



## นโยบายกรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

“ DOE พร้อมรับ ปรับตัว รองรับการเปลี่ยนแปลง ”



### พร้อมรับ

เป็นหน่วยงานที่สามารถบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ยืนหยัดต่อความยากลำบาก และพลิกฟื้นสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว



### ปรับตัว

เป็นหน่วยงานที่มีการปรับทิศทาง และรูปแบบการทำงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น



### รองรับการเปลี่ยนแปลง

เป็นหน่วยงานที่มีการกำหนดนโยบาย และพัฒนาการดำเนินงาน ให้สอดคล้อง รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

## นายไพโรจน์ โชติกเสถียร

### อธิบดีกรมการจัดหางาน

## นโยบายกรมการจัดหางาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

“ DOE พร้อมรับ ปรับตัว รองรับการเปลี่ยนแปลง ”

### นโยบายเร่งด่วน 3 ข้อ

1



#### ส่งเสริมการจ้างงาน

#### และการประกอบอาชีพ

- ยกระดับการแนะแนวอาชีพ
- ส่งเสริมการจ้างงานในประเทศ
- ส่งเสริมการจ้างงานในต่างประเทศ

2



#### จัดระบบการบริหารจัดการการทำงาน

#### ของคนต่างด้าว รองรับการเปิดประเทศ

- มาตรการนำเข้าตาม MoU
- แรงงานต่างด้าวต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคม หรือมีประกันสุขภาพ
- บริหารจัดการศูนย์ CI
- ถ่ายโอนภารกิจการจัดทำใบอนุญาตทำงาน
- ยกระดับฐานข้อมูล One Data

3



#### นำข้อเสนอแนะจาก TIP Report มากำหนด

#### มาตรการเพื่อปลดล็อก Tier 2 Watch List

- ตรวจเชิงรุก
- พัฒนาช่องทางกรร้องเรียน/ร้องทุกข์
- พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และเครือข่าย
- บุคลากรกรมไม่เกี่ยวข้องกับการกระบวนการค้ามนุษย์

### นโยบายสำคัญ 9 ข้อ

ให้บริการผ่านระบบ e-Service  
ทุกภารกิจ และเชื่อมโยง  
ฐานข้อมูล

ส่งเสริมการจ้างงาน  
และการประกอบอาชีพแรงงาน  
กลุ่มเปราะบาง

ยกระดับการประชาสัมพันธ์  
เพื่อสร้างการรับรู้และสร้าง  
ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

ให้มีการวิจัยและพัฒนา  
การดำเนินงาน  
อย่างน้อยภารกิจละ 1 เรื่อง

ยกระดับ  
การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

1

2

3

4

5

6

7

8

9

ยกระดับการให้บริการ  
ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

ส่งเสริมการจ้างงานและอำนวยความสะดวก  
ความสะดวกในการอนุญาต  
ทำงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ  
ที่ล้าสมัย สามารถบังคับใช้ได้  
ในสถานการณ์ปัจจุบัน

การทำงานต้องยึดแนวทาง  
“หลักการ + เหตุผล + ผลลัพธ์ +  
Impact”

# นโยบายกรมการจัดหางาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

## “DOE พร้อมรับ ปรับตัว รองรับการเปลี่ยนแปลง”

### นโยบายเร่งด่วน 3 ข้อ

#### 1. ส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

##### 1.1 ยกระดับการแนะแนวอาชีพ

• ปรับรูปแบบการแนะแนวอาชีพ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และมุ่งเน้นให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานหลังยุค COVID-19

• ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระที่ทำงาน เป็นที่ต้องการของตลาดในพื้นที่ และสนับสนุนสถานที่ให้แก่วิสิตาหกิจชุมชน

##### 1.2 ส่งเสริมการจ้างงานในประเทศ

• ยกระดับความร่วมมือตาม MoU เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน และนำไปสู่การจ้างงาน

• JOB EXPO THAILAND 2022

- ขอให้ปรับลดขนาดให้เป็นการจัดงานในระดับภูมิภาค หรือกลุ่มจังหวัด เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด - 19 หรือการเกิดคลัสเตอร์ใหม่

