



ที่ รง ๐๓๐๖/ว๕๖๖๕๓

กรมการจัดหางาน

ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กทม ๑๐๔๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๓

เรื่อง แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีงานทำ ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๒

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีงานทำ ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๒

ด้วยกรมการจัดหางานได้เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีงานทำ ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๒ ซึ่งได้ผ่านการศึกษาหาข้อมูลร่วมกับที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยได้นำข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาสรุปและจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ในการนี้ กรมการจัดหางานขอความร่วมมือเผยแพร่แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีงานทำ ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๒ ให้จัดหางานจังหวัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุเมธ มโหสถ)
อธิบดีกรมการจัดหางาน

กองส่งเสริมการมีงานทำ

โทรศัพท์ ๐๒-๒๕๓-๖๖๒๓

โทรสาร ๐๒-๒๕๓-๖๖๒๓

แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการดำเนินงาน

ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒

แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีงานทำ

ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒

ความเป็นมา

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดให้ กรมการจัดหางานมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษาวิเคราะห์สภาวะ ตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานและเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริม ระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชาชนมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และ ความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยในปี ๒๕๕๗ ประมาณว่า จะมีผู้สำเร็จการศึกษาเข้าสู่ตลาดแรงงานประมาณ ๕-๖ แสนคน (กองวิจัยตลาดแรงงานหนังสือข้อมูลผู้สำเร็จ การศึกษาและประมาณการผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี ๒๕๕๗) นอกจากนี้ยังมีผู้ที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน ประมาณ ๓๘.๗๗ ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ ๓๘.๕๐ ล้านคน ผู้ว่างงานจำนวน ๒.๗๕ แสนคน (คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ ๐.๗) (ข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๖) ด้วยสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงอัตราการว่างงานในอนาคตมีแนวโน้มสูงขึ้น นอกจากนี้สภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และปัญหาการว่างงานของผู้จบการศึกษาใหม่ก็ทวีความรุนแรงมากขึ้น สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการขาดการเตรียม ความพร้อมให้กับกำลังแรงงานก่อนออกสู่ตลาดแรงงานในแต่ละช่วงวัยและช่วงการศึกษา ทำให้กำลังแรงงานเลือก ศึกษาและเลือกอาชีพอย่างไร้ทิศทาง ส่งผลให้เกิดความไม่สอดคล้องในตลาดแรงงาน ในขณะที่ภาครัฐก็ขาดข้อมูล ด้านแรงงานที่สำคัญ ในการนำมาวิเคราะห์ วางแผน และเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับนโยบายด้านเศรษฐกิจ ของประเทศ โดยสภาพปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนใน การบูรณาการร่วมกันแก้ไขปัญหา

กรมการจัดหางานจึงจำเป็นต้องมีแผนการดำเนินงานส่งเสริมการมีงานทำอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วประเทศ เพื่อช่วยให้องค์กรมีการวางแผนที่เหมาะสม มีการ กำหนดเป้าหมายและมองเห็นอุปสรรคต่าง ๆ รอบด้านอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อส่งผลให้การส่งเสริมการมีงานทำมีประสิทธิภาพ ก่อเกิดการมีรายได้และมีงานทำอย่างเป็น ระบบ นอกจากนี้การส่งเสริมการมีงานทำที่มีแผนยุทธศาสตร์จะส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม เพราะ กลุ่มเป้าหมายได้รับการแนะแนวอาชีพและการส่งเสริมการประกอบอาชีพที่เป็นระบบทำให้สามารถเลือกศึกษาต่อ หรือ เลือกประกอบอาชีพได้ตรงกับความต้องการและความถนัดของตนเอง มีรายได้ที่เหมาะสม และส่งผลต่อขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กองส่งเสริมการมืองานทำ กรมการจัดหางานจึงได้ดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมืองานทำ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒ ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ณ บ้านท้ายหาด รีสอร์ท แอนด์วอเตอร์สปอร์ต จังหวัดสมุทรสงคราม โดยประเมินสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและด้านแรงงาน กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติการราชการ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๙ สรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรชั้นนำในการส่งเสริมการมืองานทำ เพื่อการทำงานที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

- พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- ให้บริการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
- สนับสนุนและสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพในทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้ประชาชนมีศักยภาพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมุ่งสู่ความสมดุลของตลาดแรงงาน
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- พัฒนาศักยภาพองค์กร บุคลากรของกรมฯ และเครือข่ายด้านการส่งเสริมการมืองานทำให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมการมืองานทำที่มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานสากล ได้อย่างทั่วถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้ประชาชนมีศักยภาพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมุ่งสู่ความสมดุลของตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑	ประชาชนได้รับการแนะแนวอาชีพที่มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานสากล
--------------------	--

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพ	๑	๒	๓	๔	๕
๒. จำนวนผู้ได้รับการแนะแนวอาชีพ (หน่วย : ล้านคน)	๐.๙๖	๐.๙๘	๑.๐	๑.๐๒	๑.๐๔
๓. จำนวนผู้ได้รับการทดสอบความพร้อมทางอาชีพทราบถึงความสนใจ บุคลิกภาพ ความถนัดและทักษะของตนเอง (หน่วย : แสนคน)	๐.๓	๐.๘	๐.๙	๑.๐	๑.๐
๔. ร้อยละของผู้รับบริการแนะแนวอาชีพนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์	๓๖	๓๓	๓๘	๓๙	๔๐
๕. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการแนะแนวอาชีพ	๖๕	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕

กลยุทธ์ และ โครงการ

กลยุทธ์	โครงการ	ปี
๑.๑ พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพ	- โครงการจัดทำระบบ e-Career Passport	๕๘-๕๙
	- โครงการจัดทำแบบทดสอบภาษาที่เป็นมาตรฐาน (Standard Test) เพื่อวัดระดับความสามารถพื้นฐานของกำลังแรงงาน	๕๘-๕๙
	- โครงการประชาสัมพันธ์ระบบการให้บริการแนะแนวอาชีพ	๕๘
	- โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลอาชีพอิเล็กทรอนิกส์	๕๘-๕๙
	- โครงการ e-Guidance	๕๙-๖๒
	- โครงการศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำ (Guidance Center)	๕๘-๕๙
๑.๒ พัฒนารูปแบบการแนะแนวอาชีพที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ	- โครงการสร้างศูนย์การเรียนรู้อาชีพเสมือนจริงในองค์กร (Career Square)	๕๘-๖๐
	- โครงการจัดทำสื่อการแนะแนวอาชีพที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	๕๘-๕๙
	- โครงการจัดทำ Mobile App สำหรับการแนะแนวอาชีพ (บูรณาการกับ App ของกองอื่น)	๕๘-๕๙
	- โครงการจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ระหว่างกรมการจัดหางานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ศธ. มท. พม. ฯลฯ)	๕๘-๕๙
	- โครงการจัดทำ Company Profile	๕๘-๕๙

