับแรก แล้วนำ TOWS Matrix มาใช้เพื่อวิเคราะห์ ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ ซึ่งได้ผลเป็นกลยุทธ์ต่างๆ ดังแสดงตามตาราง ดังนี้

## TOWS Analysis

		INTERNAL FACTORS	
EXTERNAL FACTORS		Strengths (S)	Weaknesses (W)
	Opportunities (O)	Strengths/ Opportunities (SO)	Weaknesses/ Opportunities (WO)
	Threats (T)	Strengths/ Threats (ST)	Weaknesses/ Threats (WT)

[www.marketingteacher.com/tows-analysis/](http://www.marketingteacher.com/tows-analysis/)

### จุดแข็ง ๕ อันดับแรก

- S9 ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการรักษาและขยายตลาดแรงงาน ปรับปรุงระบบงานที่เกี่ยวข้องเสมอ
- S4 เป็นการดำเนินงานที่ระเบียบกำหนดไว้อย่างชัดเจน
- S8 การปกครองบังคับบัญชาและการกำหนดสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น
- S๑๐ มีอุดมการณ์ยึดมั่นในเกียรติและ ศักดิ์ศรี ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ
- S๑๑ มีช่องทางในการเพิ่มพูนความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน

### จุดอ่อน ๕ อันดับแรก

- W๙ ขาดฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน
- W๑๐ กฎ ระเบียบ ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมีเป็นจำนวนมาก ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อต่อการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
- W๑๑ ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- W๓ ขาดแผนยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถบูรณาการการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- W๖ การประสานงานกับหน่วยงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

### โอกาส ๕ อันดับแรก

- O๑ คนไทยให้ความสนใจต่อการไปทำงานต่างประเทศ
- O๑๗ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การทำงานมีความสะดวก และรวดเร็วขึ้น
- O๑๕ คนไทยมีค่านิยม (Value) และเจตคติ (Attitude) ที่ดี
- O๔ ภาคเอกชนมีความสามารถและมีความคล่องตัวในการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ
- O๑๖ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เอื้อต่อการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ

### ภัยคุกคาม ๕ อันดับแรก

- T10 ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้ผู้ประกอบการขนาดใหญ่บางประเทศนำมาประยุกต์ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ส่งผลให้ความต้องการแรงงานระดับล่างและกึ่งฝีมือลดลง
- T7 สภาวะเศรษฐกิจของโลกตกต่ำ ส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศลดลง
- T๒ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษของแรงงานชาติอื่น เช่น ฟิลิปปินส์ ดีกว่าแรงงานไทย ทำให้แรงงานไทยได้รับการพิจารณาคัดเลือกจ้างงานในต่างประเทศลดลง
- T๓ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ เน้นการแข่งขัน ขาดการรวมตัวกัน ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองผู้ว่าจ้าง ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการไปทำงานในต่างประเทศสูง/ค่าจ้างต่ำ
- T๔ ภาคเอกชนบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ ขาดความซื่อสัตย์ในการประกอบธุรกิจ

## แผนภาพที่ ๕ ตารางวิเคราะห์ความสอดคล้องของสถานการณ์ภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร

### จุดแข็ง (Strengths)

- S9 ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการรักษาและขยายตลาดแรงงาน ปรับปรุงระบบงานที่เกี่ยวข้องเสมอ
- S4 เป็นการดำเนินงานที่ระเบียบกำหนดไว้ชัดเจน
- S8 การปกครองบังคับบัญชาและการกำหนดสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น
- S10 มีอุดมการณ์ยึดมั่นในเกียรติและ ศักดิ์ศรี ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ
- S11 มีช่องทางในการเพิ่มพูนความชำนาญในการปฏิบัติงาน

### โอกาส (Opportunities)

- O1 คนไทยให้ความสนใจต่อการไปทำงานต่างประเทศ
- O17 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การทำงานมีความสะดวก รวดเร็วขึ้น
- O15 คนไทยมีค่านิยม (Value) และเจตคติ (Attitude) ที่ดี
- O4 ภาคเอกชนมีความสามารถและมีความคล่องตัวในการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ
- O16 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เอื้อต่อการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ

### ภัยคุกคาม (Threats)

- T10 ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้ผู้ประกอบการประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมการผลิต ส่งผลให้ความต้องการแรงงานระดับล่าง/กึ่งฝีมือลดลง
- T7 สภาวะเศรษฐกิจของโลกตกต่ำ ส่งผลต่อความต้องการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศลดลง
- T2 ความสามารถด้านภาษาอังกฤษของแรงงานชาติอื่น เช่น ฟิลิปปินส์ ดีกว่าแรงงานไทย
- T3 ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ เน้นการแข่งขัน ขาดการรวมตัว ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองผู้ว่าจ้าง/ค่าใช้จ่าในการไปทำงานในต่างประเทศสูง/ค่าจ้างต่ำ
- T4 ภาคเอกชนบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ ขาดความซื่อสัตย์ในการประกอบธุรกิจ

### จุดอ่อน (Weakness)

- W9 ขาดฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน
- W10 กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องมีเป็นจำนวนมาก ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อต่อการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
- W11 ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- W3 ขาดแผนยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถบูรณาการการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- W6 การประสานงานกับหน่วยงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

### กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategies)

- O4 + S4 ทบทวนรูปแบบการจัดส่งแรงงานของภาคเอกชน
- O15 + S11 พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยี
- O1 + 10 พัฒนาศักยภาพข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- O17 + S9 จัดให้มีระบบตรวจติดตามผลในต่างประเทศผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- O16 + S9 จัดระบบข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและเชื่อมโยง ผู้บริหารสามารถใช้ในการตัดสินใจได้โดยถูกต้อง รวดเร็ว

### กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategies)

- T10 + S11 พัฒนาศักยภาพคนหางาน
- T7 + S9 รักษาและขยายตลาดแรงงาน
- T2 + S10 พัฒนาช่องทางการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาให้คนหางาน
- T3 + S4 สร้างการรับรู้ให้ภาคเอกชนตระหนักในการรักษาตลาดแรงงาน
- T4 + S8 บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง

### กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategies)

- O1 + W10 ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ให้เกิดความสะดวก เอื้อต่อการส่งเสริมฯ
- O17 + W9 จัดทำฐานข้อมูลให้ครอบคลุมตลอดกระบวนการจัดส่งฯ
- O15 + W6 บูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- O4 + W3 ทบทวนแผนปฏิบัติการราชการทุกปี
- O16 + W11 บูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategies)

- T10 + W10 ปรับปรุงกฎ ระเบียบ
- T7 + W3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนการดำเนินงาน
- T2 + W6 บูรณาการกับสถานศึกษาในการอบรมด้านภาษาให้แก่คนหางาน
- T3 + W11 สร้างการรับรู้ในการส่งเสริมให้แรงงานกลับมาต่อยอดความรู้ประกอบอาชีพในประเทศ
- T4 + W9 บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง

### กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategies)

กลยุทธ์เชิงรุกเป็นการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งผนวกกับโอกาสที่มีอยู่ ได้แก่ คนไทยให้ความสนใจต่อการไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก คนไทยมีค่านิยม (Value) และเจตคติ (Attitude) ที่ดีเป็นที่ต้องการของนายจ้าง ซึ่งภาคเอกชนมีความสามารถและมีความคล่องตัวในการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ อันจะช่วยส่งเสริมการไปทำงานต่างประเทศอีกทางหนึ่ง ซึ่งกรมการจัดหางานมีความพยายามที่จะพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นลำดับอยู่แล้ว อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนภารกิจด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

เมื่อผนวกกับจุดแข็งที่มีอยู่ ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการรักษาและขยายตลาดแรงงาน มีความพยายามในการปรับปรุงระบบงานที่เกี่ยวข้องเสมอ ในส่วนของการปกครองบังคับบัญชาและการกำหนดสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น ซึ่งในการดำเนินการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศเป็นภารกิจที่ดำเนินงานตามระเบียบกำหนดไว้ชัดเจน ประกอบกับบุคลากรในองค์กรมีอุดมการณ์ยึดมั่นในเกียรติและ ศักดิ์ศรี ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ กรมการจัดหางานให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยมีช่องทางในการเพิ่มพูนความชำนาญในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ดังนั้น หากนำจุดแข็งและโอกาสดังกล่าวข้างต้นมาดำเนินการกลยุทธ์เชิงรุกก็จะส่งผลให้ภารกิจในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategies)