• ส่งเสริมและรักษาระดับการจ้างงานในธุรกิจ SMEs อย่างต่อเนื่อง

##### 1.3 ส่งเสริมการจ้างงานในต่างประเทศ

• ประสานความร่วมมือกับสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ในการรักษาตลาดเดิม และขยายตลาดใหม่ เพื่อเพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยไปทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะประเด็นตำแหน่งงานในประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ ให้ประสานรายละเอียด อาทิ ประเภทของงาน เงินเดือน เจือ้นไข สวัสดิการ รายชื่อนายจ้าง รวมทั้งตัวแทนผู้ประสานงานในการเจรจา เพื่อให้เกิดความชัดเจน และเกิดความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมในการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน

• สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้ประกอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- การจัดส่งโดยรัฐ เช่น ประเทศอิสราเอล โครงการ IM Japan ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของประเทศปลายทาง กรมการจัดหางานมิได้ผูกขาดตลาดการจัดส่งแต่อย่างใด

- ความคืบหน้าการทําบันทึกความเข้าใจ MoU ระหว่างกรมการจัดหางานกับเมืองอินซอน ในการจ้างงานภาคเกษตรระยะสั้นของเกาหลี รวมถึงรายละเอียดการดำเนินการ

- มาตรการระงับการนำเข้าแรงงานไทย และสถานการณ์ปัจจุบันของแต่ละประเทศ

• บูรณาการความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงตามความต้องการของนายจ้างอย่างเป็นรูปธรรม

## 2. จัดระบบการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว รองรับการเปิดประเทศ

2.1 มาตรการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MoU เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

- ให้จัดหางานจังหวัดจัดเก็บข้อมูลของสถานประกอบการ ข้อมูลของแรงงานต่างด้าว และประสานกับสำนักงานประกันสังคมเพื่อเตรียมการฉีดวัคซีนให้แรงงานต่างด้าว

- ให้มีการวางแผน และบริหารจัดการในเรื่องการกักตัวของแรงงานที่จะเดินทางเข้ามาทำงาน
- จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม สอดคล้องกับจำนวนแรงงานต่างด้าวในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามระยะเวลา และความเร่งด่วนของงาน

2.2 แรงงานต่างด้าวตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564 ทุกคนต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคม หรือทำประกันสุขภาพ หากไม่ดำเนินการ จะต้องไม่ออกใบอนุญาตทำงานให้โดยเด็ดขาด ทั้งนี้ เพื่อมิให้กระทบต่อเงินกองทุนประกันสังคม และเงินภาษีของคนไทยในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับแรงงานต่างด้าว

2.3 การดำเนินงานของศูนย์ออกเอกสารรับรองบุคคล (CI) ใน 5 จังหวัด (ระนอง สมุทรปราการ เชียงใหม่ สมุทรสาคร และชลบุรี)

- บริหารจัดการไม่ให้เกิดความแออัด จนนำไปสู่การเกิดคลัสเตอร์ใหม่
- การตรวจคัดกรองโควิด-19 ด้วย ATK ต้องมีคุณภาพ มีมาตรฐาน และราคาในแต่ละพื้นที่ต้องใกล้เคียงกัน

- ให้จัดหางานจังหวัด ทำหน้าที่ประสานงานคณะกรรมการควบคุมโรคในการขออนุญาตนำแรงงานต่างด้าวออกนอกพื้นที่เพื่อเดินทางข้ามจังหวัดไปยังศูนย์ CI

2.4 เร่งสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่นายจ้าง ผู้ประกอบการ ในการนำเข้าคนต่างด้าว ตามมาตรา 64 เข้ามาทำงานภาคเกษตรตามฤดูกาล ในจังหวัดที่มีชายแดนติดประเทศเพื่อนบ้าน เช่น จันทบุรี สระแก้ว

2.5 การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคประมง ขอให้ไปประสานกับกรมประมง และให้จัดหางานจังหวัด 22 จังหวัดชายทะเล ทหารเรือกับสมาคมประมงจังหวัด และสรุปผลการหารือให้อธิบดีกรมการจัดหางานทราบ

2.6 การถ่ายโอนภารกิจการจัดทำใบอนุญาตทำงานของกรมการจัดหางานด้วยระบบ Outsourcing ให้เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

2.7 ยกระดับฐานข้อมูลแรงงานต่างด้าวให้เป็น One Data และเรียกใช้ข้อมูลได้แบบ Real Time โดยศึกษาจากประเทศที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมาก แต่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาหรืออิตาลี

## 3. นำข้อเสนอแนะจาก TIP Report มากำหนดมาตรการเพื่อปลดล็อก Tier 2 Watch List

3.1 ตรวจสอบเชิงรุกสถานประกอบการ แรงงานต่างด้าว บริษัทจัดหางาน และบริษัทนำคนต่างด้าว มาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

3.2 พัฒนาช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์ ให้หลากหลาย เข้าถึงง่าย ครอบคลุมทั้งแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าว

3.3 บุคลากรของกรมการจัดหางานต้องไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการค้ามนุษย์

3.4 พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และเครือข่าย

## นโยบายสำคัญ 9 ข้อ

1. ให้บริการผ่านระบบ e-Service เต็มรูปแบบในทุกภารกิจ และเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และวิถีชีวิตใหม่

- พัฒนาแพลตฟอร์มที่ให้บริการอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษาจากต่างประเทศ อาทิ ประเทศสิงคโปร์

2. ยกระดับการให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ให้สามารถนำมาใช้อ้างอิงและใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำลังคนของประเทศ

2.1 ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร รวบรวม วิเคราะห์ สถานการณ์ตลาดแรงงานในพื้นที่ให้เป็นปัจจุบัน

2.2 ให้มีการวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงาน ในระยะ 1 ปี ระยะ 3 ปี และระยะ 5 ปี เพื่อให้ทราบแนวโน้มสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. ส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพแรงงานกลุ่มเปราะบางเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3.1 ส่งเสริมการจ้างงานและการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้พ้นโทษ

3.2 นำระบบ e-Service มาใช้ในกระบวนการปล่อยเงินกู้กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน

4. ส่งเสริมการจ้างงานและอำนวยความสะดวกในการอนุญาตทำงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อส่งเสริมการลงทุน

4.1 บูรณาการความร่วมมือกับนายจ้าง/สถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างแรงงานที่มีทักษะสูง ชับเคลื่อน 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย

4.2 ขยาย Single Window ให้บริการครอบคลุมพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

5. ยกระดับการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

5.1 นำ Social Media มาใช้เป็นช่องทางการสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

5.2 เร่งสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายทุกภาคส่วน ให้มีส่วนร่วมและสนับสนุนการสร้างการรับรู้ในภารกิจของกรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

5.3 ให้ทุกสำนัก/กอง มีทีมงานวิชาการ

• ตรวจสอบข่าวสารที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจของกรมฯ และทำข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์ชี้แจงทันที

• หากมีการดำเนินงานหรือกิจกรรมเรื่องใด ขอให้สรุปเนื้อหาให้สั้น กระชับ ส่งให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้โดยเร็ว

6. ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบที่ล้าสมัยให้สอดคล้องและสามารถบังคับใช้ได้ สถานการณ์ปัจจุบัน

7. ให้มีการวิจัยและพัฒนาการดำเนินงาน อย่างน้อยภารกิจละ 1 เรื่อง

8. การทำงานต้องยึดแนวทาง “หลักการ + เหตุผล + ผลลัพธ์ + Impact” ขจัดปัญหา อุปสรรค เพื่อให้ตอบสนองความต้องการในระดับพื้นที่และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

• น้อมนำพระราชปณิธาน “สืบสาน รักษา ต่อยอด” มาใช้ในการดำเนินงาน

• จัดทำแผนงานโครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

9. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

9.1 วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม สรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาทำงาน

9.2 สับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานเพื่อให้มีความรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องรองรับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

9.3 ยกระดับองค์ความรู้บุคลากรในด้านงานวิชาการ