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒	ผู้ที่ได้รับการแนะแนวอาชีพมีงานทำสอดคล้องกับบุคลิกภาพ ความถนัด/ทักษะของตนเอง และความต้องการของตลาดแรงงาน
--------------------	--

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑. ร้อยละของผู้ที่ได้รับการแนะแนวอาชีพมีงานทำ	๓๐	๓๒	๓๕	๓๖	๓๘
๒. ร้อยละของนักเรียน/นักศึกษา ที่ได้รับการแนะแนวอาชีพและเลือกศึกษาต่อได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	๓๐	๓๒	๓๕	๓๖	๓๘
๓ ร้อยละของผู้รับบริการแนะแนวอาชีพมีศักยภาพเพิ่มขึ้น	-	-	๓๐	๓๕	๔๐

กลยุทธ์ และ โครงการ

กลยุทธ์	โครงการ	ปี
๑.๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สนับสนุนระบบการแนะแนวอาชีพ	๑.๓.๑ โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนในตลาดแรงงานที่เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน	๕๙-๖๐
	๑.๓.๒ โครงการสร้างระบบติดตาม (Follow Up) ผู้รับบริการ ตั้งแต่ได้รับการแนะแนวเข้าศึกษาระดับต่าง ๆ จนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	๕๙-๖๑
	๑.๓.๓ โครงการขยายศูนย์ตรีเทพฯ ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	๖๐-๖๑
	๑.๓.๔ โครงการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านอุตสาหกรรมและการลงทุนของประเทศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๖๐-๖๑

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

๑. กองส่งเสริมการมีงานทำ
๒. กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
๓. สำนักงานจัดหางานจังหวัด
๔. สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่
๕. ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑	กำลังคน(กลุ่มเป้าหมาย) มีศักยภาพ ตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนและสามารถสร้างสรรค์ผลผลิตใหม่ ๆ ได้
--------------------	---

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑. จำนวนของผู้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพ	๒๐๐	๒๕๐	๓๐๐	๓๕๐	๔๐๐
๒. ร้อยละของผู้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพมีศักยภาพเพิ่มขึ้น	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐
๓. ร้อยละของผลผลิตใหม่ของกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้น (วัดจากผลผลิตของกลุ่มฯ ที่กรมฯ เข้าไปส่งเสริม)	๕	๗	๙	๑๑	๑๓
๔. ร้อยละความพึงพอใจในการประกอบอาชีพ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
๕. รายได้ของกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕

กลยุทธ์ และ โครงการ

กลยุทธ์	โครงการ	ปี
๒.๑ รมรณรงค์ส่งเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็นสำหรับตลาดแรงงานในอนาคต	๒.๑.๑ โครงการเผยแพร่ข้อมูลความต้องการทักษะใหม่ของกำลังแรงงาน (Future Skilled-Labour Demand) สู่ตลาดแรงงาน	๕๘-๖๑
	๒.๑.๒ โครงการเชื่อมโยงข้อมูลความต้องการทักษะใหม่ของกำลังแรงงาน (Future Skilled-Labour Demand) ที่จำเป็นสำหรับตลาดแรงงานในอนาคตสู่ภาคการศึกษา	๖๐-๖๑
๒.๒ พัฒนาศักยภาพและทักษะของกำลังแรงงาน	๒.๒.๑ โครงการจัดทำมาตรการจูงใจให้กำลังแรงงานพัฒนาศักยภาพและทักษะใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต (ทั้งการพัฒนาด้วยตนเองแล้วไปสอบวัดระดับ หรือเข้ารับการอบรมของ กกจ. หรือ หน่วยงานต่างๆ แล้วไปสอบ)	๖๐-๖๒
	๒.๒.๒ โครงการจัดทำและเผยแพร่มาตรฐานการประเมินทักษะขั้นพื้นฐานของการจ้างงาน (เช่น มาตรฐานทักษะภาษาอังกฤษสำหรับการทำงาน , มาตรฐานทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์)	๖๐-๖๒

กลยุทธ์	โครงการ	ปี
	๒.๒.๓ โครงการพัฒนาเครือข่ายของ กกจ. ให้เป็นศูนย์พัฒนาและทดสอบศักยภาพและทักษะขั้นพื้นฐานของกำลังแรงงาน	๖๐-๖๒
	๒.๒.๔ โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะของกำลังแรงงานผ่านเครือข่ายของ กกจ.	๖๐-๖๒
	๒.๒.๕ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการกลยุทธ์/เทคนิคในการประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ	๕๘-๖๒
	๒.๒.๖ โครงการสร้างศักยภาพโดยรูปแบบธุรกิจแฟรนไชส์	๕๙-๖๒
๒.๓ ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน	๒.๓.๑ โครงการส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน	๕๘-๖๒
	๒.๓.๒ โครงการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน	๕๘-๖๒
	๒.๓.๓ โครงการส่งเสริมนายจ้างที่สามารถส่งงานให้กับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน	๕๙-๖๒
๒.๔ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ/ผู้ประกอบการ/จ้างงานตนเอง (Self-Employment)	๒.๔.๑ โครงการให้ความรู้เรื่องการประกอบอาชีพอิสระกับกำลังแรงงาน	๕๘-๖๐
	๒.๔.๒ โครงการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ/การจ้างงานตนเอง	๕๘-๖๐

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒	กำลังคน(กลุ่มเป้าหมาย)เป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
--------------------	--

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑. จำนวนผู้ได้รับการอบรม/ความเข้าใจให้มีจิตสำนึกที่ดีและหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๒. ร้อยละของอัตราการขยายตัวของผลผลิตเพิ่มขึ้น	๓	๕	๓	๙	๑๑

กลยุทธ์ และ โครงการ

กลยุทธ์	โครงการ	ปี
๒.๕ พัฒนาจิตสำนึกและความรับผิดชอบของกำลังแรงงาน	๒.๕.๑ โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาจิตสำนึกและความรับผิดชอบของกำลังแรงงาน (หลักสูตรชีวิตทัศน์และโลกทัศน์ในการทำงาน , หลักสูตร Work Integrated Learning , หลักสูตรปรับทัศนคติและอัตมโนทัศน์)	๕๙-๖๒
	๒.๕.๒ โครงการจัดอบรมกำลังแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ (แรงงานที่ผ่านการพัฒนาจิตสำนึกและความรับผิดชอบ)	๕๙-๖๒