กลยุทธ์เชิงแก้ไขเป็นการนำโอกาสที่มีมาปิดจุดอ่อนขององค์กร หรือทำให้จุดอ่อนลดลงเป็นกลยุทธ์เน้นการแก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาสที่เข้ามา จากจุดอ่อนที่ขาดฐานข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เดินทางไปทำงานต่างประเทศครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ระเบียบที่เกี่ยวข้องมีเป็นจำนวนมาก ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและไม่เอื้อต่อการส่งเสริมให้แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ขาดแผนยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถบูรณาการการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การประสานงานกับหน่วยงานอื่นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ดังนั้น จึงต้องนำโอกาสที่มี คือ การที่กรมฯ และรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ มาผลักดันในเรื่องของการจัดทำฐานข้อมูลให้เพียงพอและเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งกรมการปกครอง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น เพื่อรองรับการบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ให้เป็นไปตามเป้าหมายและที่สำคัญ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนไทยที่ให้ความสนใจต่อการไปงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก โดยนำข้อดีที่คนไทยมีค่านิยม (Value) และเจตคติ (Attitude) ที่ดีเป็นจุดขาย และที่สำคัญต้องไม่ลืมที่จะสนับสนุนให้ภาคเอกชนซึ่งมีความสามารถและมีความคล่องตัวอันจะช่วยในการขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศได้อีกทางหนึ่งด้วย

### กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategies)

กลยุทธ์เชิงป้องกันเป็นการนำจุดแข็งมาป้องกันอุปสรรค โดยเนื่องจากสาเหตุหลายประการที่ทำให้ความต้องการจ้างแรงงานต่างประเทศลดลง/โอกาสในการไปทำงานของแรงงานไทย



ลดลง เช่น ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้ผู้ประกอบการประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมการผลิต ส่งผลให้ความต้องการแรงงานระดับล่าง/กึ่งฝีมือลดลง สภาวะเศรษฐกิจของโลกตกต่ำ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษของแรงงานชาติอื่นดีกว่าแรงงานไทย ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ เน้นการแข่งขัน ขาดการรวมตัว ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองผู้ว่าจ้าง/ค่าใช้จ่ายในการไปทำงาน ในต่างประเทศสูง/ค่าจ้างต่ำ รวมถึงภาคเอกชนบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานไปต่างประเทศ ขาดความซื่อสัตย์ในการประกอบธุรกิจ

อุปสรรคดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นอุปสรรคในการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทยทั้งสิ้น ดังนั้น จึงต้องใช้จุดแข็งที่มีมาป้องกันและขจัดอุปสรรคต่างๆ โดยเร่งพัฒนาศักยภาพคนหางานพัฒนาช่องทางการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาให้คนหางาน สร้างการรับรู้ให้ภาคเอกชนตระหนักในการรักษาตลาดแรงงาน และบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังสำหรับผู้ที่เราัดเอาเปรียบคนหางานหรือฝ่าฝืนกฎหมาย

### กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategies)

กลยุทธ์เชิงรับ เป็นการเน้นตั้งรับจากภัยคุกคามและจุดอ่อนที่มีอยู่ โดยเริ่มจาก ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเอื้อต่อการส่งเสริมการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนการดำเนินงานตลอดจนทบทวนแผนฯ เป็นระยะ บูรณาการกับสถานศึกษาในการอบรมด้านภาษาให้แก่คนหางาน สร้างการรับรู้ในการส่งเสริมให้แรงงานกลับมาต่อยอดความรู้ประกอบอาชีพในประเทศ บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับผู้ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

### ๓.๓ มาตรการ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS) (แผนงาน/โครงการ/เครื่องมือ/กลไก)

จากการวิเคราะห์ข้างต้นตามข้อ ๓.๑ – ๓.๒ สามารถวางมาตรการและแผนงานด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยมี ๔ ยุทธศาสตร์ ๑๓ กลยุทธ์

#### ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบ กลไกการบริหาร และฐานข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศแบบบูรณาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมแรงงานกลับคืนถิ่น (Reintegration) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบ กลไกการบริหาร และฐานข้อมูลแรงงานไทยไปต่างประเทศ

### แบบบูรณาการ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ  
ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว

แผนงานที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการเป็นการให้บริการด้วยระบบ  
เทคโนโลยีดิจิทัล

แผนงานที่ ๒ ปรับรูปแบบองค์กรการให้บริการจัดส่งคนหางานไปทำงาน  
ต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนหางานไปทำงาน  
ต่างประเทศ

แผนงานที่ ๑ ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสม  
และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๒ มีฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศครบวงจร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศกับหน่วยงาน  
ที่เกี่ยวข้อง

