

นโยบายของกรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

DOE H.O.P.E

H : Hope ความหวัง

O : Opportunities โอกาส

P : Potential ศักยภาพ

E : Employment การมีงานทำ

กรมการจัดหางานจะขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยพลังแห่งความหวังที่จะสร้างความเท่าเทียมทางโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่ม มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ รวมถึงมีแนวทางในการยกระดับศักยภาพการทำงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่มุ่งเน้น “ความหวัง โอกาส และความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม”

นโยบายเร่งด่วน (Agenda)

1. เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการจ้างงานในประเทศ

- จัดกิจกรรมนัดพบผู้ประกอบการ เพื่อหารือแนวทางการเพิ่มโอกาสการจ้างงาน
- จัดกิจกรรมนัดพบบริษัทจัดหางาน เพื่อหารือแนวทางเพิ่มการบรรจุงาน โดยเฉพาะตำแหน่ง Skilled Labour
- รวบรวมตำแหน่งงาน Skilled Labour และตำแหน่งงานสำหรับกลุ่มผู้เปราะบาง อาทิ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ในระบบบริการจัดหางานของกรมให้เพิ่มมากขึ้น
- โฆษณาประชาสัมพันธ์แพลตฟอร์ม “ไทยมีงานทำ” ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มนักเรียน นักศึกษา กลุ่มเปราะบาง
- บริรูณาการความร่วมมือกับสถานศึกษา และหน่วยงานด้านการพัฒนาทักษะ เพื่อผลิตกำลังแรงงานให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ โดยเฉพาะตำแหน่งงานใหม่ในอุตสาหกรรมที่เป็นแนวโน้ม Megatrend และได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ เช่น อุตสาหกรรมสีเขียว (Green job) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Electric Vehicle : EV) อุตสาหกรรมพลังงานหมุนเวียน หรืองานที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนให้มากขึ้น
- สร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการมีงานทำให้กับแรงงานทุกกลุ่ม รวมถึงแรงงานกลุ่มเปราะบาง อาทิ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้พันโทฯ ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

2. เพิ่มโอกาสส่งออกแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ

- จัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ 100,000 คน
- บรูณาการความร่วมมือกับภาคเอกชน และจัด Roadshow เพื่อขยายผลในการรุกตลาดใหม่ ขยายตลาดเดิม เพิ่มโควตาในการจัดส่ง โดยเฉพาะตำแหน่ง Skilled Labour
- ดำเนินการเชิงรุกในสถานศึกษาในภูมิภาคที่มีการส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศจำนวนมาก (เช่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ) เพื่อแนะนำ ให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชน นักเรียน นักศึกษาที่มีความต้องการไปทำงานต่างประเทศ และบรูณาการความร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้ตรงกับความต้องการของนายจ้างในต่างประเทศ

3. เน้นแนวอาชีพ เพื่อเตรียมพร้อมสู่เทรนด์การทำงานยุคใหม่

- มุ่งเน้นการแนะนำที่เป็นเทรนด์อาชีพยุคใหม่ สร้างคอนเทนต์ที่ดึงดูดความสนใจ การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
- พัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำ (Employmentguide) ให้มีความชัดเจน แม่นยำ และเป็นระบบที่ขับเคลื่อนโดยข้อมูล (Data-Driven) สู่เส้นทางการมีงานทำและศึกษาต่อมากขึ้น
- สร้างเครือข่ายสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มอาชีพและทักษะการทำงานที่จำเป็นในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่การทำงานอย่างมีศักยภาพ
- พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรนักเรียนแนะแนวให้ทันสมัย ก้าวทันต่อบริบทตลาดแรงงานในปัจจุบัน และเน้นสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ (Young Smart) ให้เป็นมืออาชีพด้านการแนะนำอย่างต่อเนื่อง

นโยบายสำคัญ (Flagship)

1. ผลักดันให้มีฐานข้อมูล Demand-Supply ของตลาดแรงงานไทย

- ยกกระดับศูนย์บริหารตลาดแรงงานให้เป็น Labor Market Hub ที่น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับ
 - วิเคราะห์แนวโน้มการจ้างงาน ตลาดแรงงาน วิธีการประกอบอาชีพ ของแต่ละภาค
 - วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างแนวโน้มตลาดแรงงาน และการผลิตบุคลากรแต่ละภูมิภาค
- ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาทั่วประเทศ เพื่อเก็บข้อมูลนักเรียน/นักศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตแต่ละปี โดยจำแนกตามสาขา ทั้งในระดับพื้นที่และภาพรวมของประเทศ
- ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า เพื่อเก็บข้อมูลการจัดตั้งธุรกิจ โดยจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม ทั้งรายเดิม รายใหม่ ทั้งในระดับพื้นที่และภาพรวมของประเทศ
- ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บข้อมูลตำแหน่งงาน อัตราการจ้างงาน โดยจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม
- ศึกษา วิเคราะห์ความเคลื่อนไหวข้อมูลอัตราการว่างงาน อัตราการมีงานทำ แนวโน้มสถานการณ์ด้านแรงงาน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศ อาทิ การเตรียมพร้อมให้แก่กำลังแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำ รวมถึงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