เป้าประสงค์ที่ ๒.๓	บูรณาการการพัฒนาศักยภาพกำลังคนทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ
--------------------	--

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑. จำนวนหน่วยงานที่บูรณาการ	๒	๒	๒	๒	๒
๒. ร้อยละ MOU ร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑	๑	๑	๑	๑

กลยุทธ์ และ โครงการ

กลยุทธ์	โครงการ	ปี
๒.๖ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและบูรณาการกับภาคส่วนต่างๆ	- โครงการเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคน	๕๙-๖๒
	- โครงการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะทางด้านภาษา	๕๙-๖๒

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

๑. กองส่งเสริมการมีงานทำ
๒. สำนักงานจัดหางานจังหวัด
๓. สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

พัฒนาศักยภาพองค์กร บุคลากรของกรมฯ และเครือข่ายด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑	บุคลากรกรมฯ มีความรู้ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการมีงานทำ โดยเป็นบุคลากรต้นแบบเป็นที่ยอมรับของภาคส่วนต่างๆ
--------------------	--

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑. จำนวนบุคลากรของกรมฯ ที่เป็นต้นแบบในการส่งเสริมการมีงานทำ	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐
๒. จำนวนองค์ความรู้ในการส่งเสริมการมีงานทำที่เพิ่มขึ้น	๓	๓	๓	๓	๓
๓. ร้อยละของบุคลากรของกรมฯ ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐
๔. ระดับความสำเร็จของการสร้างความก้าวหน้าของบุคลากรสายงานนักแนะแนวอาชีพ (Career Path)	๑	๒	๓	๔	๕
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ IT ระบบเดียว (ที่บูรณาการความต้องการข้อมูลของสำนัก/กองต่างๆ เริ่มจากระบบตั้งต้น โยงไประบบจัดหางาน โยงไประบบจัดหางานต่างประเทศ)	๑	๒	๓	๔	๕

กลยุทธ์ และ โครงการ

กลยุทธ์	โครงการ	ปี
๓.๑ จัดการองค์ความรู้ด้านส่งเสริมการมีงานทำอย่างเป็นระบบและทันสมัย สอดคล้องกับบริบทและพลวัตด้านแรงงาน	- โครงการพัฒนาองค์ความรู้ด้านส่งเสริมการมีงานทำ	๕๘-๖๑
	- โครงการศึกษาดูงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำของต่างประเทศ	๕๙-๖๐
	- โครงการถ่ายทอดความรู้ด้านส่งเสริมการมีงานทำให้กับบุคลากรและเครือข่าย	๕๘-๖๒
	- โครงการจัดการความรู้ด้านส่งเสริมการมีงานทำให้กับบุคลากรและเครือข่าย ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕๙-๖๒
	- โครงการฝึกอบรมบุคลากรกรมการจัดหางานให้มีความรู้ด้านแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ	๕๘-๖๒

กลยุทธ์	โครงการ	ปี
๓.๒ พัฒนาบุคลากรกรมการจัดหางานให้มีความรู้ด้านการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ	- โครงการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรสายงานแนะแนวอาชีพ	๕๘-๖๒
๓.๓ สร้างบุคลากรสายงานนักแนะแนวอาชีพ	- โครงการผลิตนักแนะแนวมืออาชีพ	๕๘-๖๒
	- โครงการสร้างความก้าวหน้าของบุคลากรสายงานนักแนะแนวอาชีพ (Career Path)	๕๘-๖๒
๓.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการส่งเสริมการมีงานทำ	- โครงการพัฒนาระบบ IT ระบบเดียว (ที่บูรณาการความต้องการข้อมูลของสำนัก/กองต่างๆ เริ่มจากระบบตั้งต้น โยงไประบบหางาน โยงไประบบหางานต่างประเทศ)	๖๐-๖๒

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒	เครือข่ายได้รับความรู้ มีเครื่องมือ และข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เพียงพอในการปฏิบัติงาน
--------------------	---

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑. ร้อยละของเครือข่ายที่ผ่านการฝึกอบรมและมีความรู้ด้านการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐
๒. จำนวนเครือข่ายด้านแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำที่เพิ่มขึ้น	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐

กลยุทธ์ และ โครงการ

กลยุทธ์	โครงการ	ปี
๓.๕ ขยายและพัฒนาเครือข่ายของกรมการจัดหางานให้มีความรู้ด้านการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำ	- โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเครือข่าย	๕๘-๖๒
	- โครงการจัดการความรู้ด้านการแนะแนวอาชีพให้กับเครือข่าย	๕๘-๖๒
	- โครงการความร่วมมือ (MOU) กับเครือข่ายด้านส่งเสริมการมีงานทำ	๕๘-๖๒

เป้าประสงค์ที่ ๓.๓	กรมฯ มีกฎหมายส่งเสริมการมีงานทำเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีงานทำ
--------------------	---

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ระดับความสำเร็จของการพัฒนากฎหมายส่งเสริมการมีงานทำ	๑	๒	๓	๔	๕

กลยุทธ์ และ โครงการ

กลยุทธ์	โครงการ	ปี
๓.๖ พัฒนากฎหมายส่งเสริมการมีงานทำ	- กิจกรรมเสนอร่างกฎหมายส่งเสริมการมีงานทำ	๕๘
	- กิจกรรมสร้างมาตรการจูงใจด้านการส่งเสริมการมีงานทำ (เช่น มาตรการจูงใจด้านภาษีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ให้ เคลมค่าใช้จ่ายฝึกอบรมได้ ๒๐๐%)	๖๐-๖๒

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

๑. กองส่งเสริมการมีงานทำ
๒. กองนิติการ
๓. กองการเจ้าหน้าที่
๔. ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์

ความเชื่อมโยง

ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการ

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรชั้นนำในการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อการทำงานที่ยั่งยืน

พันธกิจ :

1. พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
2. ให้บริการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
3. สนับสนุนและสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพในทุกภาคส่วน



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้ประชาชน
มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมุ่งสู่
ความสมดุลของตลาดแรงงาน



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้
ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

พัฒนาศักยภาพองค์กร บุคลากรของกรมฯ
และเครือข่ายด้านการส่งเสริมการมีงานทำ
ให้เต็มศักยภาพ

แผนที่ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการทำงานทำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒

วิสัยทัศน์ :เป็นองค์กรชั้นนำในการส่งเสริมการทำงานทำปี เพื่อการทำงานที่ยั่งยืน



มิติที่ ๑
ประสิทธิผล
ตามยุทธศาสตร์

๒.๑ กำลังคน (กลุ่มเป้าหมาย) มีศักยภาพ ตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนและสามารถ
สร้างสรรค์ผลผลิตใหม่ ๆ ได้

มิติที่ ๒
คุณภาพ
การให้บริการ

๒.๒ กำลังคน (กลุ่มเป้าหมาย) เป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

มิติที่ ๓
ประสิทธิภาพ
การปฏิบัติการ

๑.๑ ประชาชนได้รับการแนะแนวอาชีพที่มี
คุณภาพและเป็นมาตรฐานสากล

๑.๒ ผู้ที่ได้รับการแนะแนวอาชีพมีงานทำ
สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ความถนัด/ทักษะของ
ตนเอง และความต้องการของตลาดแรงงาน

มิติที่ ๔
การพัฒนา
องค์กร

๓.๑ บุคลากรกรมฯ มีความรู้ทักษะและสมรรถนะ
ในการปฏิบัติงานส่งเสริมการทำงานทำปี โดยเป็น
บุคลากรต้นแบบเป็นที่ยอมรับของภาคส่วนต่างๆ

๓.๒ เครือข่ายได้รับความรู้
มีเครื่องมือ และข้อมูลข่าวสารที่
ทันสมัย เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๓.๓ กรมฯ มีกฎหมายส่งเสริม
การทำงานทำปีเป็นเครื่องมือใน
การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์

ภาคผนวก

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรชั้นนำในการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อการทำงานที่ยั่งยืน

พันธกิจ :

1. พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
2. ให้บริการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
3. สนับสนุนและสร้างเครือข่ายการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพในทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				2558	2559	2560	2561	2562			
1. พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพให้ประชาชนมีศักยภาพอย่างมาตรฐานสากล ต่อเนื่องตลอดชีวิต และมุ่งผู้ความสมดุลของตลาดแรงงาน	1.1 ประชาชนได้รับบริการแนะแนวอาชีพที่มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานสากล	1.1.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพ	ระดับ 1 จัดทำระบบการแนะแนวอาชีพต้นแบบ ระดับ 2 พัฒนาศูนย์บริการให้คำปรึกษาและทักษะในกระบวนการแนะแนวอาชีพที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ระดับ 3 พัฒนาศูนย์ข้อมูลและอุปการณ์สำหรับการแนะแนวให้สามารถใช้ในการบริการแนะแนวอาชีพให้มีประสิทธิภาพ ระดับ 4 ขยายผลการจัดทำระบบการแนะแนวอาชีพให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ระดับ 5 ดำเนินการพัฒนาบริการแนะแนวอาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	1.1 พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1 โครงการจัดทำระบบ e-Career Passport 1.1.2 โครงการจัดทำแบบทดสอบภาษาที่เป็นมาตรฐาน (Standard Test) เพื่อวัดระดับความสามารถพื้นฐานของกำลังแรงงาน 1.1.3 โครงการประชาสัมพันธ์ระบบการให้บริการแนะแนวอาชีพ 1.1.4 โครงการพัฒนาศูนย์ให้บริการแนะแนวอาชีพ 1.1.5 โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลอาชีพอิเล็กทรอนิกส์ 1.1.6 โครงการ e-Guidance ระบบการพัฒนาระบบบริการให้คำปรึกษาแนะแนว (Guidance Center)	- กองส่งเสริมการมีงานทำ - สำนักงานจัดหางานจังหวัด - สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานคร - ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ - กองพัฒนา - กองพัฒนาระบบบริการ - กองพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				2558	2559	2560	2561	2562			
		1.1.2 จำนวนผู้ได้รับการ แนะแนวอาชีพ (หน่วย : ล้านคน)		0.96	0.98	1.0	1.02	1.04	1.2 พัฒนารูปแบบ การแนะแนวอาชีพที่มี หลากหลายและมี ประสิทธิภาพ	1.2.1 โครงการสร้างศูนย์ การเรียนรู้อาชีพเสมือนจริง ในองค์กร (Career Square) 1.2.2 โครงการจัดทำสื่อ การแนะแนวอาชีพที่ ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 1.2.3 โครงการจัดทำ Mobile App สำหรับการ แนะแนวอาชีพ (บูรณา การกับ App ของกองอื่น) 1.2.4 โครงการจัดทำ บันทึกข้อตกลง (MOU) ระหว่างกรมการจัดหางาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ศธ. มท. พม. ฯลฯ)	
		1.1.3 จำนวนผู้ได้รับ บริการทดสอบความ พร้อมทางอาชีพทราบถึง ความสนใจ บุคลิกภาพ ความถนัดและทักษะของ ตนเอง (หน่วย : แสนคน)		0.7	0.8	0.9	1.0	1.1			
		1.1.4 ร้อยละของ ผู้รับบริการแนะแนวอาชีพ นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์		76	77	78	79	80			
		1.1.5 ร้อยละความพึง พอใจของผู้รับบริการแนะ แนวอาชีพ		65	70	75	80	85			

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				2558	2559	2560	2561	2562			
	1.2 ผู้ที่ได้รับการแนะแนวอาชีพมีงานทำ	1.2.1 ร้อยละของผู้ได้รับบริการแนะแนวอาชีพที่มีงานทำ		30	32	34	36	38	1.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สนับสนุนระบบการแนะแนวอาชีพ	1.3.1 โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลของนักเรียน นักศึกษา และประชาชนในสถานศึกษา ตลาดแรงงานที่เชื่อมโยงกับภาคส่วน 1.3.2 โครงการสร้างระบบติดตาม (Follow Up) ผู้ให้บริการตั้งแต่ได้รับการแนะแนวเข้าศึกษาระดับต่าง ๆ จนเข้าสู่ตลาดแรงงาน 1.3.3 โครงการขยายศูนย์เครือข่าย ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ 1.3.4 โครงการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านอุตสาหกรรมและการลงทุนของประเทศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- กองส่งเสริมการมีงานทำ - สำนักงานจัดหางานจังหวัด - สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ - ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
	ทำสอดคล้องกับ บุคลิกภาพ ความถนัด/ทักษะของตนเอง และความต้องการของตลาดแรงงาน	1.2.2 ร้อยละของนักเรียน นักศึกษา ที่ได้รับการแนะแนวอาชีพและเลือกศึกษาต่อได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน		30	32	34	36	38			
		1.2.3 ร้อยละของผู้รับบริการแนะแนวอาชีพที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น		-	-	30	35	40			
				-	-	-	-	-			

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				2558	2559	2560	2561	2562			
2. ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	2.1 กำลังคน (กลุ่มเป้าหมาย) มีศักยภาพ ตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนและสามารถสร้างผลผลิตใหม่ ๆ ได้	2.1.1 จำนวนของผู้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพ 2.1.2 ร้อยละของผู้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น 2.1.3 ร้อยละของผลผลิตใหม่ของกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้น (วัดจากผลผลิตของกลุ่มฯ ที่รวมฯ เข้าไปส่งเสริม) 2.1.4 ร้อยละความพึงพอใจในการประกอบอาชีพ 2.1.5 รายได้ของกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)									
			200	250	300	350	400	2.1.1 โครงการเผยแพร่ข้อมูลความต้องการทักษะใหม่ของกำลังแรงงาน (Future Skilled-Labour Demand) สู่ตลาดแรงงานจังหวัด 2.1.2 โครงการเชื่อมโยงข้อมูลความต้องการทักษะใหม่ของกำลังแรงงาน (Future Skilled-Labour Demand) ที่จำเป็นสำหรับตลาดแรงงานในอนาคตสู่ภาคการศึกษา			
			30	35	40	45	50				
			5	7	9	11	13				
			65	70	75	80	85				
			5	10	15	20	25				

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				2558	2559	2560	2561	2562			
									2.2 พัฒนาศักยภาพและทักษะของกำลังแรงงาน	2.2.1 โครงการจัดทำมาตรฐานหัวใจให้กำลังแรงงานพัฒนาศักยภาพและทักษะใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต 2.2.2 โครงการจัดทำและเผยแพร่มาตรฐานการประเมินทักษะขั้นพื้นฐานของแรงงาน 2.2.3 โครงการพัฒนาเครือข่ายของ กกจ. ให้เป็นศูนย์พัฒนาและทดสอบศักยภาพและทักษะขั้นพื้นฐานของกำลังแรงงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	เป้าหมาย				กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				2558	2559	2560	2561	2562		
									2.2.4 โครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพและ ทักษะของกำลังแรงงาน ผ่านเครือข่ายของ กกจ. 2.2.5 โครงการฝึกอบรม เรื่องปฏิบัติการกลยุทธ์/ เทคนิคในการประกอบ อาชีพให้ประสบความสำเร็จ 2.2.6 โครงการสร้าง ศักยภาพโดยรูปแบบ ธุรกิจแฟรนไชส์ 2.3.1 โครงการส่งเสริม การจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไป ทำที่บ้าน 2.3.2 โครงการส่งเสริม และพัฒนากลุ่มผู้รับงาน ไปที่บ้าน 2.3.3 โครงการส่งเสริม นายจ้างที่สามารถส่งงาน ให้กับกลุ่ม ผู้รับงานไปทำ ที่บ้าน	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				2558	2559	2560	2561	2562			
	2.2 กำลังคน (กลุ่มเป้าหมาย) เป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน	2.2.1 จำนวนผู้ได้รับการอบรม/ความเข้าใจที่มีจิตสำนึกที่ดีและหน้าที่ความรับผิดชอบ 2.2.2 ร้อยละของอัตราการขยายตัวของผลผลิตเพิ่มขึ้น		10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	2.4 ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ/ผู้ประกอบการ/จ้างงานตนเอง (Self-Employment)	2.4.1 โครงการให้ความรู้เรื่องการประกอบอาชีพอิสระกับกำลังแรงงาน 2.4.2 โครงการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ/การจ้างงานตนเอง	
	2.3 บูรณาการการพัฒนาศักยภาพกำลังคนทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ	2.3.1 จำนวนหน่วยงานที่บูรณาการ 2.3.2 ร้อยละ MOU ร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		2	2	2	2	2	2.5 โครงการพัฒนาจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม 2.6 เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคน	2.5.1 โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม 2.5.2 โครงการจัดอบรมกำลังแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ	
				1	1	1	1	1	2.7 บูรณาการร่วมกับหน่วยงานด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะทางด้านภาษา	- โครงการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะทางด้านภาษา	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				2558	2559	2560	2561	2562			
3. พัฒนาศักยภาพองค์กร บุคลากร ของกรมฯ และ เครือข่ายด้านการ ส่งเสริมการมีงานทำให้เป็นมืออาชีพ	3.1 บุคลากรกรมฯ มีความรู้ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีงานทำ โดยเป็นบุคลากรต้นแบบเป็นที่ยอมรับของภาคส่วนต่างๆ	3.1.1 จำนวนบุคลากรของกรมฯ ที่เป็นต้นแบบในการส่งเสริมการมีงานทำ 3.1.2 จำนวนองค์ความรู้ในการส่งเสริมการมีงานทำที่เพิ่มขึ้น		20	20	20	20	20	3.1 พัฒนองค์ความรู้ด้านส่งเสริมการมีงานทำให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง	3.1.1 โครงการพัฒนาศักยภาพด้านส่งเสริมการมีงานทำ 3.1.2 โครงการศึกษาดูงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำของต่างประเทศ	1. กองส่งเสริมการมีงานทำ 2. กองนิติการ 3. กองการเจ้าหน้าที่ 4. ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์
		3.1.3 ร้อยละของบุคลากรของกรมฯ ที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้		20	20	20	20	20	3.2 จัดการความรู้ด้านส่งเสริมการมีงานทำอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรและเครือข่ายเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว	3.2.1 โครงการถ่ายทอดความรู้ด้านส่งเสริมการมีงานทำให้กับบุคลากรและเครือข่าย 3.2.2 โครงการจัดการความรู้ด้านส่งเสริมการมีงานทำให้กับบุคลากรและเครือข่าย ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				2558	2559	2560	2561	2562			
		3.1.4 ระดับความสำเร็จของการสร้าง ความก้าวหน้าของ บุคลากรสายงานนักแนะ แนวอาชีพ (Career Path)	ระดับ 1 นำร่องสร้างนักแนะ แนวมีอาชีพ จำนวน 10 จังหวัด ระดับ 2 นำร่องสร้างนักแนะ แนวมีอาชีพ เพิ่มขึ้น 15 จังหวัด ระดับ 3 นำร่องสร้างนักแนะ แนวมีอาชีพ เพิ่มขึ้น 20 จังหวัด ระดับ 4 นำร่องสร้างนักแนะ แนวมีอาชีพ เพิ่มขึ้น 25 จังหวัด ระดับ 5 นำร่องสร้างนักแนะ แนวมีอาชีพ เพิ่มขึ้น 30 จังหวัด	1	2	3	4	5		3.2.3 โครงการฝึกอบรม บุคลากรกรมการจัดหางาน ให้มีความรู้ด้านแนะแนว อาชีพและส่งเสริมการ ประกอบอาชีพ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				2558	2559	2560	2561	2562			
		3.1.5 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ IT ระบบเดียว	ระดับ 1 จัดทำระบบจัดการงานในประเทศให้สามารถใช้ฐานข้อมูลร่วมกันทั้ง Internet และ Intranet ระดับ 2 ศึกษาความพร้อมของระบบจัดการงานในประเทศทั้งระบบ ระดับ 3 พัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำ ระดับ 4 เชื่อมโยงระบบส่งเสริมการมีงานทำกับระบบจัดการงานในและต่างประเทศ ระดับ 5 เชื่อมโยงระบบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1	2	3	4	5	3.3 พัฒนาศูนย์กลางการจัดการจัดการงานให้มีความรู้ด้านแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ	- โครงการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรสายงานแนะแนวอาชีพ	
									3.4 สร้างบุคลากรสายงานแนะแนวอาชีพ	3.4.1 โครงการผลิตนักแนะแนวมีอาชีพ 3.4.2 โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรสายงานแนะแนวอาชีพ (Career Path)	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				2558	2559	2560	2561	2562			
									3.5 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการส่งเสริมการมีงานทำ	- โครงการพัฒนาระบบ IT ระบบเดี่ยว	
	3.2 เครือข่ายได้รับความรู้ มีเครื่องมือและข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน	3.2.1 ร้อยละของเครือข่ายที่ผ่านการฝึกอบรมและมีความรู้ด้านการบริการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ		20	20	20	20	20	3.6 พัฒนาเครือข่ายของกรมการจัดหางานให้มีความรู้ด้านแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ	3.6.1 โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเครือข่าย 3.6.2 โครงการจัดการความรู้ด้านการบริการแนะแนวอาชีพให้กับเครือข่าย	
		3.2.2 จำนวนเครือข่ายด้านแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการมีงานทำที่เพิ่มขึ้น		1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3.7 ขยายเครือข่ายด้านส่งเสริมการมีงานทำ	- โครงการความร่วมมือ (MOU) กับเครือข่ายด้านส่งเสริมการมีงานทำ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
				2558	2559	2560	2561	2562			
3.3 กระบวนการพัฒนาระบบสารสนเทศ	3.3.1 กระบวนการพัฒนาระบบสารสนเทศ	3.3.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศ	ระดับ 1 ดำเนินการร่าง กฎหมายส่งเสริมการมีงานทำ ระดับ 2 เสนอเข้าการ พิจารณาของคณะรัฐมนตรี และสภาผู้แทนราษฎร ระดับ 3 เตรียมการรองรับ การบังคับใช้กฎหมาย ระดับ 4 บังคับใช้กฎหมาย ส่งเสริมการมีงานทำ ระดับ 5 ติดตามและประเมินผล	1	2	3	4	5	3.8 พัฒนากฎหมาย ส่งเสริมการมีงานทำ	3.8.1 กิจกรรมเสนอร่าง กฎหมายส่งเสริมการมี งานทำ 3.8.2 กิจกรรมสร้าง มาตรการจูงใจด้านการ ส่งเสริมการมีงานทำ	