แผนงานที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการเป็นการให้บริการด้วยระบบ  
เทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ที่ ๓ แรงงานไทยได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงานไทย

แผนงานที่ ๑ ป้องกันการหลอกลวงและคุ้มครองคนหางาน/แรงงานที่ทำงาน  
ในต่างประเทศ

แผนงานที่ ๒ จัดทำ/ปรับปรุงข้อตกลงความร่วมมือกับประเทศต่างๆ ที่มีความ  
ต้องการจ้างแรงงานไทยเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการ  
คุ้มครองตามหลักสากล

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปต่างประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ แรงงานไทยได้รับการพัฒนา และเตรียมความพร้อมก่อนไปทำงานต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้คนหางานมีความรู้ ความเข้าใจก่อนตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

แผนงานที่ ๑ พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงาน  
ต่างประเทศ

แผนงานที่ ๒ เตรียมความพร้อมคนหางานก่อนไปทำงานต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและทักษะฝีมือคนหางานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ

แผนงานที่ ๑ พัฒนาทักษะฝีมือคนหางานให้มีมาตรฐานตามความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมแรงงานกลับคืนถิ่น (Reintegration) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑ แรงงานไทยที่กลับจากทำงานต่างประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการมีงานทำให้แรงงานไทยที่กลับคืนถิ่น

แผนงานที่ ๑ ส่งเสริมการทำงานในระบบ

แผนงานที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการนำทักษะฝีมือที่เรียนรู้ในต่างประเทศมาใช้ประโยชน์

แผนงานที่ ๑ ส่งเสริมให้แรงงานที่กลับจากต่างประเทศนำทักษะฝีมือที่เรียนรู้ในต่างประเทศ มาใช้ในการพัฒนาประเทศ และถ่ายทอดความรู้ให้แก่สมาชิกในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ ประเทศไทยสามารถรักษาตลาดแรงงานเดิม และขยายตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๑ รักษาตลาดแรงงานเดิม และขยายการจ้างแรงงานไทยในต่างประเทศ

แผนงานที่ ๑ ส่งเสริมการจ้างแรงงานไทยในตลาดแรงงานเดิม ให้มีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒ ขยายการจ้างแรงงานไทยในตลาดแรงงานเดิม และแสวงหาตำแหน่งงานในตลาดแรงงานใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น

แผนงานที่ ๑ จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานประเทศญี่ปุ่น

แผนงานที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของแรงงานไทยที่เดินทางกลับมาจากประเทศญี่ปุ่น เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

แผนงานที่ ๑ จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี

แผนงานที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของแรงงานไทยที่เดินทางกลับมาจากสาธารณรัฐเกาหลี เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอล

แผนงานที่ ๑ จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานอิสราเอล

แผนงานที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของแรงงานไทยที่เดินทางกลับมาจากอิสราเอล เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานได้วัน

แผนงานที่ ๑ จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานได้วัน

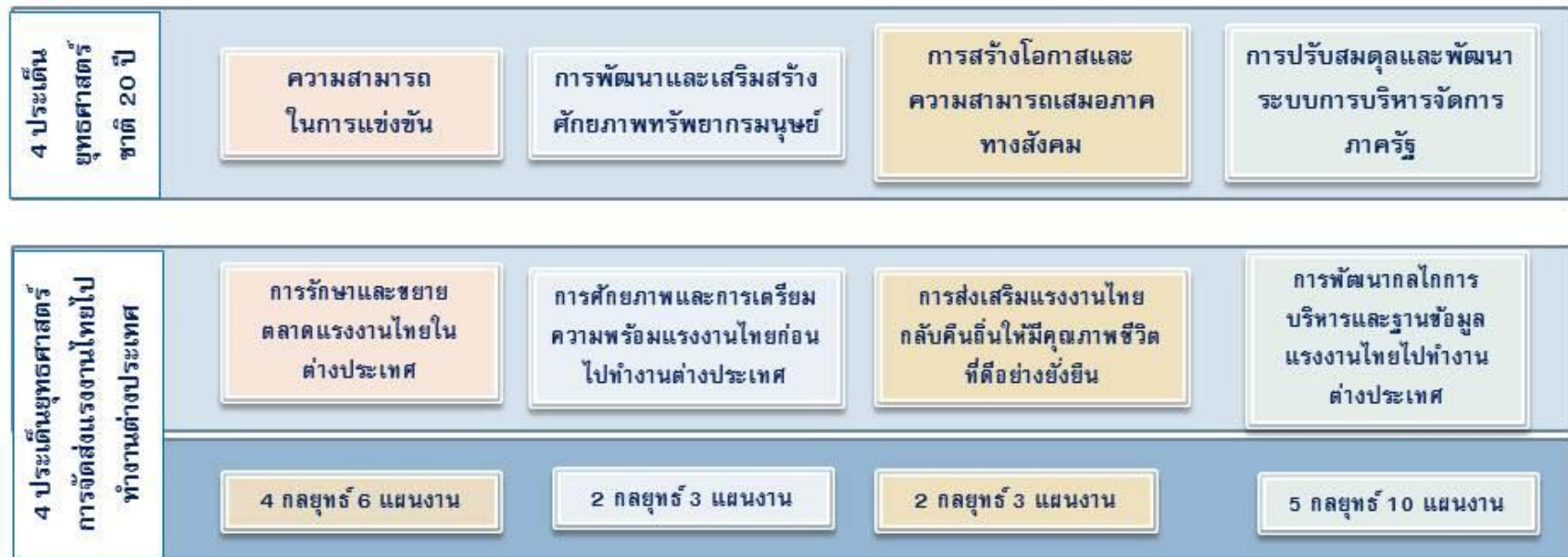
แผนงานที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพของแรงงานไทยที่เดินทางกลับมาจาก  
ได้วัน เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง

แผนภาพที่ ๖ ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



แผนภาพที่ ๗ ความเชื่อมโยงของแผนการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

## ความเชื่อมโยงของแผนการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ



แผนภาพที่ ๘ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) : แผนปฏิบัติการด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

**วิสัยทัศน์ (Vision) : แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีศักยภาพ ได้รับการคุ้มครองตามหลักสากลและมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างยั่งยืน**







แผนงานที่ ๑.๒								
ปรับปรุงแบบองค์กรการให้บริการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ								
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			ปี๒๕๖๖	ปี๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
๑. ศึกษา วิเคราะห์ ความเป็นไปได้ในการ จัดตั้งองค์กรเพื่อ การจัดส่งคนหางาน ไปทำงาน ต่างประเทศโดยรัฐ รูปแบบองค์กร มหาชน	เพื่อให้มีความ คล่องตัวและใช้ ประโยชน์ด้าน ทรัพยากรและ บุคคลากรให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สูงสุด	ระดับความ สำเร็จของ การศึกษา วิเคราะห์และ ดำเนินการ จัดตั้งฯ	ศึกษา ข้อมูล หาผู้ รับจ้าง และ ดำเนิน การ	ขอ งบประมาณ จัดตั้งฯ	จัดตั้ง ๑	ประเมินผล ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา	กต. กน. กบค.	
๒. ทบทวนรูปแบบ และแนวทางในการ จัดส่งคนหางาน ไปทำงาน ต่างประเทศของ บริษัทจัดหางาน	เพื่อให้มีความ สอดคล้องกับ สถานการณ์ ปัจจุบันและ สะดวก รวดเร็ว เอื้อต่อการ ส่งเสริมการ จัดส่งคนหางาน ไปทำงานใน ต่างประเทศ	รูปแบบและ แนวทางฯ มี ความทันสมัย ถูกต้อง ไม่ เป็นอุปสรรค ต่อการจัดส่ง คนหางานไป ทำงาน ต่างประเทศ อย่างถูก กฎหมาย	ทบทวนทุกปีอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง					กต. กน.
กลยุทธ์ที่ ๒								
ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบเกี่ยวข้องกับการจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ								
แผนงานที่ ๒.๑								
ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ								
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			ปี๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
ศึกษา วิเคราะห์ แก้ไข พระราชบัญญัติ จัดหางานและ คู่คุ้มครองคนหางาน พ.ศ.๒๕๒๘ และ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ สอดคล้องกับ ข้อเท็จจริงและ รองรับการ ให้บริการด้วย ระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลเต็ม รูปแบบ	ดำเนินการให้ แล้วเสร็จตาม วัตถุประสงค์ ของโครงการ	แต่งตั้ง คณะทำงาน ศึกษา วิเคราะห์ ประชุม แก้ไข	ดำเนินการ ตาม ขั้นตอน จน แล้ว เสร็จ	บังคับ ใช้ เต็ม รูป แบบ		กน. กต.	