2. สร้างโอกาสการประกอบอาชีพอิสระ ด้วยการเข้าถึงแหล่งงาน แหล่งทุน

- สร้างอาชีพใหม่ ต่อยอดอาชีพเดิม เพิ่มมูลค่าสินค้า (Value addition) ให้สูงขึ้น
- สาธิตอาชีพที่เป็นภูมิปัญญาพื้นบ้าน (Local Wisdom) ให้กับคนรุ่นใหม่ อาทิ อาหารท้องถิ่นไทย ผ้าไทย หัตถศิลป์ ซึ่งจะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม Soft Power ของประเทศ
- ทบทวน ปรับปรุง แพลตฟอร์ม “คนทำงาน” ให้เป็นศูนย์กลางแหล่งงานอิสระที่มีประสิทธิภาพ และให้ติดตามประเมินผลแพลตฟอร์มอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมแหล่งทุน และจัดหาสถานที่/ช่องทาง ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ให้กับกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน

3. เพิ่มศักยภาพการคุ้มครองแรงงาน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการหลอกลวงและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

- เพิ่มศักยภาพและบทบาทของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้เป็นศูนย์กลางการดำเนินงาน และข้อมูลในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของกรมการจัดหางาน
- เพิ่มศักยภาพช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ให้สามารถดำเนินการผ่าน Application เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่แรงงาน และสามารถตอบโจทย์ TIP Report
- พัฒนามาตรการตรวจสอบ สกัดกั้น ดำเนินคดี ข้าราชการ การหลอกลวงเกี่ยวกับการจ้างงานในประเทศ การลักลอบไปทำงานต่างประเทศ โดยเฉพาะบนสื่อโซเชียลมีเดียที่เข้าถึงประชาชนอย่างรวดเร็ว และบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

4. บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

- เพิ่มประสิทธิภาพการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามระบบ MoU (ลดค่าใช้จ่าย/ลดขั้นตอนและระยะเวลา)
- เร่งรัดแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้กับผู้ประกอบการ เพื่อให้มีกำลังแรงงานในการขับเคลื่อนธุรกิจ
- ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวและสถานประกอบการ และบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด หากพบการกระทำผิด โดยเฉพาะการแย่งอาชีพคนไทย

นโยบายการบริหารและการพัฒนาองค์กร (Administration)

1. ผลักดันหน่วยงานในสังกัดให้เป็นศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC)

2. ปรับปรุงโครงการเดิม ผลักดันโครงการใหม่ ให้สะท้อนความต้องการของประชาชน

- ริเริ่มโครงการ/กิจกรรม ใหม่ ให้ตรงตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล
- ปรับรูปแบบการประเมิน และตัวชี้วัด โดยเน้นผลลัพธ์ให้สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. เพิ่มศักยภาพงานบริการให้เป็นดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ (Fully Digital)

- พัฒนาการให้บริการทุกกระบวนการให้เป็นระบบ e-Service และ Application
- ลดขั้นตอน และกระบวนการซ้ำซ้อน ลดภาระประชาชนในการรับบริการ

4. ลดความซ้ำซ้อน ลดขั้นตอน เพิ่มการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ภายในองค์กร

- ผลักดันให้มีการปรับลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน ไม่เกิดประโยชน์ ซึ่งส่งผลให้เกิดความล่าช้า และสิ้นเปลืองทรัพยากร
- ผลักดันให้มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มีประสิทธิภาพ เข้ามาใช้ภายในหน่วยงานให้ครอบคลุมทุกด้าน อาทิ การลงนามในหนังสือ การรายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำมากยิ่งขึ้น
- ผลักดันให้มี Dashboard และมีระบบที่สามารถเรียกรายงานข้อมูล Real Time แบบ One Page Summary ได้ เพื่อให้ผู้บริหาร และหน่วยงานในสังกัดมีข้อมูลภาพรวมภารกิจสำคัญแต่ละด้านของกรม ในกรณีเร่งด่วนหรือสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้ในเรื่องต้น

5. เร่งรัดปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และนโยบายรัฐบาลในปัจจุบัน

6. เพิ่มศักยภาพการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

- เน้นนำเสนอข่าวสารที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ชี้แจงทันที เมื่อมีข่าวที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร
- สร้าง Branding ขององค์กร ให้มีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่จดจำของประชาชน
- วางแผนการประชาสัมพันธ์ทางออนไลน์อย่างมืออาชีพ (Digital Advertising Strategies) โดยครอบคลุมทุกภารกิจ เพื่อสร้างการรับรู้การให้บริการ และการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

7. วางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับสถานการณ์ในอนาคต

- วางแผน และพัฒนาบุคลากรในทุกภารกิจของกรม ให้มีความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพ อาทิ
 - นักแนะแนวมืออาชีพ
 - นักจัดหางาน และ Recruitment มืออาชีพ
 - พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว และนักสืบไซเบอร์
- ยกระดับการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอเหมาะสม
- สับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานเพื่อให้มีความรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รองรับภารกิจตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ผลักดันให้มีบุคลากรมีทักษะงานด้านวิชาการเพิ่มมากขึ้น
- ส่งเสริมให้มีมาตรการจูงใจ เพื่อรักษาคณดี ดึงดูดคนเก่ง สร้างความผูกพันในองค์กร
- ยกระดับเส้นทางอาชีพของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) อาทิ HiPPS, นปร. ให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม

8. ผลักดันให้มีร้านค้าสวัสดิการภายในองค์กร