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อกำหนดปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ ๓S ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ (Strategy) ทักษะ (Skill) ลักษณะการดำเนินงาน (Style) บุคลากร (Staff) ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) และค่านิยมร่วม (Shared Values) โดยจำแนกปัจจัยดังกล่าวเป็น ๒ ประเภท คือ ปัจจัยบวกหรือจุดแข็ง (Strengths) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนในเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยลบหรือจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงลบในเชิงกลยุทธ์

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย การวิเคราะห์ PEST ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเมือง (Political and Legal Factors) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economics Factors) ปัจจัยด้านสังคม (Sociological Factors) และปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) โดยจำแนกปัจจัยดังกล่าวเป็น ๒ ประเภท คือ ปัจจัยบวกหรือโอกาส (Opportunities) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยในเชิงกลยุทธ์ต่อกองทุนฯ และปัจจัยลบหรือภัยคุกคาม (Threats) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงลบในเชิงกลยุทธ์

ตารางแสดงการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็ง (Strengths)

ปัจจัยภายใน - จุดแข็ง (Strengths)	น้ำหนัก	คะแนน (๐ - ๕)	คะแนนสุทธิ
S๑ กรมฯ มีหน่วยงานในสังกัดครอบคลุมทั่วประเทศ	๐.๑๙	๔.๘๐	๐.๙๐
S๒ กรมฯ มีองค์ความรู้และเครื่องมือด้านการแนะแนวอาชีพที่เป็นมาตรฐาน (John Holland) Career Passport และแบบประเมินบุคลิกภาพสำหรับการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพ	๐.๒๒	๓.๘๖	๐.๘๕
S๓ กรมฯ มีนโยบายที่ชัดเจนและมีการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ	๐.๑๘	๓.๙๓/	๐.๓/๑
S๔ กรมฯ มีหน่วยงานที่จัดการด้านข้อมูลตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน	๐.๑๑	๓.๕๙	๐.๓๘
S๕ กรมฯ มีกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน	๐.๐๘	๓.๘๓	๐.๓๐
S๖ กรมฯ สามารถเสนอกฎหมาย (เชิงกำกับ / เชิงส่งเสริม) เพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติราชการ	๐.๐๘	๓.๒๐	๐.๒๕
S๗ กรมฯ มีฐานข้อมูลด้านแนะแนวอาชีพ และการบริหารจัดการฐานข้อมูลอาชีพ	๐.๐๖	๒.๘๐	๐.๑๓/
S๘ กรมฯ มีมาตรฐานอาชีพที่เทียบเคียง ILO และมาตรฐานอุตสาหกรรมที่เทียบเคียงกับ UN	๐.๐๕	๓.๕๓	๐.๑๕
S๙ กรมฯ มี งบประมาณ ในการบริหารจัดการด้านการกิจส่งเสริมการมีงานทำ	๐.๐๕	๓.๕๐	๐.๑๓
S๑๐ กรมฯ ดำเนินการส่งเสริมอาชีพอิสระและแรงงานกลุ่มพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๐.๐๑	๒.๓/๓/	๐.๐๓
คะแนนรวม	๑.๐๐	-	๓.๘๕

ตารางแสดงการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยภายในที่เป็นจุดอ่อน (Weaknesses)

ปัจจัยภายใน - จุดอ่อน (Weaknesses)		น้ำหนัก	คะแนน (๐ - ๕)	คะแนนสุทธิ
W๑	องค์กรไม่มีการจัดการเกี่ยวกับการสังสรรค์และประสบการณ์ด้านแนะแนวอาชีพ องค์กรขาดการพัฒนาพนักงานแนะแนวอาชีพเป็นการเฉพาะอย่างเป็นระบบ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ที่สังสรรค์ไม่มากเพียงพอ	๐.๑๓	๓.๘๓	๐.๖๕
W๒	การส่งเสริมการมีงานทำ/การแนะแนวอาชีพที่ยังไม่บูรณาการกับการสร้างความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังแรงงานในทุกอุตสาหกรรม (กลยุทธ์การสร้างสมดุลโดยใช้รหัสอาชีพ มาตรฐานอุตสาหกรรม และ มาตรฐานการศึกษา) (กลยุทธ์การพัฒนา e-Career Passport ให้ระบบ IT จับคู่ประวัติผู้รับบริการกับ ข้อมูลตลาดแรงงาน)	๐.๑๓	๓.๖๓	๐.๕๘
W๓	กรมฯ ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งนักแนะแนวอาชีพโครงสร้างอัตราจ้าง ผู้สำเร็จการศึกษาจิตวิทยามาเป็นนักแนะแนวอาชีพติดปัญหาเรื่องค่าจ้างไม่พอ	๐.๑๑	๓.๓/๓	๐.๕๓
W๔	การเชื่อมโยงระบบการแนะแนวอาชีพกับระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานมีความสามารถตามมาตรฐานสากล (โดยเชื่อมโยงรหัสอาชีพกับมาตรฐานการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ครอบคลุม AEC)	๐.๑๑	๓.๖๙	๐.๕๒
W๕	ระบบการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในภารกิจด้านแนะแนวอาชีพไม่ชัดเจน - ไม่มีตำแหน่งนักแนะแนวอาชีพตามเส้นทางอาชีพ (Career Path) - อัตราการลาออกของบุคลากรด้านแนะแนวอาชีพอยู่ในระดับสูง การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง - บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านแนะแนวอาชีพของกรมฯ มีขวัญ กำลังใจ และความมั่นคงในงานต่ำ	๐.๑๐	๓.๘๓	๐.๕๐
W๖	การแนะแนวอาชีพของกรมฯ ยังไม่เป็นระบบ ไม่เป็นมาตรฐานตามหลักวิชาชีพ	๐.๐๙	๓.๕๑	๐.๓๓
W๗	ค่านิยมและความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนวอาชีพของบุคลากรยังอยู่ในระดับต่ำ	๐.๐๘	๓.๓/๓	๐.๒๘
W๘	การติดตามผลการแนะแนวอาชีพที่ยังไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง	๐.๐๓	๓.๕๓	๐.๒๔
W๙	ความเสี่ยงของการจัดการคอมพิวเตอร์แบบทดสอบออนไลน์	๐.๐๕	๓.๘๓	๐.๑๘
W๑๐	กรมฯ บริหารงานเพื่อใช้ประโยชน์จากกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้านได้ไม่เต็มที่	๐.๐๓	๓.๕๑	๐.๑๐

ปัจจัยภายใน - จุดอ่อน (Weaknesses)	น้ำหนัก	คะแนน (๐ - ๕)	คะแนนสุทธิ
W๑๑ ความเสี่ยงของการพึ่งพิงบุคลากรด้านแนะแนวอาชีพ	๐.๐๒	๓.๓๑	๐.๐๖
W๑๒ การผลิตและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานตลอดชีวิต	๐.๐๒	๓.๒๖	๐.๐๖
W๑๓ การบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบในการดำเนินการตามภารกิจ (กลุ่มเป้าหมาย ๔๐ ล้านคน)	๐.๐๒	๓.๑๑	๐.๐๖
คะแนนรวม	๑.๐๐		๓.๖๙

ตารางแสดงการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunities)

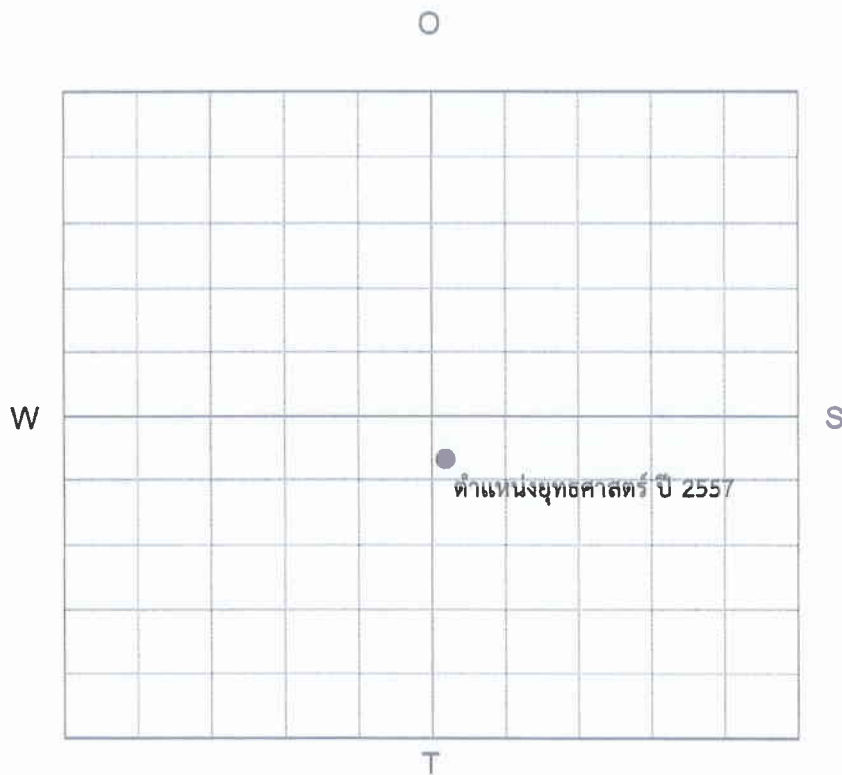
ปัจจัยภายนอก - โอกาส (Opportunities)	น้ำหนัก	คะแนน (๐ - ๕)	คะแนนสุทธิ
O๑ เครือข่ายของกรมการจัดหางานเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการกิจด้านส่งเสริมการมีงานทำ เช่น เครือข่ายโรงเรียน	๐.๒๒	๓.๓/๑	๐.๘๓
O๒ นโยบายรัฐบาลและนโยบายรัฐมนตรีที่สนับสนุนด้านการส่งเสริมการมีงานทำ	๐.๑๘	๓.๖๙	๐.๖๘
O๓ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสนับสนุนต่อการดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำ	๐.๑๙	๒.๘๙	๐.๕๘
O๔ การเข้าถึงระบบ IT / Social Media ของประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว	๐.๑๓	๓.๖๖	๐.๕๖
O๕ ตลาดแรงงานที่ใหญ่ขึ้นเป็น AEC	๐.๐๙	๓.๖๖	๐.๓๒
O๖ กรมฯ มีเครือข่ายครูแนะแนว/อาสาสมัครเครือข่าย และ อปท. ที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี	๐.๐๙	๓.๕๙	๐.๓๐
O๗ แผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนการศึกษาที่สัมพันธ์กับความต้องการของตลาดแรงงาน	๐.๐๕	๓.๑๙	๐.๑๕
O๘ นโยบายรัฐบาลด้านการพัฒนาระบบราชการ ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๐.๐๓	๓.๕๓	๐.๑๐
O๙ ระบบการศึกษามีหลักสูตรการเรียนการสอนที่สนับสนุนตลาดแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการปรับตัว	๐.๐๓	๒.๘๓	๐.๐๘
O๑๐ กรมฯ ไม่มีคู่แข่งในการดำเนินการ กลยุทธ์ การสร้างตำแหน่งงานว่างของระบบ e-Career Passport ช่วงกลางวัน (เพื่อไม่ซ้อนทับกับ ศธ.) และใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลของนักเรียน (Paper-Based) ที่กองวิจัยฯ ดำเนินการ เป็นประจำทุกปี กลยุทธ์ จัดทำระบบ IT ระบบเดียว (ที่บูรณาการความต้องการข้อมูลของ สำนัก/กองต่างๆ เริ่มจากระบบตั้งต้น โยงไประบบหางาน โยงไประบบหางานต่างประเทศ)	๐.๐๒	๒.๓๙	๐.๐๕
คะแนนรวม	๑.๐๐		๓.๕๕

ตารางแสดงการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)

ปัจจัยภายนอก - อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)	น้ำหนัก	คะแนน (๐ - ๕)	คะแนนสุทธิ
T๑ ประเทศไทยไม่มีกฎหมายที่สนับสนุนการกิจการแนะแนวอาชีพ / การส่งเสริมการมีงานทำ	๐.๒๔	๔.๓๓	๑.๐๔
T๒ ค่านิยมของการศึกษาและอาชีพที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	๐.๒๔	๔.๑๓	๐.๙๙
T๓ ตลาดแรงงานปัจจุบันขาดความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน (Mismatch)	๐.๑๙	๔.๐๖	๐.๗๕
T๔ ระบบการแนะแนวอาชีพในสถาบันการศึกษาที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันและไม่เข้มแข็ง	๐.๐๘	๓.๗/๑	๐.๓๑
T๕ นโยบายส่งเสริมการศึกษาของรัฐบาลที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน	๐.๐๘	๓.๔๖	๐.๒๙
T๖ สภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัวส่งผลต่อความต้องการตลาดแรงงาน	๐.๐๕	๓.๔๐	๐.๑๘
T๗/ สักคมไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังแรงงาน	๐.๐๕	๓.๐๖	๐.๑๓
T๘ กำลังแรงงานต่างด้าวเป็นอุปสรรคต่อการกิจการส่งเสริมการมีงานทำของกรมฯ	๐.๐๔	๒.๖๖	๐.๑๑
T๙ สักคมไทยเป็นสังคมที่อุดมศึกษา	๐.๐๒	๓.๑๔	๐.๐๖
T๑๐ ความต้องการแรงงานพิการในตลาดแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น	๐.๐๒	๒.๗/๔	๐.๐๖
คะแนนรวม	๑.๐๐		๓.๙๐

การวิเคราะห์ SWOT ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT) พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมของการส่งเสริมการดำเนินงานอยู่ในตำแหน่ง S-T ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เสียเปรียบเชิงกลยุทธ์ กล่าวคือแม้ว่ามีจุดแข็ง (S) ที่โดดเด่นกว่าจุดอ่อน (W) แต่มีอุปสรรค/ภัยคุกคาม (T) ที่โดดเด่นกว่าโอกาส (O)



จากผลการวิเคราะห์ SWOT กรมฯ วางแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการดำเนินงานประจำปี ๒๕๕๘-๒๕๖๒ โดยกำหนดกรอบเวลาเป็น ๓ ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น (๑-๒ ปี) ระยะกลาง (๒-๓ ปี) และระยะยาว (๔-๕ ปี)

สรุปแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจ้างทำ ปี พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๖๒

กรอบระยะสั้น (๑-๒ ปี) วางกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการเร่งสร้างจุดแข็ง (S) ที่มีลำดับความสำคัญเร่งด่วน และปรับปรุงจุดอ่อน (W) จากโอกาส (O) ที่มีอยู่ เพื่อวางพื้นฐานที่สำคัญของยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจ้างทำ กลยุทธ์ที่สำคัญประกอบด้วย

กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนารูปแบบการแนะแนวอาชีพที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

กรอบระยะกลาง (๒-๔ ปี) วางกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างจุดแข็ง (S) ใหม่จากโอกาส (O) ที่มีอยู่ในการรับมือกับภัยคุกคาม (T) เพื่อมุ่งสู่เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ระยะยาว ประกอบด้วย

กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สนับสนุนระบบการแนะแนวอาชีพ

กลยุทธ์ ๒.๑ รมรงค์ส่งเสริมทักษะใหม่ที่จำเป็นสำหรับตลาดแรงงานในอนาคต

กลยุทธ์ ๒.๔ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ/ผู้ประกอบการ/จ้างงานตนเอง (Self-Employment)

กรอบระยะยาว (๔-๕ ปี) วางกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างและใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง (S) ใหม่และโอกาส (O) ใหม่ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ระยะยาว ประกอบด้วย

กลยุทธ์ ๒.๒ พัฒนาศักยภาพและทักษะของกำลังแรงงาน

กลยุทธ์ ๒.๓ ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

กลยุทธ์ ๒.๕ พัฒนาจิตสำนึกและความรับผิดชอบของกำลังแรงงาน

กลยุทธ์ ๒.๖ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและบูรณาการกับภาคส่วนต่างๆ

กลยุทธ์ ๓.๑ จัดการองค์ความรู้ด้านส่งเสริมการจ้างทำอย่างเป็นระบบและทันสมัยสอดคล้องกับบริบทและพลวัตด้านแรงงาน

กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพการจ้างงานให้มีความรู้ด้านแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

กลยุทธ์ ๓.๓ สร้างบุคลากรสายงานนักแนะแนวอาชีพ

กลยุทธ์ ๓.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการส่งเสริมการจ้างทำ

กลยุทธ์ ๓.๕ ขยายและพัฒนาเครือข่ายด้านการแนะแนวอาชีพและส่งเสริมการจ้างทำ

กลยุทธ์ ๓.๖ พัฒนากฎหมายส่งเสริมการจ้างทำ