## บทที่ ๔

### ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์

#### ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำยุทธศาสตร์ไปใช้

การขับเคลื่อนและการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้ “แรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศมีศักยภาพได้รับการคุ้มครองตามหลักสากล และมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างยั่งยืน” จำเป็นจะต้องใช้ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรทุกระดับเพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลง ต้องปฏิบัติงานเชิงรุก โดยใช้จุดแข็งและโอกาสที่มีอยู่ในการขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปอย่างเป็นระบบ ถูกทิศทาง และหากพบปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างทางก็จะรู้ตัวก่อนสามารถปรับแก้และหาทางรับมือได้ทัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามต้องการและเป็นพื้นฐานที่ดีของการต่อยอดการปรับปรุง ในการนี้มีข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและนำยุทธศาสตร์ไปใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

๑. ผู้บริหารและบุคลากรที่รับผิดชอบภารกิจด้านการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศต้องทราบถึงวิสัยทัศน์ และแนวโน้มที่ตรงการจะเกิดขึ้น เพื่อสร้างการยอมรับการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการดำเนินการที่จัดทำขึ้น และมีความมุ่งมั่นผลักดันให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

๓. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทบทวนยุทธศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเป็นระยะ รวมทั้งปรับแผนให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรในปัจจุบัน

๔. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับแผน และแผนงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล รวมถึงจูงใจให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานโดยใช้ระบบและกระบวนการใหม่ที่กำหนดขึ้น

๕. พัฒนาระบบสารสนเทศให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่เป้าหมาย มีความคล่องตัว ประชาชน/คนหางาน/แรงงานไทย สามารถเข้าถึงและใช้งานได้จริง และบูรณาการข้อมูลได้อย่างแท้จริงเพื่อประโยชน์ในการบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

๖. กำหนดกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรม และกำหนดวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยจำแนกเป็นด้านต่างๆ ได้แก่

๖.๑ กำไกรการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ เช่น การบังคับใช้กฎหมาย รูปแบบการบริหารของคณะกรรมการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนและบริหารแผน การบูรณาการแผนทุกระดับ การจัดการงบประมาณการสื่อสารแผน เป็นต้น

๖.๒ กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการประสานงานหรือประสานการปฏิบัติ เช่น การถ่ายทอดนโยบาย การประชุมทุกระดับ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

๖.๓ กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการติดตาม ขั้นตอนการประเมินผลและการรายงานผล โดยดำเนินการตามลำดับขั้นและระยะเวลาที่เหมาะสม

## บรรณานุกรม

- นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สืบค้นจาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER2/DRAWER056/GENERAL/DATA0000/00000619.PDF>. (วันที่สืบค้นข้อมูล : ๔ เมษายน ๒๕๖๔).
- แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สืบค้นจาก [https://www.nstda.or.th/home/knowledge\\_post/ministryoflabour/](https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/ministryoflabour/). (วันที่สืบค้น ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔).
- แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/๒/๒๐๒๑/๐๔/>. (วันที่สืบค้นข้อมูล : ๒ เมษายน ๒๕๖๔).
- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สำนักวิชาการ.(๒๕๕๙).การบริหารจัดการภาครัฐ : รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์.(e-Government). สืบค้นจาก [https://library๒.parliament.go.th/ejournal/content\\_af/๒๕๕๙/apr๒๕๕๙-๒.pdf](https://library๒.parliament.go.th/ejournal/content_af/๒๕๕๙/apr๒๕๕๙-๒.pdf). (วันที่สืบค้นข้อมูล : ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔).
- เอกสิทธิ์ สนามทอง.(๒๕๖๒).การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. สืบค้นจาก [file:///C:/Users/Acer/Downloads/๑๙๐๔๐๙-Article%๒๐Text-๕๗๓๑๘๕-๒-๑๐-๒๐๑๙๐๖๑๐%๒๐\(๑\).pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/๑๙๐๔๐๙-Article%๒๐Text-๕๗๓๑๘๕-๒-๑๐-๒๐๑๙๐๖๑๐%๒๐(๑).pdf). (วันที่สืบค้นข้อมูล : ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๓).

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุทิณี จิตรจำเรือง
วัน เดือน ปีเกิด	๗ ธันวาคม ๒๕๑๔
การศึกษา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารรัฐกิจและกฎหมาย)
ประวัติการทำงาน	๒๕๕๕ – ๒๕๖๐ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมการจัดหางาน
ตำแหน่งปัจจุบัน	๒๕๖๓ – ปัจจุบัน นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมการจัดหางาน