



แผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(พ.ศ. 2560 - 2564)
ฉบับปรับปรุง
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



**แผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(พ.ศ. 2560 - 2564)
ฉบับปรับปรุง
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**

คำนำ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ขึ้น เพื่อให้กรมและหน่วยงานในสังกัดมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ลูกจ้าง นายจ้าง และกลุ่มผู้รับบริการจากกรม ทุกหน่วยงานสามารถประสานการทำงานกันได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งยังมีความเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาประเทศไทยตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) นโยบายรัฐบาลและบริบทที่เกี่ยวข้อง แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) นอกจากนี้ยังสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์

การปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ครั้งนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เมื่อวันที่ 18 - 19 ธันวาคม 2561 ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์ของสำนัก/กอง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน 50 คน หลังจากนั้นได้รวบรวมข้อมูลแผนงาน/โครงการจากสำนัก/กองต่าง ๆ เพื่อจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ฯ เสนอกรมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 นี้ จะเป็นประโยชน์และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานตามนโยบายรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน รวมทั้งงานในระดับพื้นที่ เพื่อให้ความคุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้สถานประกอบการมีการใช้แรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เป็นไปตามมาตรฐานสากล และมีความรับผิดชอบต่อสังคม อันเป็นการช่วยเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าให้แก่ภาคธุรกิจ ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศได้อีกทางหนึ่ง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กุมภาพันธ์ 2562

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ค
บทสรุปผู้บริหาร	จ
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1
1.1 อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	3
1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	4
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	9
2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)	11
2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)	13
2.3 การระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม (TOWS METRIC)	14
ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	15
3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	17
3.2 พันธกิจ (Mission)	17
3.3 ค่านิยมองค์กร (Corporate Values)	18
3.4 วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)	18
3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues)	18
ส่วนที่ 4 การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	41
4.1 การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ	43
4.2 การติดตามประเมินผล	44
ส่วนที่ 5 รายละเอียดตัวชี้วัด (Template)	45
ภาคผนวก	95
➤ สรุปแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	97
➤ แผนที่ยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	98
➤ ตารางแสดงความเชื่อมโยง ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ของแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	99
➤ ภาพถ่ายการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	118
➤ บัญชีอักษรย่อของหน่วยงาน	120
➤ รายชื่อคณะที่ปรึกษา	121

บทสรุปผู้บริหาร

จากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2559 กำหนดให้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจในการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก และมาตรการสำหรับส่งเสริม สนับสนุนและแก้ไขปัญหา เพื่อการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพ การแข่งขันทางการค้าให้กับธุรกิจ เพื่อช่วยขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวหน้าต่อไป ซึ่งกรมได้ จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) และบริบทที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง เครือข่ายการทำงาน และประชาชน ได้รับการคุ้มครองและการบริการที่ดีจากกรม ภายใต้วิสัยทัศน์ “แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรม อย่างทั่วถึงเทียบเท่าระดับสากลในปี 2564” ซึ่งกำหนดพันธกิจขององค์กร 6 ประการ ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทยให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล 2) สร้างและยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในการทำงาน 3) พัฒนาความร่วมมือระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างบนพื้นฐานความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) สร้างความเชื่อมั่น การมีส่วนร่วมและความร่วมมือเพื่อยกระดับการบริหารจัดการด้านแรงงาน ในทุกภาคส่วน 5) ส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีความรับผิดชอบ และ 6) เสริมสร้าง พัฒนาองค์กร และศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของคุณธรรม อีกทั้งได้กำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ตลอดจนการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ในรูปแบบ ของความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลใน 4 มิติ ตามหลัก Balanced Scorecard พร้อมกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ของประเด็นยุทธศาสตร์และของกลยุทธ์ เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตลอดช่วงระยะเวลา ของแผนยุทธศาสตร์ โดยแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์มีสาระสำคัญ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล

มีเป้าหมาย คือ กฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อสภาวะ การเปลี่ยนแปลง ระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และแรงงานเข้าถึงบริการ และได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ คือ ศึกษา ยกร่าง พัฒนากฎหมาย และมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สร้างและพัฒนาระบบการตรวจแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เชื่อมโยง ข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน พัฒนาศักยภาพ พนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจความปลอดภัยให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ และมีความมั่นใจในการดำเนินคดีกับผู้ ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และจัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน มุ่งสู่การบริการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านกฎหมายและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง และเกิดความร่วมมือในการดำเนินการตามภารกิจของกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

มีเป้าประสงค์ คือ แรงงานเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งสถานประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบ นายจ้าง นักเรียนที่เตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และแรงงานต่างด้าว ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อให้เกิดเป็นสถานประกอบการที่มีวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน พัฒนาสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ สถานศึกษาให้มีการสร้างการรับรู้และมีการบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ดีอย่างต่อเนื่องจนเกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานในองค์กร ส่งเสริมและพัฒนาการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตามช่วงวัยแรงงาน ยึดหยุ่นตามความต้องการของลูกจ้างและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย พัฒนากฎหมายว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ รวมทั้งส่งเสริมให้สถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย และพัฒนาสู่การจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย (Thai Labor-Standard : TLS)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ

มีเป้าประสงค์ คือ ลดความขัดแย้งและสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ คือ เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนในสถานประกอบการ พัฒนาความรู้แก่บุคลากรด้านแรงงานสัมพันธ์ (นายจ้าง ลูกจ้าง ที่ปรึกษา ด้านแรงงานสัมพันธ์ และผู้นำแรงงาน) ให้มีสมรรถนะและทักษะในการเจรจาต่อรอง การประนีประนอม การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน หลักสุจริตใจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม พัฒนาคือความร่วมมือและสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของเครือข่ายการทำงานทุกด้านของกรม เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาด้านแรงงาน สนับสนุนให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกรม เพื่อก่อให้เกิดการรับรู้และมีทัศนคติที่ดีต่อกรม และเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและความเข้มแข็งของเครือข่ายด้านแรงงาน รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการของกรมจากผู้รับบริการทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

มีเป้าประสงค์ คือ สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ คือ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย ส่งเสริมให้สถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย และพัฒนาสู่การจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย พัฒนากลไกการดำเนินงานตามกฎหมายให้สามารถปฏิบัติได้อย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ ดำเนินคดีอาญานายจ้างและสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมตามแนวทางที่กรมกำหนดอย่างเข้มงวด พัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจความปลอดภัยให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ และมีความมั่นใจในการดำเนินคดีกับผู้ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมทั้งส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณสถานประกอบการที่มีการบริหารจัดการแรงงานที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้าง พัฒนางองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

มีเป้าประสงค์ คือ เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล และบุคลากรมีสมรรถนะสูง โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ คือ พัฒนาการดำเนินงานของกรมตามหลักเกณฑ์ของรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ทั้งในส่วนของการบริหารงานองค์กร ระบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ระบบการรับฟังความต้องการ ความคาดหวังจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ระบบการจัดการข้อมูล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการจัดการความรู้ (KM) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาระบบการทำงานและการบริหารจัดการงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักประโยชน์ประหยัด คำนึงถึง โปร่งใส ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ด้านแรงงานที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการ ตลอดจนพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของกรมให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญงานคู่คุณธรรม มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ตามหลักธรรมาภิบาลและประมวลจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

มีเป้าประสงค์ คือ มีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการแรงงาน และมีเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อให้บริการแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก และพัฒนาระบบสารสนเทศที่รองรับการใช้ข้อมูลเหล่านั้นมาสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม พัฒนาเครื่องมือหรือโปรแกรมประมวลผลข้อมูลจากระบบสารสนเทศที่มีความยืดหยุ่นหรือรองรับความต้องการของผู้ใช้งาน เสริมสร้างกระบวนการให้บริการเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ เช่น การให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) พัฒนาเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดกรมให้เป็นช่องทางให้บริการแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนในทุกภารกิจ

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.1 อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2559 (ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133 ตอนที่ 61 ก วันที่ 22 กรกฎาคม 2559 หน้า 25 – 32)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถาน ประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

(2) คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(4) พัฒนาระบบ และสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ

(5) ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

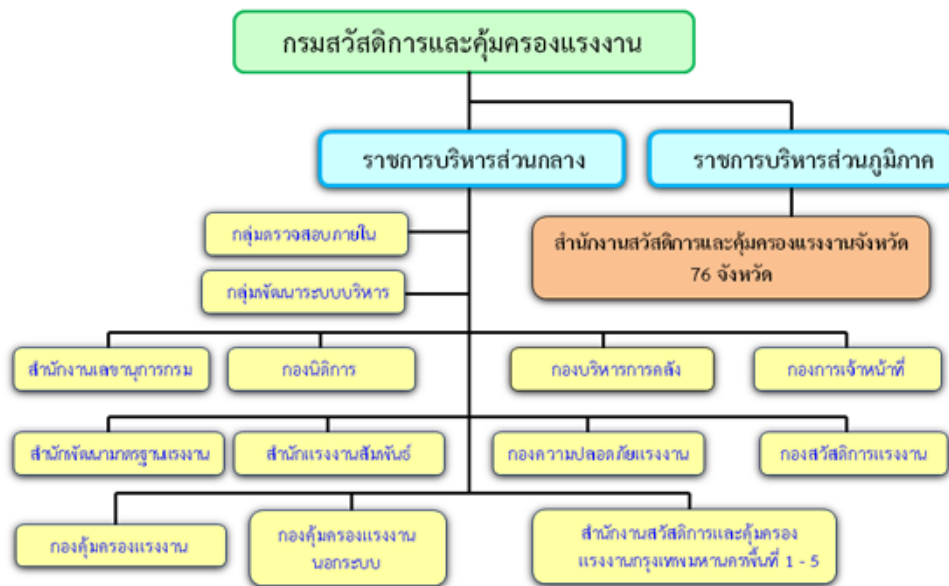
(6) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

(7) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน

(8) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสาน แผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

(9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครอง



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (1) สำนักงานเลขาธิการกรม
- (2) กองคุ้มครองแรงงาน
- (3) กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
- (4) กองความปลอดภัยแรงงาน
- (5) กองนิติการ
- (6) กองบริหารการคลัง
- (7) กองการเจ้าหน้าที่
- (8) กองสวัสดิการแรงงาน
- (9) สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
- (10) สำนักแรงงานสัมพันธ์
- (11-15) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 – 5

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนดให้มี **กลุ่มตรวจสอบภายใน** เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี และให้มีกำหนดให้มี **กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร** เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงาน ขึ้นตรงต่ออธิบดี

โดยแต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย

สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรม และราชการอื่นที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

- (1) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม
- (3) ประสานราชการกับหน่วยงานของกรมในส่วนภูมิภาคและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานสื่อสาร การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า

และผลงานของกรม

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และยานพาหนะ รวมทั้งการบริหารจัดการงานด้านสาธารณูปโภคของกรม

- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

(1) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานและกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีการปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานในระบบ แรงงานทางทะเล รวมทั้งแรงงานหญิงและเด็กในระบบ

(2) ควบคุมดูแลนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(3) ควบคุมดูแลคนประจำเรือ เจ้าของเรือ และนายเรือให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- (4) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และพัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

- (5) บริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มีอำนาจหน้าที่

(1) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานและกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

(2) ควบคุมดูแลผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านและควบคุมดูแลแรงงานนอกระบบอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- (3) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และพัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองความปลอดภัยแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

(1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานทางทะเล

(2) ควบคุมดูแลนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงาน รวมทั้งบุคคล นิติบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(3) ควบคุมดูแลคนประจำเรือ เจ้าของเรือ และนายเรือให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาต การขึ้นทะเบียน และกำกับดูแลมาตรฐานการให้บริการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(5) พัฒนาระบบการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(6) พัฒนาศักยภาพและระบบสารสนเทศความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(7) สร้างเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(8) บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองนิติการ มีอำนาจหน้าที่

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานยืม ฝาก และขายทอดตลาดทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง และอาญา ความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือด้านคดีแก่ลูกจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในความรับผิดชอบของกรม

(3) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบริหารการคลัง มีอำนาจหน้าที่

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของกรม

(2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่

(1) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรของกรม

(3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

(1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน

(2) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการจัดสวัสดิการแรงงาน

(3) กำหนดและพัฒนามาตรฐานการจัดสวัสดิการ

(4) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

(5) บริหารกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

(6) พัฒนารูปแบบตัวอย่างการจัดสวัสดิการดูแลบุตรผู้ใช้แรงงาน

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน มีอำนาจหน้าที่

- (1) พัฒนามาตรฐานแรงงานและบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดระบบรับรองมาตรฐานแรงงานและส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า
- (2) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการแรงงาน
- (3) ดำเนินการและสนับสนุนงานด้านต่างประเทศของกรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ พิธีสารและข้อตกลงระหว่างประเทศที่มีประเด็นแรงงาน ความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน การประชุม การเจรจาระหว่างประเทศ และการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
- (4) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง รวมทั้งการวิเคราะห์สถิติข้อมูลด้านแรงงาน และงานห้องสมุดของกรม
- (5) บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม ตลอดจนสนับสนุนและให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยงานในสังกัดกรม
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่

- (1) ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลในส่วนที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (3) กำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 - 5 มีอำนาจหน้าที่

- (1) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (2) ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- (3) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรม
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่

- (1) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (2) ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- (3) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรมและกระทรวง
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม
- (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่

- (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในกรม
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (SWOT Analysis) เป็นการประเมินจากจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน (Internal Factors) และการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก (External Factors) ที่มีผลต่อการดำเนินงานในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยจากผลการวิเคราะห์นี้ไปจัดทำ TOWS Matrix เพื่อหามาตรการที่เกี่ยวข้องและแนวทางการดำเนินงาน ต่อไป

2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

สำหรับปัจจัยภายนอกนั้น เป็นการวิเคราะห์ถึงโอกาสและอุปสรรคที่มีผลต่อกำดำเนินงานของกรม โดยพิจารณาใน 6 มิติหลัก ได้แก่ ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยีและนวัตกรรม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
O1 นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายซึ่งเป็นภารกิจของกรม	T1 ลูกจ้าง นายจ้าง ผู้จ้างงาน ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ปิดบังข้อมูลการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
O2 การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติอย่างเสรี	T2 การแทรกแซงจากกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มอำนาจในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม
O3 กระแสโลกให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานและการทำงานที่มีคุณค่า	T3 นายจ้าง ลูกจ้างมีทัศนคติเชิงลบกับหน่วยงาน
O4 ได้รับความร่วมมือจากเครือข่ายภายนอกมากขึ้น	T4 ปัจจัยทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น
O5 มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันของภาครัฐ	T5 ลูกจ้าง แรงงานนอกระบบมีความคาดหวังให้กรมดำเนินการในเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
O6 เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มีผลต่อการบังคับใช้กฎหมาย	T6 สถานประกอบการกิจการมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือระบบการจ้างงานเพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย
O7 มีแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายรัฐบาล Thailand 4.0 แผนแม่บทด้านแรงงานที่เป็นกรอบแนวทางการทำงานของกรม	T7 ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานเอกชน
O8 กระแสความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจการเมืองและสังคม	T8 มีการใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย
O9 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น	T9 การนำเข้าแรงงานต่างด้าวมีผลกระทบต่อการคุ้มครองแรงงาน
O10 มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีการรับรู้การทำงานมากขึ้น	T10 สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความปลอดภัยและไม่เหมาะสม
O11 มีการให้ความร่วมมือด้านแรงงานและความรับผิดชอบต่อสังคม	T11 สภาวะเศรษฐกิจในระดับโลกเป็นปัจจัยในการจ้างงานในประเทศซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการเลิกจ้างในประเทศไทย
O12 มีเครือข่ายตามกฎหมายสนับสนุนการทำงาน	

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
○13 รัฐบาลให้ความสำคัญการคุ้มครอง การประมง ผิดกฎหมาย แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ฯลฯ มากขึ้น ○14 สินค้าและผลิตภัณฑ์จากฝีมือแรงงานนอกระบบ เป็นที่ยอมรับของตลาดและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ○15 อนุสัญญาและข้อเสนอของ ILO มีส่วนผลักดันให้เกิดการพัฒนาภารกิจด้านต่าง ๆ ของกรม ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ○16 แนวโน้มการคุ้มครองแรงงานที่เข้มงวดและให้สิทธิประโยชน์แก่แรงงานทำให้นายจ้างเปลี่ยนวิธีการจ้างงานเป็นแบบจ้างเหมาหรือจ้างแรงงานนอกระบบมากขึ้น ○17 นโยบายการนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ ○18 นโยบายประชารัฐ	T12 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่เท่าเทียมกันทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติค่อนข้างสูง T13 กฎหมาย ระเบียบหรือแนวปฏิบัติด้านการเงิน การคลังมีการแก้ไขเพิ่มเติมและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา T14 กลุ่มลูกจ้างบางครั้งไม่ไว้วางใจการให้บริการของเจ้าหน้าที่ T15 การค้าและการลงทุนในประเทศและต่างประเทศ T16 ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความไม่เท่าเทียมทางสังคมขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการพื้นฐานที่สมควรจะได้รับ T17 ค่าจ้างค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมของแรงงานนอกระบบ

2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

วิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors) โดยใช้หลักการ The McKinsey 7S Framework ซึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์การ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ใน 7 มิติ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ การบริหารจัดการบุคลากร ทักษะ ระบบการทำงาน และค่านิยมร่วม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
S1 มีกฎหมายที่ให้อำนาจในการบริหารงานที่ชัดเจน	W1 อัตรากำลังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตามภารกิจและประเด็นยุทธศาสตร์
S2 มีนโยบายและแผนปฏิบัติราชการที่ชัดเจน	W2 ประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายยังไม่เพียงพอ
S3 บุคลากรกรมมีจิตบริการ ปฏิบัติต่อนายจ้างและลูกจ้างอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	W3 การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารภารกิจยังไม่ทั่วถึง
S4 ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	W4 บุคลากรมีภาระงานที่หลากหลายทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ
S5 บุคลากรมีความรู้ความสามารถหลากหลายและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	W5 บุคลากรขาดทักษะและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน
S6 มีหน่วยงานในสังกัดให้บริการประชาชนครอบคลุมทั่วประเทศ	W6 การบริหารและการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบและไม่มีประสิทธิภาพ
S7 มีบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	W7 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์
S8 การแบ่งโครงสร้างและนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการ	W8 การจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นระบบขาดความน่าเชื่อถือ
S9 มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่ชัดเจน	W9 ขาดการบูรณาการงานของหน่วยงานภายในกรม
S10 บุคลากรกรมเข้าใจภารกิจ นโยบายด้านคุ้มครองแรงงานอย่างชัดเจน	W10 นโยบายกรมมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยไม่ต่อเนื่องขาดการบูรณาการ
S11 บุคลากรมีความรู้ทางกฎหมาย	W11 ขาดการวางแผนงานระยะยาวที่เป็นรูปธรรมระยะ 10 ปี หรือ 20 ปี
S12 มีการพัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานอย่างต่อเนื่องทุกปี	W12 ภารกิจในการคุ้มครองแรงงานยังไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างส่วนราชการ ครู ลูกจ้างในโรงเรียนเอกชน
S13 มีคณะกรรมการไตรภาคีและทวิภาคีตามที่มีอำนาจหน้าที่กฎหมาย	W13 บุคลากรขาดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
S14 มีคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน	
S15 มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความซื่อสัตย์สุจริตมากกว่าหลายหน่วยงาน	

2.3 การระบุสถานการณ์จากการประเมินสภาพแวดล้อม (TOWS METRIC)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้วจึงนำจุดแข็ง จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับโอกาส อุปสรรค จากภายนอก เพื่อดูว่ากรม กำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น กรมควรจะทำอย่างไร ซึ่งสามารถนำมาจัดทำมาตรการเชิงกลยุทธ์ได้ดังนี้

มาตรการเชิงรุก (S-O)	มาตรการปรับปรุง (W-O)
1. ผลักดันและติดตามการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ 2. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบังคับใช้กฎหมายให้สามารถปฏิบัติได้อย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ 3. สร้างการรับรู้และปลูกจิตสำนึกวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ 4. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่นรองรับความต้องการของลูกจ้างและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 5. เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนในสถานประกอบกิจการ 6. พัฒนาระบบการตรวจแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน 7. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล	1. พัฒนากฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยมีความเป็นธรรมสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 2. บูรณาการการทำงานและข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3. เสริมสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 4. สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน 5. พัฒนางานวิจัย/นวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป
มาตรการเชิงป้องกัน (S-T)	มาตรการหลีกเลี่ยง (W-T)
1. สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แรงงานมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน 2. ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานและมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย 3. สร้างความรู้ความเข้าใจให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย 4. สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย	1. สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน 2. พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศรองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว 3. พัฒนารูปแบบ และช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานเข้าถึงบริการและรับทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ 4. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมให้มีประสิทธิภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564)
ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ส่วนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงเทียบเท่าระดับสากลในปี พ.ศ. 2564”

“Ensuring good quality of life and fairness equivalent to international level for all workers with in 2021”

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิต	หมายถึง	ภาวะความเป็นอยู่ที่ดีทั้งของตนเอง และของสังคม ทั้งนี้ครอบคลุมไปถึงความปลอดภัย สิทธิ และเสรีภาพ
ได้รับความเป็นธรรม	หมายถึง	ได้รับการปฏิบัติและการกระทำที่เท่าเทียมกัน สมเหตุสมผล ไม่บิดเบือนความจริง ไม่มีอคติ ไม่แบ่งแยก ไม่กีดกัน ไม่ลำเอียง บนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การได้มาซึ่งสัญชาติหรือพื้นฐานทางสังคม และมีการจัดสรรผลประโยชน์ รวมถึงการลงโทษอย่างสมเหตุสมผล
อย่างทั่วถึง	หมายถึง	ผู้ใช้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองดูแลตามกฎหมายแรงงาน
ระดับสากล	หมายถึง	ระดับที่เป็นมาตรฐานที่ทั่วโลกให้การยอมรับ

3.2 พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทยให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล
2. สร้างและยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน
3. พัฒนาความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างบนพื้นฐานความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. สร้างความเชื่อมั่น การมีส่วนร่วมและความร่วมมือเพื่อยกระดับการบริหารจัดการด้านแรงงานในทุกภาคส่วน
5. ส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีความรับผิดชอบ
6. เสริมสร้าง พัฒนาองค์กรและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของคุณธรรม

3.3 ค่านิยมองค์กร (Corporate Values)

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
3. ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้
4. เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

3.4 วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture)

LABOUR

L = Learning	หมายถึง ใฝ่เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน
A = Alert	หมายถึง มีความพร้อมและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองนโยบายและข้อสั่งการให้ทันต่อเวลา
B = Balance	หมายถึง มีความเป็นกลางในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสมดุลในการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
O = Objective	หมายถึง มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ด้วยการทำงานบนพื้นฐานของข้อมูล เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรม
U = Unity	หมายถึง มีความสมัครสมานสามัคคี ทำงานเป็นทีม
R = Receptiveness	หมายถึง มีใจที่เปิดกว้างยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ และทันสมัย

3.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues)

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้าง พัฒนาองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล

ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : กฎหมายมีการพัฒนาปรับปรุง

เป้าประสงค์ที่ 1.1 : กฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อสถานะการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ 1.1.1 : ปรับปรุง พัฒนากฎหมาย และมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด : จำนวนกฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. ศึกษา ยกร่าง พัฒนากฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้อง (ด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการแรงงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านมาตรฐานแรงงานไทย) ให้ทันสมัยมีความเป็นธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2. จัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานมุ่งสู่การบริการคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานรับผิดชอบ

กองนิติการ

- เป้าประสงค์ที่ 1.2 : ระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ 1.2.1 : พัฒนาระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมายเพื่อรองรับ Thailand 4.0
- ตัวชี้วัด : 1. ระบบการตรวจแรงงานได้รับการพัฒนารูปแบบใหม่
2. ระบบการคุ้มครองแรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนา

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. สร้างและพัฒนาระบบการตรวจแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Smart Protection) ที่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน
2. ปรับปรุง พัฒนาแนวทาง แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการตรวจแรงงาน ตรวจความปลอดภัยในการทำงาน ตรวจแรงงานนอกระบบ ตรวจแรงงานทางทะเล และตรวจแรงงานต่างด้าว
3. พัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจความปลอดภัยให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ (ทำความเข้าใจ สร้างและถ่ายทอดประสบการณ์ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน) รวมทั้งมีความมั่นใจในการดำเนินคดีกับผู้ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

หน่วยงานรับผิดชอบ

1. กองคุ้มครองแรงงาน
2. กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
3. กองความปลอดภัยแรงงาน

- เป้าประสงค์ที่ 1.3** : แรงงานเข้าถึงบริการและได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง
- กลยุทธ์ 1.3.1** : พัฒนารูปแบบ และช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานเข้าถึงบริการและรับทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ
- ตัวชี้วัด** : 1. จำนวนครั้งในการเสริมสร้างความรู้และภาพลักษณ์ของกรม
2. จำนวนแรงงานสูงอายุที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย
3. ร้อยละความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์ (จำนวนข่าว/ข้อมูลที่ได้รับการเผยแพร่)

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. พัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย สิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องและเกิดความร่วมมือในการดำเนินการตามภารกิจของกรม
2. เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์และการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
3. จัดหน่วยบริการเคลื่อนที่เพื่อเข้าไปพบปะลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบ และประชาชนโดยตรงในพื้นที่ ชุมชนต่าง ๆ
4. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมายและสังคมโดยรวม
5. พัฒนาระบบการสื่อสารโดยเสียง ภาพและข้อมูลด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว
6. เสริมสร้างความตระหนักรู้และปฏิบัติการข่าวสาร (Information Operation) เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานและประชาชนมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมและความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของกรม

หน่วยงานรับผิดชอบ

1. กองคุ้มครองแรงงาน
2. สำนักงานเลขานุการกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน (กรณีเสียชีวิต) ลดลงไม่น้อยกว่า 4.84 รายต่อ 1 แสนคน ภายในปี 2564

2. แรงงานได้รับสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : แรงงานเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

กลยุทธ์ 2.1.1 : สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แรงงานมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. จำนวนเรื่องที่ให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมายด้านแรงงานผ่านสายด่วนเพื่อผู้ใช้แรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบ นายจ้าง ประชาชน นักเรียนนักศึกษาที่เตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และแรงงานต่างด้าว

2. ให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมาย ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานแก่ ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ประชาชนทั่วไป รวมทั้งประสานงานการรับเรื่องร้องเรียนและส่งเรื่องต่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานรับผิดชอบ

1. สำนักแรงงานสัมพันธ์
2. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
3. กองคุ้มครองแรงงาน
4. กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
5. กองความปลอดภัยแรงงาน
6. กองนิติการ

- เป้าประสงค์ที่ 2.2 : แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงาน
- กลยุทธ์ 2.2.1 : สร้างการรับรู้ ปลุกจิตสำนึกวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ
- ตัวชี้วัด : 1. จำนวนแรงงานและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้มีการรับรู้ ปลุกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน
2. จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการสร้างการรับรู้และดำเนินการด้านความปลอดภัยจนเกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน
3. จำนวนสถานศึกษาที่มีการสร้างการรับรู้และดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงานจนเกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการ แนวปฏิบัติ และองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง กำลังแรงงานทุกภาคส่วน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. ปลุกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดเป็นสถานประกอบกิจการที่มีวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานโดยผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยฯ เฉลิมพระเกียรติฯ เว็บไซต์หน่วยงาน แอปพลิเคชัน – ไลน์ पोสเตอร์ แผ่นพับ รวมถึงโครงการ กิจกรรม การบรรยาย การอภิปรายให้ความรู้อื่น ๆ
3. สนับสนุน พัฒนา ยกระดับสถานประกอบกิจการ รัฐวิสาหกิจ สถานศึกษาให้มีการสร้างรับรู้และมีการบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ต่อเนื่องจนเกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานในองค์กร โดยผ่านโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาสถานประกอบกิจการต้นแบบระบบการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่อาเซียน โครงการสถานศึกษาปลอดภัย เป็นต้น

หน่วยงานรับผิดชอบ

กองความปลอดภัยแรงงาน

- เป้าประสงค์ที่ 2.3 : แรงงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม
- กลยุทธ์ 2.3.1 : ส่งเสริมและพัฒนาให้มีระบบสวัสดิการแรงงานอย่างเหมาะสม
- ตัวชี้วัด : 1. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมให้จัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย
2. จำนวนแรงงานสูงอายุ แรงงานสตรีวัยเจริญพันธุ์ แรงงานพิการ และแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการส่งเสริมบริการสวัสดิการ

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายเพื่อแรงงาน ครอบครัวและสังคม
2. ให้บริการสวัสดิการแรงงานวัยเจริญพันธุ์ แรงงานสูงอายุ แรงงานพิการ และแรงงานข้ามชาติ
3. พัฒนา กำหนดมาตรฐานการจัดสวัสดิการ
4. ปรับปรุงและพัฒนากฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
5. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตามช่วงวัยแรงงาน
6. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่นรองรับความต้องการของลูกจ้างและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

หน่วยงานรับผิดชอบ

กองสวัสดิการแรงงาน

- เป้าประสงค์ที่ 2.4 : สถานประกอบการกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)
- กลยุทธ์ 2.4.1 : ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน และมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย
- ตัวชี้วัด : 1. จำนวนสถานประกอบการกิจการที่ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
2. จำนวนสถานประกอบการกิจการที่มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. ส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานให้กับสถานประกอบการ
2. ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย
3. ส่งเสริมให้สถานประกอบการในอุตสาหกรรมประมงทะเลและกิจการที่เกี่ยวข้อง และฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง รวมทั้งกิจการอื่น ๆ เพื่อนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ไปใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน
4. พัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินมาตรฐานแรงงานไทย
5. ประเมินและให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทยแก่สถานประกอบการที่ขอการรับรอง

หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ

- ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ :**
1. ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10
 2. ร้อยละของข้อพิพาทแรงงานที่ยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ร้อยละ 90

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง

กลยุทธ์ 3.1.1 : ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์

- ตัวชี้วัด :**
1. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี
 2. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วยรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสม
 3. ร้อยละของข้อพิพาทแรงงานที่ยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนในสถานประกอบกิจการ
2. จัดทำคู่มือการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน (สำหรับเจ้าหน้าที่)
3. จัดทำแนวทางการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน (สำหรับนายจ้าง ลูกจ้าง)
4. จัดทำระบบเฝ้าระวังสถานการณ์ความขัดแย้งด้านแรงงาน
5. พัฒนาความรู้แก่บุคลากรด้านแรงงานสัมพันธ์ (นายจ้าง ลูกจ้าง ที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ และผู้นำแรงงาน) ให้มีสมรรถนะและทักษะในการเจรจาต่อรอง การประนีประนอม การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานหลักสุจริตใจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม
6. จัดกิจกรรม CSR ร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง ที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ และผู้นำแรงงาน เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงความสำคัญของความสุจริตใจและความรับผิดชอบต่อสังคม

หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักแรงงานสัมพันธ์

- เป้าประสงค์ที่ 3.2** : เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ 3.2.1** : สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน และบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน
- ตัวชี้วัด** : 1. จำนวนเครือข่ายด้านแรงงานที่ได้รับการพัฒนา
2. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับความร่วมมือที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้เครือข่ายด้านแรงงานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย
2. พัฒนาความร่วมมือและสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของเครือข่ายการทำงานทุกด้านของกรม ภาคประชาชน และชุมชน เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาด้านแรงงาน
3. เสริมสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วน เพื่อนำไปสู่การบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาและสร้างสรรค์การดำเนินงานให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงาน ลูกจ้าง นายจ้าง และความสงบสุขในวงการแรงงาน
4. ปรับปรุง พัฒนารูปแบบ/วิธีการในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน
5. ดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดความร่วมมือและความเข้มแข็งของเครือข่ายด้านแรงงาน (เครือข่ายด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านสวัสดิการแรงงาน ด้านมาตรฐานแรงงานไทย และด้านแรงงานนอกระบบ)

หน่วยงานรับผิดชอบ

1. สำนักแรงงานสัมพันธ์
2. กองคุ้มครองแรงงาน
3. กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
4. กองความปลอดภัยแรงงาน
5. กองสวัสดิการแรงงาน

กลยุทธ์ 3.2.2 : สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัด : ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ
2. สนับสนุนให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกรม เพื่อก่อให้เกิดการรับรู้และมีทัศนคติที่ดีต่อกรม
3. สำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการของกรมจากผู้รับบริการในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานรับผิดชอบ

ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

- ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ร้อยละ 100
- เป้าประสงค์ที่ 4.1 : สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- กลยุทธ์ 4.1.1 : สร้างความรู้ ความเข้าใจให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมาย
- ตัวชี้วัด : จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรม

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. ชี้แจง ส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรม โดยดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการตรวจ กำกับ และบังคับใช้กฎหมาย
2. สร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแก่สถานประกอบกิจการและผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย
4. ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมประมงทะเลและกิจการที่เกี่ยวข้อง และฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง รวมทั้งกิจการอื่น ๆ เพื่อนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ไปใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

หน่วยงานรับผิดชอบ

1. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
2. กองคุ้มครองแรงงาน
3. กองความปลอดภัยแรงงาน
4. กองสวัสดิการแรงงาน

- กลยุทธ์ 4.1.2 : ผลักดันและติดตามการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจแล้วพบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย
2. ร้อยละของการดำเนินคดีนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือคำสั่งพนักงานตรวจความปลอดภัยหรือ การดำเนินคดีอาญา โดยไม่ต้องออกคำสั่ง

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. พัฒนากลไกการดำเนินงานตามกฎหมายให้สามารถปฏิบัติได้อย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ
2. ตรวจ กำกับให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรม
3. ดำเนินคดีอาญานายจ้างและสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรมตามแนวทางที่กรมกำหนดอย่างเข้มงวด
4. พัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจความปลอดภัยให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และมีทักษะ ในการคิดวิเคราะห์ (ทำความเข้าใจ สร้างและถ่ายทอดประสบการณ์ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน) รวมทั้งมีความมั่นใจในการดำเนินคดีกับผู้ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

หน่วยงานรับผิดชอบ

1. กองคุ้มครองแรงงาน
2. กองความปลอดภัยแรงงาน
3. กองนิติการ

กลยุทธ์ 4.1.3 : สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย
ตัวชี้วัด : จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการด้านแรงงาน

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย
2. ส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณสถานประกอบการที่มีการบริหารจัดการแรงงานที่ดี
3. หาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กรมบัญชีกลางและสำนักงานงบประมาณ) เกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการของภาครัฐ โดยดำเนินการกับสถานประกอบการที่จัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยเป็นลำดับแรก

หน่วยงานรับผิดชอบ

1. สำนักแรงงานสัมพันธ์
2. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
3. กองความปลอดภัยแรงงาน

- เป้าประสงค์ที่ 4.2 : แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
- กลยุทธ์ 4.2.1 : กำกับดูแลให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
2. ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย
2. บูรณาการทุกภาคส่วนในการกำกับดูแลและบังคับใช้กฎหมายทั้งการตรวจคุ้มครองแรงงาน ตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจแรงงานนอกระบบ
3. พัฒนากลไกการดำเนินงานตามกฎหมายให้สามารถปฏิบัติได้อย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ
4. ตรวจ กำกับให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรม
5. ดำเนินคดีอาญานายจ้างและสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรม ตามแนวทางที่กรมกำหนดอย่างเข้มงวด
6. พัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจความปลอดภัยให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ (ทำความเข้าใจ สร้างและถ่ายทอดประสบการณ์ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน) รวมทั้งมีความมั่นใจในการดำเนินคดีกับผู้ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

หน่วยงานรับผิดชอบ

1. กองคุ้มครองแรงงาน
2. กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
3. กองความปลอดภัยแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้าง พัฒนองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. คะแนนการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับก้าวหน้า (คะแนนการประเมิน 400 คะแนน คิดเป็นระบบราชการ 3.2) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA)

เป้าประสงค์ที่ 5.1 : เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ 5.1.1 : พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด : คะแนนการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับก้าวหน้า (คะแนน 400 คะแนน คิดเป็นระบบราชการ 3.2) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการนำองค์กร ให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลองค์กรที่ดี และเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล
2. พัฒนาระบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
3. พัฒนาระบบการรับฟังความต้องการ ความคาดหวังจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ การดำเนินงานของกรม ให้สอดคล้องกับความต้องการ/ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
4. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาระบบการดำเนินงาน ของกรม
5. พัฒนาระบบการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM)
8. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
9. พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

หน่วยงานรับผิดชอบ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และทุกหน่วยงาน

- กลยุทธ์ 5.1.2 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
- ตัวชี้วัด : ร้อยละของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์ของกรม
2. กำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. จัดทำแผนอัตรากำลังในช่วง 5 ปี ข้างหน้า
4. พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. พัฒนาระบบการดำรงรักษาบุคลากรกรม
6. พัฒนาระบบการบริหารค่าตอบแทน
7. พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
8. พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรม
9. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม
10. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรม

หน่วยงานรับผิดชอบ

กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ 5.1.3 : บริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
ตัวชี้วัด : ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของกรมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. ศึกษาและกำหนดแนวทางการดำเนินการตามมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ พร้อมดำเนินการตามมาตรการโดยเคร่งครัด
2. มีกลไกติดตาม ประเมินผลการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ
3. เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรกรมให้เป็นผู้มีขีดความสามารถที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
4. อบรมให้ความรู้การจัดทำต้นทุนผลผลิตให้กับทุกหน่วยงานของกรม
5. วิเคราะห์ ประมวลผล และจัดทำชุดข้อมูลต้นทุนผลผลิตของหน่วยงานในสังกัดกรม
6. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการควบคู่ไปกับการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบ โดยยึดหลักประโยชน์ ประหยัด คุ่มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้

หน่วยงานรับผิดชอบ

กองบริหารการคลัง

กลยุทธ์ 5.1.4 : ศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม

ตัวชี้วัด : จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม องค์ความรู้ด้านแรงงาน ได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. กำหนดกรอบ ทิศทางการวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ด้านแรงงาน
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สร้างนวัตกรรม และองค์ความรู้ด้านแรงงาน
3. พัฒนางานวิจัย นวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม
4. สนับสนุนให้มีการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
5. สร้างสรรค์นวัตกรรมงานด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการลูกจ้าง นายจ้าง ผู้ใช้แรงงานและประชาชน

หน่วยงานรับผิดชอบ

1. สำนักแรงงานสัมพันธ์
2. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
3. กองคุ้มครองแรงงาน
4. กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
5. กองความปลอดภัยแรงงาน
6. กองสวัสดิการแรงงาน

- เป้าประสงค์ที่ 5.2 : บุคลากรมีสมรรถนะสูง
- กลยุทธ์ 5.2.1 : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมให้มีประสิทธิภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
- ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของบุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ไม่ประพฤติผิดวินัย
2. ร้อยละของบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะ

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ตามหลักธรรมาภิบาล และประมวลจริยธรรม
2. ศึกษาและกำหนดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์กรม
3. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร รวมถึงเสริมสร้างภาพลักษณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญงานคู่คุณธรรมในหลักสูตรการพัฒนาของตำแหน่งหน้าที่และลักษณะงานสำคัญของกรม เช่น หลักสูตรพนักงานตรวจแรงงาน หลักสูตรพนักงานตรวจความปลอดภัย (สำหรับคนใหม่ สำหรับพัฒนาเพิ่มพูนความรู้คนเดิม) หลักสูตรนักบริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง หลักสูตรพนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงาน หลักสูตรเจ้าหน้าที่การเงิน/การคลัง/บัญชี หลักสูตรการให้คำปรึกษากฎหมาย หลักสูตรการคดีวิเคราะห์ หลักสูตรการเป็นผู้นำที่ดี เป็นต้น

หน่วยงานรับผิดชอบ

1. กองคุ้มครองแรงงาน
2. กองการเจ้าหน้าที่
3. กองบริหารการคลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : ผู้ใช้บริการผ่านระบบ e-Service เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี
- เป้าประสงค์ที่ 6.1 : มีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการแรงงาน
- กลยุทธ์ 6.1.1 : บูรณาการสารสนเทศกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัด : จำนวนชุดข้อมูลที่เชื่อมโยงและใช้ข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. เชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกและพัฒนาระบบสารสนเทศที่รองรับการใช้ข้อมูลเหล่านั้นมาสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม
2. ให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมาย ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานแก่ ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ประชาชนทั่วไป รวมทั้งประสานงานการรับเรื่องร้องเรียนและส่งเรื่องต่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

- เป้าประสงค์ที่ 6.2 : มีเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อให้บริการแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ 6.2.1 : เสริมสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อโปรแกรมประมวลผลข้อมูลที่ให้บริการ

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. ส่งเสริมศักยภาพในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการทำงาน
2. พัฒนาเครื่องมือหรือโปรแกรมประมวลผลข้อมูลจากระบบสารสนเทศที่มีความยืดหยุ่นหรือรองรับความต้องการของผู้ใช้งาน
3. พัฒนาระบบสารสนเทศให้รองรับการรายงานข้อมูลและประมวลผล ตามกระบวนการหรือขั้นตอนหรือแบบฟอร์มที่มีการปรับปรุง
4. เชื่อมโยงเครือข่ายสื่อสารข้อมูล และให้บริการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตแก่ผู้ใช้งาน
5. บริหารจัดการ กำกับ ติดตาม เพื่อให้ข้อมูลที่จัดเก็บในระบบสารสนเทศมีความถูกต้องครบถ้วน
6. เสริมสร้างกระบวนการให้บริการเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชน
7. บำรุงรักษาระบบให้บริการสารสนเทศ อุปกรณ์ให้บริการ อุปกรณ์เครือข่าย เพื่อให้ระบบสารสนเทศของกรมสามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

กลยุทธ์ 6.2.2 : พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว

ตัวชี้วัด : 1. ระดับความพึงพอใจในการให้บริการผ่านระบบ e-Service
2. จำนวนเรื่องที่ทำให้บริการผ่านอินเทอร์เน็ตสำหรับให้ผู้ใช้บริการสามารถติดตามผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่กรมได้

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1. ปรับปรุงการให้บริการแก่ผู้รับบริการผ่านระบบ (e-Service) รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

2. ให้บริการข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

3. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการรายงานข้อมูลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ โดยให้มีรูปแบบการให้บริการที่ทันสมัย มีมาตรฐาน ใช้งานง่าย ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และสวยงามน่าสนใจ

4. พัฒนาระบบหรือช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้บริการสำหรับการติดตามการดำเนินการของเจ้าหน้าที่

5. พัฒนา/ปรับปรุงเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดกรม เพื่อเป็นช่องทางให้บริการแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไปในแต่ละภารกิจ/หน่วยงานและให้เป็นลักษณะ Friendly User Website

หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ส่วนที่ 4

การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
และการติดตามประเมินผล

ส่วนที่ 4

การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามผล

4.1 การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยสร้างความรู้ความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและแนวทางการดำเนินการ โดยใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม
2. การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำฐานข้อมูลสนับสนุนการดำเนินงาน การศึกษาและปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการดำเนินงาน และการสร้างช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การส่งเสริมให้มีการบริหารยุทธศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์อย่างจริงจัง โดยผลักดันให้เกิดการบริหารยุทธศาสตร์ในลักษณะที่เป็นองค์กรร่วม มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยส่งเสริมให้มีการประสานการทำงานในระหว่างหน่วยงานมากขึ้น
4. การจัดการความรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
5. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จาก ICT ในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด
6. การบริหารความเสี่ยง เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่อาจมีความเสี่ยง ไม่สามารถดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ได้สำเร็จตามเป้าประสงค์ อันเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
7. การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือนำไปสู่การดำเนินงานของบุคลากรที่สอดคล้องและสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
8. การอาศัยเทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ไปสู่ระดับหน่วยงานในสังกัดและบุคลากรอย่างหลากหลาย ได้แก่
 - 8.1 การถ่ายทอดโดยตรงระหว่างบุคคล เช่น การพบปะพูดคุย การประชุม เป็นต้น
 - 8.2 การถ่ายทอดผ่านเทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น เว็บไซต์ของกรม หนังสือเวียน สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เป็นต้น
9. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม และใช้เป็นแนวทางในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกรมให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์

4.2 การติดตามประเมินผล

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีแนวทางการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การพัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ โดยติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งในระดับประเด็นยุทธศาสตร์ (ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์และค่าเป้าหมาย) และระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (ตัวชี้วัดกลยุทธ์และค่าเป้าหมาย)
2. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนผลการดำเนินงานอย่างถูกต้องมากที่สุด
3. การทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยในทุกปีหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น หน่วยงานจะมีการประชุมคณะทำงานเพื่อทบทวนและปรับแผนยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ส่วนที่ 5

รายละเอียดตัวชี้วัด (Template)

ส่วนที่ 5 รายละเอียดตัวชี้วัด (Template)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล

ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : กฎหมายมีการพัฒนาปรับปรุง

หน่วยวัด : ฉบับ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนกฎหมายแรงงานที่มีการพัฒนาปรับปรุง

คำอธิบาย : กฎหมาย หมายถึง กฎหมายระดับพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และระเบียบ หรือประกาศกระทรวง

แหล่งข้อมูล : กฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่กองนิติการได้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง และได้ประกาศใช้บังคับแล้ว

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
-	-	1 ฉบับ	1 ฉบับ	1 ฉบับ

หมายเหตุ : มีการเปลี่ยนตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองนิติการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล

เป้าประสงค์ 1.1 : กฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อสภาว
การเปลี่ยนแปลง

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 1.1.1 : ปรับปรุง พัฒนากฎหมาย และมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด : จำนวนกฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง

หน่วยวัด : ฉบับ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนกฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง

คำอธิบาย : 1. กฎหมาย หมายถึง กฎหมายระดับ พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และรวมถึงคำอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมาย (คำชี้แจง) ด้วย

2. มาตรฐานแรงงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ การปฏิบัติ การใช้แรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด และความปลอดภัยในการทำงาน การมีมาตรฐานแรงงานเพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างทัดเทียมเสมอภาคก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต มีความปลอดภัย มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

แหล่งข้อมูล : กฎหมายและมาตรฐานแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่กองนิติการได้พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง และได้ประกาศใช้บังคับแล้ว

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
20 ฉบับ	25 ฉบับ	25 ฉบับ	20 ฉบับ	20 ฉบับ

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองนิติการ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** : พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล
- เป้าประสงค์ที่ 1.2** : ระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
- มิติ** : ประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ 1.2.1** : พัฒนาระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมายเพื่อรองรับ Thailand 4.0
- ตัวชี้วัดที่ 1** : ระบบการตรวจแรงงานได้รับการพัฒนารูปแบบใหม่
- หน่วยวัด** : ระบบ
- วิธีการคำนวณตัวชี้วัด** :

นับจำนวนระบบการตรวจแรงงานที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง

คำอธิบาย : ระบบการตรวจแรงงาน หมายถึง รูปแบบ กลไก องค์ประกอบ แนวทางโดยการใช้ Smart device ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน หรือ แนวปฏิบัติที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินการตรวจบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงาน ให้สัมฤทธิ์ผลตามภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกรมให้ความเห็นชอบ และให้หมายความรวมถึงระบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจความปลอดภัยด้วย

- แหล่งข้อมูล** : 1. เอกสารรายงานผลการดำเนินงาน
2. รายงานการประมวลผลการดำเนินงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
-	-	1 ระบบ	-	1 ระบบ

- หน่วยงานรับผิดชอบ** : 1. กองคุ้มครองแรงงาน
2. กองความปลอดภัยแรงงาน

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล
- เป้าประสงค์ที่ 1.2 : ระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
- มิติ : ประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ 1.2.1 : พัฒนาระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมายเพื่อรองรับ Thailand 4.0
- ตัวชี้วัดที่ 2 : ระบบการคุ้มครองแรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนา
- หน่วยวัด : ระบบ
- วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนระบบการคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนา

- คำอธิบาย : 1. ระบบการคุ้มครองแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนา หมายถึง การปรับปรุง พัฒนาแนวทาง แนวปฏิบัติและคู่มือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
2. ระบบการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มี 3 ระบบ ดังนี้
- 1) ระบบคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
 - 2) ระบบคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับแก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
 - 3) ระบบคุ้มครองลูกจ้างในงานเกษตรกรรมตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 (ซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว)

แหล่งข้อมูล : เอกสารรายงานผลการดำเนินงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
-	-	1 ระบบ	-	1 ระบบ

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.3 : แรงงานเข้าถึงบริการและได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง

มิติ : คุณภาพการให้บริการ

กลยุทธ์ 1.3.1 : พัฒนารูปแบบ และช่องทางการประชาสัมพันธ์ ให้แรงงานเข้าถึงบริการและรับทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ

ตัวชี้วัดที่ 1 : จำนวนครั้งในการเสริมสร้างความรู้และภาพลักษณ์ของกรม

หน่วยวัด : ครั้ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนครั้งในการเสริมสร้างความรู้และภาพลักษณ์ของกรม

คำอธิบาย : การเสริมสร้างความรู้และภาพลักษณ์ของกรม หมายถึง การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการกิจกรรม โดยการจัดแถลงข่าว ประสานสื่อมวลชนเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารกรม การจัดนิทรรศการ และกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเสริมสร้างให้ความรู้ ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กรมด้วย

แหล่งข้อมูล : เอกสารรายงานผลการจัดกิจกรรมแถลงข่าวและการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การจัดนิทรรศการต่าง ๆ

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
-	-	12 ครั้ง	12 ครั้ง	12 ครั้ง

หมายเหตุ : มีการเปลี่ยนตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานเลขานุการกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.3 : แรงงานเข้าถึงบริการและได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง

มิติ : คุณภาพการให้บริการ

กลยุทธ์ 1.3.1 : พัฒนารูปแบบ และช่องทางการประชาสัมพันธ์ ให้แรงงานเข้าถึงบริการและรับทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ

ตัวชี้วัดที่ 2 : จำนวนแรงงานสูงอายุที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ที่ได้รับรู้สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายของแรงงาน และช่องทางการบริการด้านคุ้มครองแรงงาน

คำอธิบาย : 1. ความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2. การเข้าถึงช่องทางการบริการด้านคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การเข้าถึงช่องทางการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เช่น สายด่วน Call Center เว็บไซต์กรม เฟสบุ๊ก เป็นต้น

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
-	-	20,000 คน	20,000 คน	20,000 คน

หมายเหตุ : มีการเปลี่ยนตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล

เป้าประสงค์ที่ 1.3 : แรงงานเข้าถึงบริการและได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง

มิติ : คุณภาพการให้บริการ

กลยุทธ์ 1.3.1 : พัฒนารูปแบบ และช่องทางการประชาสัมพันธ์ ให้แรงงานเข้าถึงบริการและรับทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ

ตัวชี้วัดที่ 3 : ร้อยละความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์ (จำนวนข่าว/ข้อมูลที่ได้รับการเผยแพร่)

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนข่าวที่ได้รับการเผยแพร่} \times 100}{\text{จำนวนข่าวทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย : การเผยแพร่ หมายถึง การดำเนินการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยการเขียนข่าว บทความ จัดทำข้อมูล เผยแพร่ไปยังสื่อมวลชน เพื่อให้ได้รับการเผยแพร่ไปยังกลุ่มเป้าหมาย นายจ้าง ลูกจ้าง ในช่องทางของสื่อต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความรู้และภาพลักษณ์ของกรม

แหล่งข้อมูล : สำเนาข่าว บทความ สกู๊ปข่าววิทยุ/โทรทัศน์ ที่ได้รับการเผยแพร่ โดยสำนักงานเลขาธิการกรมได้เก็บรวบรวมไว้

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 80	ร้อยละ 82	ร้อยละ 84	ร้อยละ 86	ร้อยละ 88

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน (กรณีเสียชีวิต) ลดลงไม่น้อยกว่า 4.84 ราย ต่อ 1 แสนคน ภายในปี 2564

หน่วยวัด : อัตรา

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานกรณีเสียชีวิต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564} \times 100,000}{\text{จำนวนลูกจ้างในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน ณ เดือนสุดท้ายของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564}}$$

คำอธิบาย : อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน (กรณีเสียชีวิต) ลดลงไม่น้อยกว่า 4.84 ต่อ 1 แสนคน ภายในปี 2564 หมายถึง อัตราการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานต่อลูกจ้าง 100,000 คน นับเฉพาะกรณีเสียชีวิต ต้องมีค่าไม่เกิน 4.84 เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (อัตราฯ คำนวณ ณ สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 คือ 5.73 ต่อ 1 แสนคน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลการประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม ซึ่งคำนวณอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานโดยกองความปลอดภัยแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
5.85 ต่อ 1 แสนคน	5.59 ต่อ 1 แสนคน	5.33 ต่อ 1 แสนคน	5.07 ต่อ 1 แสนคน	4.84 ต่อ 1 แสนคน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองความปลอดภัยแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : 2. แรงงานที่ได้รับสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\left(\frac{\text{จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในปีที่ผ่านมา} \times 10}{100} \right) \quad \text{จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการในปีที่ผ่านมา}$$

คำอธิบาย : 1. แรงงานในสถานประกอบการ หมายถึง จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริม ชี้แจง แนะนำ และมีการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย

2. การจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย หมายถึง บริการ/กิจกรรม ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นสิ่งจูงใจการทำงานนอกเหนือจากค่าจ้าง ค่าตอบแทนปกติที่ลูกจ้างได้รับ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงิน สิ่งของอำนวยความสะดวก การอบรมพัฒนา นันทนาการ หรือสร้างเสริมสุขภาพอนามัย

3. จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในปี 2560 จำนวน 600,000 คน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
600,000	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองสวัสดิการแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : แรงงานเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 2.1.1 : สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แรงงานมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1 : ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานที่เข้ารับการอบรมและผ่านการทดสอบความรู้}}{\text{จำนวนแรงงานที่เข้ารับการอบรมทั้งหมด}} \times 100$$

คำอธิบาย : แรงงานที่ได้รับความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน หมายถึง แรงงานที่ได้รับการอบรมตามโครงการต่าง ๆ ของกรม และผ่านการทดสอบความรู้ที่ได้รับจากการอบรมตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 80	ร้อยละ 81	ร้อยละ 82	ร้อยละ 83	ร้อยละ 84

หน่วยงานรับผิดชอบ : 1. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
2. กองคุ้มครองแรงงาน
3. กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
4. กองความปลอดภัยแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : แรงงานเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 2.1.1 : สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แรงงานมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 : จำนวนเรื่องที่ให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมายด้านแรงงานผ่านสายด่วนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน่วยวัด : เรื่อง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนเรื่องให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมายด้านแรงงาน ผ่านสายด่วน
(Call Center) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คำอธิบาย : ปัญหาข้อกฎหมายด้านแรงงาน หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย การตีความกฎหมาย
ตลอดจนการปรับบทกฎหมายตามกฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

แหล่งข้อมูล : สถิติในการให้บริการให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมายด้านแรงงานแก่ลูกจ้าง นายจ้าง และประชาชน
ทั่วไปของเจ้าหน้าที่สายด่วน (Call Center) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
73,000 เรื่อง	74,000 เรื่อง	77,000 เรื่อง	77,000 เรื่อง	77,000 เรื่อง

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองนิติการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.2 : แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงาน

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 2.2.1 : สร้างการรับรู้ ปลุกจิตสำนึกวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ

ตัวชี้วัดที่ 1 : จำนวนแรงงานและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้มีการรับรู้ ปลุกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่มีการรับรู้ ปลุกจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำอธิบาย : 1. แรงงาน หมายถึง แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และรวมถึงผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือให้สถานประกอบการกิจการของนายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน แรงงานในงานเกษตรกรรม

2. ผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้ประกอบการ ผู้ขออนุญาต นายจ้าง อาสาสมัครแรงงาน ชมรมเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน บัณฑิตแรงงาน นักเรียน นักศึกษา

3. การรับรู้ ปลุกจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับทราบ การได้รับข้อมูล ข่าวสาร สื่อประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบ เอกสาร มาตรฐาน กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ คู่มือ ข้อบังคับ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และให้รวมถึงการอบรม และสัมมนา เพื่อให้เกิดความตระหนักและเป็นรากฐานของการมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
2,000,000 คน	2,000,000 คน	182,060 คน	200,000 คน	200,000 คน

หมายเหตุ : มีการปรับปรุงแบบการดำเนินโครงการ/กิจกรรม จึงทำให้ค่าเป้าหมายลดลง

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองความปลอดภัยแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.2 : แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงาน

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 2.2.1 : สร้างการรับรู้ ปลุกจิตสำนึกวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ

ตัวชี้วัดที่ 2 : จำนวนสถานประกอบการกิจการที่มีการสร้างการรับรู้และดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงานจนเกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบการที่ผ่านการประเมินให้ได้รับรางวัลระดับประเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ปี

คำอธิบาย : วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ พฤติกรรมของคนในองค์กร ที่แสดงถึงลักษณะและทัศนคติที่เกี่ยวกับความปลอดภัย จนถูกนำมาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของคนในองค์กรเอง โดยในระยะเริ่มแรกการที่องค์กรมีระบบการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องนับเป็นการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ดีทางหนึ่ง

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
280 แห่ง	290 แห่ง	300 แห่ง	310 แห่ง	320 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองความปลอดภัยแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.2 : แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงาน

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 2.2.1 : สร้างการรับรู้ ปลุกจิตสำนึกวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ

ตัวชี้วัดที่ 3 : จำนวนสถานศึกษาที่มีการสร้างการรับรู้และดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน จนเกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินให้ได้รับรางวัลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี

คำอธิบาย : วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ พฤติกรรมของคนในองค์กร ที่แสดงถึงลักษณะและทัศนคติที่เกี่ยวกับความปลอดภัย จนถูกนำมาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของคนในองค์กรเอง โดยในระยะเริ่มแรกการที่องค์กรมีระบบการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องนับเป็นการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ดีทางหนึ่ง

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากโครงการสร้างเครือข่ายความปลอดภัยแรงงานตามแนวพระราชรัฐ กิจกรรม สถานศึกษาปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี ประจำปี พ.ศ. 2562 (รับสมัครและตรวจประเมินสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ)

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
240 แห่ง	229 แห่ง	260 แห่ง	270 แห่ง	280 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองความปลอดภัยแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.3 : แรงงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 2.3.1 : ส่งเสริมและพัฒนาให้มีระบบสวัสดิการแรงงานอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 1 : จำนวนประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมให้จัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย

คำอธิบาย : 1. สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย หมายถึง บริการ/กิจกรรม ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นสิ่งจูงใจการทำงานนอกเหนือจากค่าจ้าง ค่าตอบแทนปกติที่ลูกจ้างได้รับ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงิน สิ่งของอำนวยความสะดวก การอบรมพัฒนา นันทนาการ หรือสร้างเสริมสุขภาพอนามัย

2. สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมให้จัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริม ชี้แจง แนะนำ และนายจ้างมีการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากกิจกรรมส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัว และสังคม

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
12,000 แห่ง	12,000 แห่ง	12,000 แห่ง	12,000 แห่ง	13,000 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองสวัสดิการแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.3 : แรงงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 2.3.1 : ส่งเสริมและพัฒนาให้มีระบบสวัสดิการแรงงานอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ 2 : จำนวนแรงงานสูงอายุ แรงงานสตรีวัยเจริญพันธุ์ แรงงานพิการ และแรงงานข้ามชาติ ที่ได้รับการส่งเสริมบริการสวัสดิการ

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานสูงอายุ แรงงานสตรีวัยเจริญพันธุ์ แรงงานพิการ และแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการส่งเสริมบริการสวัสดิการ

คำอธิบาย : 1 การส่งเสริมบริการสวัสดิการ หมายถึง การให้บริการ การให้คำปรึกษา การเผยแพร่ความรู้ จากเอกสาร แผ่นพับ สื่อประชาสัมพันธ์ การจัดนิทรรศการ และการให้คำปรึกษาชี้แจง แนะนำในเรื่องการสร้าง ความมั่นคงทางการเงินด้วยการออม การดูแลสุขภาพอนามัยที่ดี อนามัยเจริญพันธุ์ การป้องกันเอดส์และโรค การป้องกันโทษพิษภัยจากยาเสพติด

2. แรงงานสูงอายุ หมายถึง ลูกจ้างที่มีอายุ 45 ปี ถึง 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ

3. แรงงานสตรีวัยเจริญพันธุ์ หมายถึง ลูกจ้างหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ถึง 45 ปี

4. แรงงานพิการ หมายถึง ลูกจ้างพิการที่สถานประกอบกิจการรับเข้าทำงานตามพระราชบัญญัติ

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

5. แรงงานข้ามชาติ หมายถึง แรงงาน 3 สัญชาติ ได้แก่ แรงงานสัญชาติเมียนมา แรงงานสัญชาติลาว และแรงงานสัญชาติกัมพูชา ที่ทำงานในสถานประกอบกิจการประมงทะเล ก่อสร้าง และกิจการอื่น

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากกิจกรรมส่งเสริมสวัสดิการ แก่แรงงานกลุ่มพิเศษ (แรงงานสตรีวัยเจริญพันธุ์ แรงงานพิการ และแรงงานข้ามชาติ) แรงงานสูงอายุ

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
6,000 คน	10,000 คน	10,200 คน	18,000 คน	18,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองสวัสดิการแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.4 : สถานประกอบการกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 2.4.1 : ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน และมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ 1 : จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)

คำอธิบาย : สถานประกอบการกิจการที่ได้รับการรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR) หมายถึง สถานประกอบการกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากกิจกรรมส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทย และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (Corporate Social Responsibility : CSR)

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
5,000 แห่ง	5,200 แห่ง	5,200 แห่ง	42,000 แห่ง	42,000 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 2.4 : สถานประกอบการกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 2.4.1 : ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน และมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ตัวชี้วัดที่ 2 : จำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย

คำอธิบาย : สถานประกอบการที่มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง

1. สถานประกอบการที่ดำเนินกิจกรรมตามข้อกำหนดมาตรฐาน และได้ยื่นคำขอการรับรอง (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) ครั้งแรก และต่ออายุภายในวันที่ 30 กันยายน

2. สถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) ในปีงบประมาณนั้น ณ วันที่ 30 กันยายน

3. สถานประกอบการที่ประกาศแสดงตนเองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) ในปีงบประมาณนั้น ณ วันที่ 30 กันยายน

แหล่งข้อมูล : 1. ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบการที่อยู่ในระบบมาตรฐานแรงงานไทย

2. ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบการที่ยื่นคำขอการรับรองและยื่นแบบแสดงความจำนงเข้าสู่ระบบประกาศแสดงตนเองมาตรฐานแรงงานไทย

3. ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองและประกาศแสดงตนเองเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
800 แห่ง	800 แห่ง	800 แห่ง	830 แห่ง	850 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ
ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์มีระบบ
 แรงงานสัมพันธ์ที่ดีไม่น้อยกว่าร้อยละ 10

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน}}$$

คำอธิบาย : 1. สถานประกอบกิจการ หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

2. ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เทียบกับจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

3. ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน (ระดับจังหวัดขึ้นไป)

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
-	-	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10

หมายเหตุ : มีการเพิ่มตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ
ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : 2. ร้อยละของข้อพิพาทแรงงานที่ยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ร้อยละ 90

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน และข้อพิพาทแรงงานยุติได้ โดยไม่มีการนัดหยุดงาน/ปิดงาน} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย : 1. สถานประกอบกิจการ หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ด้วยระบบทวิภาคีและแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน

2. ร้อยละของข้อพิพาทแรงงานที่ยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน หมายถึง จำนวนสถานประกอบกิจการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานและยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน เทียบกับจำนวนสถานประกอบกิจการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานทั้งหมด

3. ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ข้อเรียกร้องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ไม่มีการเจรจากันภายในกำหนด หรือมีการเจรจากันแต่ตกลงกันไม่ได้ และฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ เพื่อเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ย

4. การนัดหยุดงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน ไม่อาจยุติลงได้ด้วยการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และได้ใช้สิทธินัดหยุดงานตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

5. การปิดงาน หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน ไม่อาจยุติลงได้ด้วยการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และได้ใช้สิทธิปิดงานตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** : เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ
- เป้าประสงค์ที่ 3.1** : ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- มิติ** : ประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ 3.1.1** : ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์
- ตัวชี้วัดที่ 1** : จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี
- หน่วยวัด** : แห่ง
- วิธีการคำนวณตัวชี้วัด** :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี

คำอธิบาย : การรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี เป็นการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ในการให้ความรู้ ชี้แจง แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน และคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือในรูปแบบต่าง ๆ (คณะกรรมการลูกจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ) เกี่ยวกับการเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในสถานประกอบกิจการ เสนอแนะแนวทางการสร้างความร่วมมือและระบบร่วมปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีต่อกันในสถานประกอบกิจการ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการนำระบบแรงงานสัมพันธ์ไปใช้จัดการกับปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็ว

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจากกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ และรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้วยระบบทวิภาคี

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
12,000 แห่ง	10,658 แห่ง	10,300 แห่ง	10,300 แห่ง	10,300 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 3.1.1 : ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์

ตัวชี้วัด 2 : จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วยรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสม

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วยรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสม

คำอธิบาย : การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วยรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสม หมายถึงการรณรงค์ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงคุณภาพโดยการเข้าไปตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไป เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับหลักการ/แนวทางการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีที่จะเกิดประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เพื่อเสริมสร้างความรักความสามัคคีรวมทั้งสร้างจิตสำนึกในการเป็นหุ้นส่วนการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนตามตัวแบบที่กำหนด เพื่อให้มีความเหมาะสมในแต่ละสถานประกอบกิจการโดยใช้แบบประเมินข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน (Labour Relations Partnership Checklist : LC)

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
300 แห่ง	1,342 แห่ง	1,500 แห่ง	1,500 แห่ง	1,500 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 3.1.1 : ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์

ตัวชี้วัด 3 : ร้อยละของข้อพิพาทแรงงานที่ยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด:

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน และข้อพิพาทแรงงานยุติได้ โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย : 1. สถานประกอบกิจการ หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคีและแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน

2. ร้อยละของข้อพิพาทแรงงานที่ยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน หมายถึง จำนวนสถานประกอบกิจการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานและยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน เทียบกับจำนวนสถานประกอบกิจการที่เกิดข้อพิพาทแรงงานทั้งหมด

3. ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ข้อเรียกร้องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่มีการเจรจากันภายในกำหนด หรือมีการเจรจากันแต่ตกลงกันไม่ได้ และฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ เพื่อเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ย

4. การนัดหยุดงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน ไม่อาจยุติลงได้ด้วยการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และได้ใช้สิทธินัดหยุดงานตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

5. การปิดงาน หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน ไม่อาจยุติลงได้ด้วยการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และได้ใช้สิทธิปิดงานตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ที่ 3.2 : เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ

มิติ : คุณภาพการให้บริการ

กลยุทธ์ 3.2.1 : สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน และบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัดที่ 1 : จำนวนเครือข่ายด้านแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนเครือข่ายด้านแรงงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับการพัฒนา

คำอธิบาย : 1. เครือข่ายด้านแรงงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่างๆ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. ได้รับการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการให้เครือข่ายด้านแรงงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ การเรียนทางไกล หรือการศึกษาด้วยระบบ E-learning ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเอกสารจากองค์กรคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
3,000 คน	3,500 คน	9,310 คน	9,000 คน	9,300 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : 1. สำนักแรงงานสัมพันธ์
2. กองคุ้มครองแรงงาน
3. กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
4. กองความปลอดภัยแรงงาน
5. กองสวัสดิการแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ที่ 3.2 : เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ

มิติ : คุณภาพการให้บริการ

กลยุทธ์ 3.2.1 : สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน และบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัดที่ 2 : จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ได้รับความร่วมมือที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

หน่วยวัด : โครงการ/กิจกรรม

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
ของเครือข่ายด้านแรงงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คำอธิบาย : 1. เครือข่ายด้านแรงงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม อบรม สัมมนา ได้รับข้อมูลข่าวสาร ดำเนินกิจกรรมกับภาครัฐเพื่อสร้างความสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการ หรือร่วมจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกันเพื่อบรรลุตามเจตนารมณ์ของหน่วยงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่กรมจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุต่อวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

แหล่งข้อมูล : เอกสารการรายงานผลการดำเนินโครงการ กิจกรรมที่ภาคีเครือข่ายด้านแรงงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกรม

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
15 โครงการ/กิจกรรม	16 โครงการ/กิจกรรม	29 โครงการ/กิจกรรม	29 โครงการ/กิจกรรม	29 โครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานรับผิดชอบ : 1. สำนักแรงงานสัมพันธ์
2. กองคุ้มครองแรงงาน
3. กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
4. กองความปลอดภัยแรงงาน
5. กองสวัสดิการแรงงาน

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** : เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ
- เป้าประสงค์ที่ 3.2** : เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ
- มิติ** : คุณภาพการให้บริการ
- กลยุทธ์ 3.2.2** : สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน
- ตัวชี้วัด** : ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน
- หน่วยวัด** : ร้อยละ
- วิธีการคำนวณตัวชี้วัด** :

$$\frac{\text{ผลรวมคะแนนความพึงพอใจของผู้รับบริการที่ตอบแบบสอบถาม} \times 100}{\text{จำนวนผู้รับบริการที่ตอบแบบสอบถาม} \times \text{จำนวนคะแนนเต็มความพึงพอใจของแบบสอบถาม}}$$

คำอธิบาย : 1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. ผู้รับบริการ หมายถึง ผู้ที่มารับบริการจากหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อันประกอบด้วย ลูกจ้าง แรงงานนอกระบบ (ผู้รับงานไปทำที่บ้าน/แรงงานภาคเกษตรกรรม/ลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย) นายจ้าง/ผู้จ้างงาน องค์กรด้านแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ บุคคล/นิติบุคคลที่ขึ้นทะเบียนเพื่อให้บริการตามภารกิจของกรมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แหล่งข้อมูล : 1. รายงานผลความพึงพอใจในภาพรวมของกรม
2. แบบสอบถามจากหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 85	ร้อยละ 86	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ร้อยละ 100
หน่วยวัด : ร้อยละ
วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจและพบว่าได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน} \times 100}{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย : แรงงานที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน หมายถึง แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่สถานประกอบกิจการของนายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตามที่ทำงานในสถานประกอบกิจการที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจเพื่อให้การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

หน่วยงานรับผิดชอบ : 1. กองคุ้มครองแรงงาน
 2. กองความปลอดภัยแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

เป้าประสงค์ที่ 4.1 : สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 4.1.1 : สร้างความรู้ ความเข้าใจให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมาย

ตัวชี้วัด : จำนวนสถานประกอบกิจการ ที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจของกรม

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม

คำอธิบาย : การส่งเสริม สนับสนุนให้ปฏิบัติตามกฎหมาย หมายถึง การชี้แจง การประชุม การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การดำเนินโครงการ กิจกรรม หรือมาตรการต่างๆ การตรวจ กำกับ และบังคับใช้กฎหมาย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
52,000 แห่ง	53,000 แห่ง	65,260 แห่ง	131,650 แห่ง	131,650 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ :

1. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
2. กองคุ้มครองแรงงาน
3. กองความปลอดภัยแรงงาน
4. กองสวัสดิการแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

เป้าประสงค์ที่ 4.1 : สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 4.1.2 : ผลักดันและติดตามการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 1 : ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจแล้วพบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมาย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจแล้วพบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมาย} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจแล้วพบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน}}$$

คำอธิบาย : 1. กฎหมายแรงงาน หมายถึง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

2. สถานประกอบกิจการ หมายถึง สถานประกอบกิจการ (กลุ่มเป้าหมาย) ตามแผนการปฏิบัติงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณนั้นๆ ที่ได้จัดสรรให้หน่วยปฏิบัติทั่วประเทศดำเนินการ

3. การตรวจ หมายถึง การตรวจสถานประกอบกิจการโดยพนักงานตรวจแรงงาน ทั้งด้านสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน เพื่อให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการตรวจความปลอดภัยในการทำงานทั้งที่เป็นการตรวจปกติตามตัวชี้วัดที่กำหนด การตรวจอุบัติเหตุ การตรวจตามคำร้อง และการตรวจพิเศษ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ตัวชี้วัดที่กำหนด หมายถึง ตัวชี้วัดพื้นฐาน และหรือตัวชี้วัดเชิงเทคนิควิชาการตามกฎหมาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานหรือในกรณีที่มีผลการตรวจถูกต้อง อาจกำหนดตัวชี้วัดอื่นที่พบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องในจำนวนที่เท่ากันแทนได้

5. สถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจแล้วพบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้อง หมายถึง สถานประกอบกิจการที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจแรงงานและตรวจพบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และสถานประกอบกิจการ (กลุ่มเป้าหมาย) ที่พนักงานตรวจความปลอดภัยดำเนินการตรวจตามกฎหมาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามเป้าหมายของแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งเป็นการตรวจที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ทั้งที่เป็นการตรวจปกติ การตรวจอุบัติเหตุ การตรวจตามคำร้อง และการตรวจพิเศษ และพบว่าสถานประกอบกิจการนั้นฝ่าฝืนหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกำหนด

6. การดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การดำเนินการตามขั้นตอนการตรวจของพนักงานตรวจความปลอดภัย ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 พ.ศ. 2561 ซึ่งสถานประกอบกิจการได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งให้ปรับปรุง หรือกรณีไม่

ปฏิบัติตามคำสั่งให้ดำเนินคดีอาญา ทั้งนี้ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่พนักงานเจ้าหน้าที่มีหนังสือขอความเห็นชอบต่อสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำหรับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่พนักงานเจ้าหน้าที่มีหนังสือขอความเห็นชอบดำเนินคดีอาญาต่อผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ หรือการดำเนินคดีอาญานายจ้างโดยไม่ต้องออกคำสั่งตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติของกรมฯ สำหรับกรณีศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ได้นำการรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเรื่องดำเนินคดีแล้วเสร็จ

7. การดำเนินการให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงาน โดยการออกคำสั่งตามมาตรา 139 (3) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สั่งให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด และให้หมายความรวมถึง การที่พนักงานตรวจแรงงานดำเนินคดีนายจ้างโดยไม่ต้องออกคำสั่งตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติของกรม

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

หน่วยงานรับผิดชอบ : 1. กองคุ้มครองแรงงาน
2. กองความปลอดภัยแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

เป้าประสงค์ที่ 4.1 : สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 4.1.2 : ผลักดันและติดตามการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2 : ร้อยละของการดำเนินคดีนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน หรือคำสั่งพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือการดำเนินคดีอาญาโดยไม่ต้องออกคำสั่ง

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนการดำเนินคดีอาญานายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน และคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย และการดำเนินคดีอาญาโดยไม่ต้องออกคำสั่ง ตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติ} \times 100}{\text{จำนวนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน และจำนวนคำสั่งของพนักงาน ตรวจความปลอดภัยที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตาม และจำนวนสถานประกอบกิจการ ที่ต้องดำเนินคดีอาญาโดยไม่ต้องออกคำสั่งตามระเบียบ หรือแนวปฏิบัติ}}$$

คำอธิบาย : 1. คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานหรือคำสั่งพนักงานตรวจความปลอดภัย หมายถึง เมื่อพนักงานตรวจแรงงานหรือพนักงานตรวจความปลอดภัยเข้าตรวจสอบสถานประกอบกิจการและพบว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพนักงานตรวจแรงงานหรือพนักงานตรวจความปลอดภัย ได้ออกคำสั่งตามมาตรา 139 (3) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือมาตรา 36 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด และนายจ้างไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามคำสั่งดังกล่าวภายในระยะเวลาที่กำหนดและไม่อุทธรณ์คำสั่ง หรือในกรณีลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานอันเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 และพนักงานตรวจแรงงานอาศัยอำนาจ ตามมาตรา 124 มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างภายในระยะเวลาสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างได้ทราบคำสั่งแล้ว นายจ้างไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนดและไม่นำคดีไปสู่ศาลจนคำสั่งเป็นที่สุดตามมาตรา 125

2. การดำเนินคดีอาญานายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน หรือคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือการดำเนินคดีอาญาโดยไม่ต้องออกคำสั่ง หมายถึง การดำเนินคดีอาญานายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรา 139 (3) และมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา 36 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 หรือการดำเนินคดีอาญาโดยไม่ต้องออกคำสั่งตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติ

เงื่อนไข : 1. การนับจำนวนคำสั่ง ให้นับจำนวนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน และคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามภายในระยะเวลาที่กำหนดและนายจ้างมิได้อุทธรณ์คำสั่งหรือไม่คัดค้านไปสู่ศาล โดยเป็นคำสั่งที่ออกระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2561 – วันที่ 30 มิถุนายน 2562

2. การนับจำนวนคดีโดยไม่ต้องออกคำสั่ง ให้นับจากจำนวนสถานประกอบกิจการที่ต้องดำเนินคดีโดยไม่ต้องออกคำสั่งตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติ โดยให้เริ่มนับคดีตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561– 30 กันยายน 2562

3. การนับจำนวนคดีอาญาตามมาตรา 124 หรือตามมาตรา 139 (3) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือมาตรา 36 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกคำให้การตามแบบ กสร. นก. ๑ หรือวันที่พนักงานเจ้าหน้าที่ร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน (วันที่พนักงานสอบสวนรับหนังสือจากพนักงานตรวจแรงงาน/พนักงานตรวจความปลอดภัย/นิติกร) โดยให้เริ่มนับคดีตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2561 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2562

4. กรณีพนักงานตรวจความปลอดภัยขยายระยะเวลาให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งตามมาตรา 36 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จนครบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดหลังจากวันที่ 1 สิงหาคม 2561 หรือกรณีปิดคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอันมีผลให้นายจ้างทราบคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานโดยชอบหลังจากวันที่ 1 กรกฎาคม 2561 หรือกรณีนายจ้างถูกศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์และเจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินคดีอาญาได้ คำสั่งในข้อ 4 นี้ ไม่นำมาคิดคำนวณ

5. คำสั่งฯ ที่มีการบันทึกการออกคำสั่งในระบบคอมพิวเตอร์ แต่ไม่บันทึกรายงานผลว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งฯ หรือไม่ จะถือว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งฯ

แหล่งข้อมูล : รายงานผลการดำเนินคดีอาญานายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน หรือคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือการดำเนินคดีอาญาโดยไม่ต้องออกคำสั่ง

คำเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองนิติการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

เป้าประสงค์ที่ 4.1 : สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 4.1.3 : สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมาย

ตัวชี้วัด : จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการด้านแรงงาน

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลระบบการบริหารและการจัดการด้านแรงงานระดับประเทศ

คำอธิบาย : สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลระบบการบริหารและการจัดการด้านแรงงานระดับประเทศ หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านมาตรฐานแรงงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากเอกสารการรายงานผลการดำเนินการโครงการ

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
600 แห่ง	650 แห่ง	1,680 แห่ง	1,785 แห่ง	1,890 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ :

1. สำนักแรงงานสัมพันธ์
2. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
3. กองความปลอดภัยแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

เป้าประสงค์ที่ 4.2 : แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 4.2.1 : กำกับดูแลให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 1 : ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจและพบว่าได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน}}{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจทั้งหมด}} \times 100$$

คำอธิบาย : แรงงานที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน หมายถึง แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่สถานประกอบกิจการของนายจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตามที่ทำงานในสถานประกอบกิจการที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจเพื่อให้การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรม ตรวจแรงงานในระบบ
2. กิจกรรม ตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขั้นพื้นฐาน
3. กิจกรรม ตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขั้นเทคนิควิชาการ

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

หน่วยงานรับผิดชอบ : 1. กองคุ้มครองแรงงาน

2. กองความปลอดภัยแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

เป้าประสงค์ที่ 4.2 : แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 4.2.1 : กำกับดูแลให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2 : ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานนอกระบบที่ผ่านการตรวจและมีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย} \times 100}{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย : 1. แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้รับงานไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บังคับแก่นายจ้างซึ่งลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย และกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 (ซึ่งมิได้จ้างลูกจ้างตลอดปีและมีได้ให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะที่เป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากงานดังกล่าว)

2. แรงงานนอกระบบที่ผ่านการตรวจ หมายถึง แรงงานนอกระบบที่ได้รับการตรวจคุ้มครองติดตาม ดูแลสภาพการจ้าง ให้ผู้จ้างงาน/ผู้รับงานไปทำที่บ้าน นายจ้าง/ลูกจ้างทำงานบ้าน และนายจ้าง/ลูกจ้างในงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้จ้างงานตลอดปี ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ตามกิจกรรมตรวจแรงงานนอกระบบตามแผนการปฏิบัติงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3. แรงงานนอกระบบที่ผ่านการตรวจและมีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย หมายถึง การตรวจแรงงานนอกระบบเพื่อให้การคุ้มครองตามกฎหมายแล้วพบว่านายจ้างหรือผู้ว่าจ้างมีการปฏิบัติถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 กฎกระทรวง ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557

หมายเหตุ : ในกรณีที่ตรวจแรงงานแล้วพบว่ามีการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายโดยการแนะนำ การออกหนังสือเรียกพบ การออกคำสั่งให้ปฏิบัติการเปรียบเทียบปรับ หรือดำเนินคดีในชั้นพนักงานสอบสวน ภายในปีงบประมาณจึงจะนับเป็นผลงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เสริมสร้าง พัฒนางองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. คะแนนการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับก้าวหน้า (คะแนน 400 คะแนน คิดเป็นระบบราชการ 3.2) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

หน่วยวัด : ผลคะแนน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

คะแนนการประเมินสถานะองค์กรผ่านเกณฑ์คุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)

คำอธิบาย : การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ผ่านเกณฑ์คุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) หมายถึง กรมมีการประเมินสถานะองค์กรในการเป็นระบบราชการ 4.0 ด้วยเครื่องมือการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 4.0 ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินองค์กรด้วยตนเอง ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ รวมคะแนนทุกหมวดเท่ากับ 500 คะแนน สถานะการเป็นระบบราชการ 4.0

การได้รับการรับรองสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 แบ่งเป็นสองระดับ คือ

- **ระดับพื้นฐาน** หมายถึง กรมผ่านการประเมินสถานะจากสำนักงาน ก.พ.ร. ด้วยคะแนนการประเมิน เท่ากับ 300 – 399 ขึ้นไป สถานะการเป็นระบบราชการ 2.4 – 3.0

- **ระดับก้าวหน้า** กรมผ่านการประเมินสถานะจากสำนักงาน ก.พ.ร. ด้วยคะแนนการประเมิน เท่ากับ 400 ขึ้นไป สถานะการเป็นระบบราชการ 3.2

แหล่งข้อมูล : 1. แฟ้มเอกสารประกอบการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมุ่งสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

2. ผลการประเมินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ.ร

คำเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
-	-	ระบบราชการ 2.5	ระบบราชการ 2.8	ระบบราชการ 3.2

หมายเหตุ : มีการเปลี่ยนตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

หน่วยงานรับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : 2. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ (ITA)

หน่วยวัด : คะแนน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของกรม

คำอธิบาย : ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) หมายถึง ผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินของสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2561 ระหว่างปี 2561 - 2564 เพื่อยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม โดยประเมินจาก 10 ดัชนีชี้วัด ประกอบด้วย (1) การปฏิบัติหน้าที่ (2) การใช้งบประมาณ (3) การใช้อำนาจ (4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (6) คุณภาพการดำเนินงาน (7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (8) การปรับปรุงระบบการทำงาน (9) การเปิดเผยข้อมูล (10) การป้องกันการทุจริต โดยใช้เครื่องมือประเมิน 3 แหล่ง ได้แก่ (1) ข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ (2) การตอบแบบสอบถามจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ (3) การตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ภายในของกรม

แหล่งข้อมูล : เอกสารแจ้งผลการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
-	-	85 คะแนน	88 คะแนน	90 คะแนน

หมายเหตุ : มีการเพิ่มตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5** : เสริมสร้าง พัฒนางองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
- เป้าประสงค์ที่ 5.1** : เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล
- มิติ** : การพัฒนางองค์กร
- กลยุทธ์ 5.1.1** : พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล
- ตัวชี้วัด** : คะแนนการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับก้าวหน้า (คะแนน 400 คะแนน คิดเป็นระบบราชการ 3.2) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- หน่วยวัด** : ผลคะแนน
- วิธีการคำนวณตัวชี้วัด** :

คะแนนการประเมินสถานะองค์กรผ่านเกณฑ์คุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)

คำอธิบาย : การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ผ่านเกณฑ์คุณภาพการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA4.0) หมายถึง กรมมีการประเมินสถานะองค์กรในการเป็นระบบราชการ 4.0 ด้วยเครื่องมือการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 4.0 ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินองค์กรด้วยตนเอง ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ รวมคะแนนทุกหมวดเท่ากับ 500 คะแนน สถานะการเป็นระบบราชการ 4.0

การได้รับการรับรองสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 แบ่งเป็นสองระดับ คือ

- **ระดับพื้นฐาน** หมายถึง กรมผ่านการประเมินสถานะจากสำนักงาน ก.พ.ร. ด้วยคะแนนการประเมิน เท่ากับ 300 – 399 ขึ้นไป สถานะการเป็นระบบราชการ 2.4 – 3.0
- **ระดับก้าวหน้า** กรมผ่านการประเมินสถานะจากสำนักงาน ก.พ.ร. ด้วยคะแนนการประเมิน เท่ากับ 400 ขึ้นไป สถานะการเป็นระบบราชการ 3.2

แหล่งข้อมูล : 1. แผนเอกสารประกอบการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมุ่งสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

2. ผลการประเมินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ.ร.

คำเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
-	-	ระบบราชการ 2.5	ระบบราชการ 2.8	ระบบราชการ 3.2

หมายเหตุ : มีการเปลี่ยนตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

หน่วยงานรับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 :** เสริมสร้าง พัฒนางองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
- เป้าประสงค์ที่ 5.1 :** เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล
- มิติ :** การพัฒนางองค์กร
- กลยุทธ์ 5.1.2 :** พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
- ตัวชี้วัด :** ร้อยละของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมดำเนินการได้ตามเป้าหมาย
- หน่วยวัด :** ร้อยละ
- วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :**

$$\frac{\text{นับจำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละมิติ (5 มิติ) X 100}}{\text{จำนวนกิจกรรมทั้งหมดในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล}}$$

คำอธิบาย : แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการจัดทำ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งเป็นกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐใน 5 มิติ คือ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องตามมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด

แหล่งข้อมูล : แฟ้มข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เสริมสร้าง พัฒนางองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ 5.1 : เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล

มิติ : ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 5.1.3 : บริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของกรมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของกรม เบิกจ่ายตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือนกันยายน} \times 100}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่กรมได้รับ}}$$

คำอธิบาย : 1. เงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม หมายถึง เงินงบประมาณที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้รับจัดสรรตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ประกอบด้วย งบบุคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน งบอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น

2. การพิจารณาผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวม 12 เดือน จะใช้อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของกรม ทั้งที่เบิกจ่ายในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการเบิกจ่ายเงินของกรม ทั้งนี้ ไม่รวมงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณหรืองบประมาณเบิกจ่ายแทนกัน โดยจะใช้ข้อมูลการเบิกจ่ายดังกล่าวจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

3. การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของกรม เทียบกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่กรมได้รับ ตั้งแต่เดือนตุลาคม – เดือนกันยายน หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี (เช่น รายจ่ายประจำปีไปรายจ่ายลงทุน หรือ รายจ่ายลงทุนไปรายจ่ายประจำปี) จะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนกันยายนที่กองบริหารการคลังประมวลผลจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 96	ร้อยละ 97	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองบริหารการคลัง

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 :** เสริมสร้าง พัฒนางองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
- เป้าประสงค์ที่ 5.1 :** เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล
- มิติ :** การพัฒนางองค์กร
- กลยุทธ์ 5.1.4 :** ศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม
- ตัวชี้วัด :** จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม องค์ความรู้ด้านแรงงานได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม
- หน่วยวัด :** เรื่อง
- วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :**

นับจำนวนองค์ความรู้ด้านแรงงานที่ได้รับการพัฒนา
เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม

คำอธิบาย : งานวิจัย นวัตกรรม หรือองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนา หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ ข้อเสนอหรือจัดทำข้อมูล คู่มือการปฏิบัติงาน รูปแบบ แนวทาง วิธีการปฏิบัติงาน รายงานสถานการณ์และรายงานผลการสำรวจ ศึกษา วิจัยที่ได้รับการพัฒนาเพื่อใช้ในการภารกิจของกรม

แหล่งข้อมูล : 1. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้
2. รายงานการวิจัย หรือการสร้างนวัตกรรม

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
6 เรื่อง	6 เรื่อง	6 เรื่อง	6 เรื่อง	6 เรื่อง

หน่วยงานรับผิดชอบ : 1. สำนักแรงงานสัมพันธ์
2. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
3. กองคุ้มครองแรงงาน
4. กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
5. กองความปลอดภัยแรงงาน
6. กองสวัสดิการแรงงาน

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 :** เสริมสร้าง พัฒนางองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
- เป้าประสงค์ที่ 5.2 :** บุคลากรมีสมรรถนะสูง
- มิติ :** การพัฒนางองค์กร
- กลยุทธ์ 5.2.1 :** พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมให้มีประสิทธิภาพสูงมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
- ตัวชี้วัดที่ 1 :** ร้อยละของบุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลที่ไม่ประพฤติผิดวินัย
- หน่วยวัด :** ร้อยละ
- วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :**

$$\frac{\text{นับจำนวนบุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ที่ไม่ประพฤติผิดวินัย} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย : 1. บุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของกรม ที่ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลตามโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริต และประพฤติมิชอบ ที่ดำเนินการโดยกองการเจ้าหน้าที่

2. ไม่ประพฤติผิดวินัย หมายถึง ไม่ถูกร้องเรียนกล่าวหาว่ากระทำผิด หรือถูกร้องเรียนกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยแต่ไม่มีมูลและไม่ถูกลงโทษ

แหล่งข้อมูล : 1. ข้อมูลรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิด การทุจริตและประพฤติมิชอบ

2. ข้อมูลทะเบียนรับเรื่องงานวินัยของกองการเจ้าหน้าที่

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93	ร้อยละ 94	ร้อยละ 95

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 :** เสริมสร้าง พัฒนางองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล
- เป้าประสงค์ที่ 5.2 :** บุคลากรมีสมรรถนะสูง
- มิติ :** การพัฒนางองค์กร
- กลยุทธ์ 5.2.1 :** พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมให้มีประสิทธิภาพสูงมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
- ตัวชี้วัดที่ 2 :** ร้อยละของบุคลากรกรมที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะ
- หน่วยวัด :** ร้อยละ
- วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :**

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรกรมที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และการพัฒนาสมรรถนะผ่านเกณฑ์การประเมินของหลักสูตร และการติดตามหลังฝึกอบรม} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรกรมที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และการพัฒนาสมรรถนะ}}$$

คำอธิบาย : 1. บุคลากร หมายถึง บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และการพัฒนาสมรรถนะ

2. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง บุคลากรกรมได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยหลังจากมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของหลักสูตรและการติดตามหลังฝึกอบรม บุคลากรสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้รับเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีอานชีฟ

แหล่งข้อมูล : 1. แบบรายงานผลการพัฒนาของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากทุกหน่วยงาน ซึ่งทุกหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการสรุปข้อมูลของข้าราชการ จากโครงการ/กิจกรรม ดังนี้ 1) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงิน การคลังภาครัฐ (กค.) 2) โครงการอบรมเทคนิคการเป็นวิทยากรด้านแรงงานทางทะเล (กคร.) และ 3) เสริมสร้างศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (กคร.)

2. กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รวบรวมข้อมูล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93	ร้อยละ 94	ร้อยละ 95

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : ผู้ใช้บริการผ่านระบบ e-Service เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี
หน่วยวัด : ร้อยละ
วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{(\text{จำนวนผู้ใช้งาน ณ วันสุดท้ายของปีงบประมาณ} - \text{จำนวนผู้ใช้งาน ณ วันเริ่มต้นปีงบประมาณ}) \times 100}{\text{จำนวนผู้ใช้งาน ณ วันเริ่มต้นปีงบประมาณ}}$$

คำอธิบาย : 1. จำนวนผู้ใช้งาน ณ วันเริ่มต้นปีงบประมาณ หมายถึง จำนวนผู้ใช้งานในระบบ e-Service ณ วันที่ 1 ตุลาคม (สามารถประมวลผลเรียกดูได้ในระบบฐานข้อมูล)
 2. จำนวนผู้ใช้งาน ณ วันสุดท้ายของปีงบประมาณ หมายถึง จำนวนผู้ใช้งานในระบบ e-Service ณ วันที่ 30 กันยายนของปีถัดไป (สามารถประมวลผลเรียกดูได้ในระบบฐานข้อมูล)
 3. เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 10 หมายถึง จำนวนผู้ใช้งาน ณ วันสิ้นสุดปีงบประมาณเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ใช้งาน ณ วันเริ่มต้นปีงบประมาณ

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 :** พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- เป้าประสงค์ที่ 6.1 :** มีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการแรงงาน
- มิติ :** ประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ 6.1.1 :** บูรณาการข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ตัวชี้วัด :** จำนวนชุดข้อมูลที่เชื่อมโยงและใช้ข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
- หน่วยวัด :** จำนวน
- วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :**

นับจำนวนระบบสารสนเทศที่สามารถเรียกใช้ประโยชน์จากข้อมูลของหน่วยงานภายนอกได้

คำอธิบาย : 1. หน่วยงานภายนอก หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กร หรือหน่วยงานภาคเอกชนที่ไม่ได้อยู่ในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. ระบบ หมายถึง โปรแกรม หรือฟังก์ชันงานบันทึกข้อมูล/ประมวลผลข้อมูล/ให้บริการประชาชน ภายใต้ระบบสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของกรม เช่น สถานประกอบกิจการ การตรวจแรงงาน การแจ้งการจ้างแรงงานเด็ก การตรวจความปลอดภัย การตรวจแรงงานประมงทะเล เป็นต้น

3. ระบบสารสนเทศที่สามารถเรียกใช้ประโยชน์จากข้อมูลของหน่วยงานภายนอก หมายถึง ระบบ โปรแกรม หรือ ฟังก์ชันงานที่มีความสามารถในการเรียกใช้ประโยชน์จากข้อมูลของหน่วยงานภายนอกในการเปรียบเทียบ ตรวจสอบ หรือลดขั้นตอนในการบันทึกข้อมูลได้จากทุกวิธีการเชื่อมโยง

แหล่งข้อมูล : รายงานผลการพัฒนาระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
-	-	3 ชุดข้อมูล	3 ชุดข้อมูล	3 ชุดข้อมูล

หมายเหตุ : มีการเปลี่ยนตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
เป้าประสงค์ที่ 6.2 : มีเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อให้บริการแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน

มิติ : การพัฒนาองค์กร

กลยุทธ์ 6.2.1 : เสริมสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อโปรแกรมประมวลผลข้อมูลที่ให้บริการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{ผลรวมคะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อโปรแกรมประมวลผลข้อมูลที่ให้บริการ} \times 100}{\text{จำนวนผู้ใช้โปรแกรมที่ตอบแบบสอบถาม} \times \text{จำนวนคะแนนเต็มของความพึงพอใจ}}$$

คำอธิบาย : 1. ความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อโปรแกรมประมวลผลข้อมูลที่ให้บริการ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อโปรแกรมประมวลผลข้อมูล ทั้งระบบประมวลผลในระบบสารสนเทศกรม และระบบประมวลผลสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในประเด็นการนำไปใช้ประโยชน์ ความครอบคลุมของข้อมูล ความถูกต้องของข้อมูล เป็นต้น โดยแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ คือ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

2. ระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของค่าคะแนนต่อจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (ค่าคะแนนความพึงพอใจสูงสุด = 5)

แหล่งข้อมูล : แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อโปรแกรมประมวลผลข้อมูลที่ให้บริการ

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
-	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 :** พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- เป้าประสงค์ที่ 6.2 :** มีเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อให้บริการแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน
- มิติ :** คุณภาพการให้บริการ
- กลยุทธ์ 6.2.2 :** พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว
- ตัวชี้วัดที่ 1 :** ร้อยละความพึงพอใจในการให้บริการผ่านระบบ e-Service
- หน่วยวัด :** ร้อยละ
- วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :**

$$\frac{\text{ผลคะแนนรวมความพึงพอใจในการให้บริการผ่านระบบ e-Service} \times 100}{\text{จำนวนผู้ใช้บริการผ่านระบบที่ตอบแบบสอบถาม e-Service} \times \text{จำนวนคะแนนเต็มของความพึงพอใจ}}$$

คำอธิบาย : 1. ความพึงพอใจในการให้บริการผ่านระบบ e-Service หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบรายงานข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ในประเด็นการช่วยอำนวยความสะดวก ลดขั้นตอน ลดเวลาในการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ในการพัฒนาต่อเนื่อง เป็นต้น โดยแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ คือ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

2. ระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของค่าคะแนนต่อจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (ค่าคะแนนความพึงพอใจสูงสุด = 5)

แหล่งข้อมูล : แบบสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการผ่านระบบ e-Service

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
-	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- เป้าประสงค์ที่ 6.2 : มีเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อให้บริการแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน
- มิติ : คุณภาพการให้บริการ
- กลยุทธ์ 6.2.2 : พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว
- ตัวชี้วัดที่ 2 : จำนวนเรื่องที่ให้บริการผ่านอินเทอร์เน็ตสำหรับให้ผู้ให้บริการ สามารถติดตามผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่กรมได้
- หน่วยวัด : เรื่อง
- วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนเรื่องที่ให้บริการผ่านอินเทอร์เน็ตสำหรับผู้ให้บริการ
สามารถติดตามผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่กรมได้

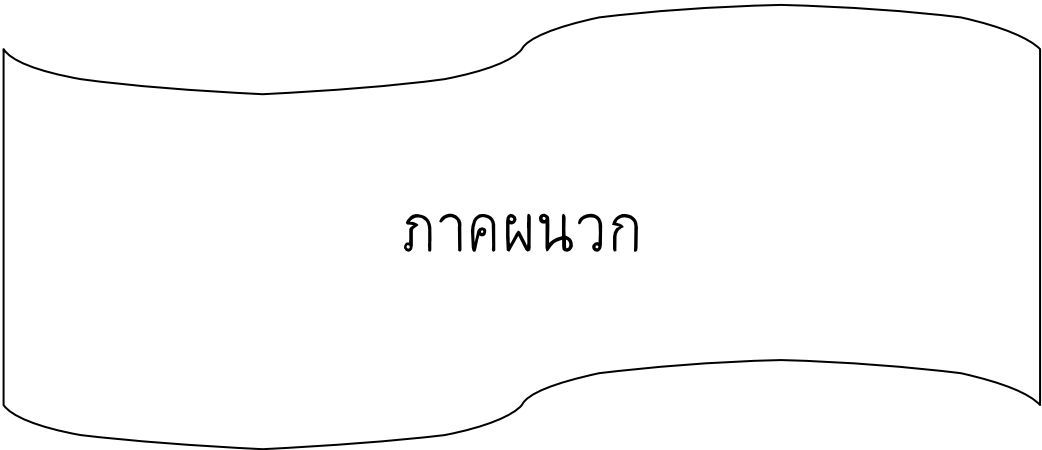
คำอธิบาย : เรื่องที่ให้บริการผ่านอินเทอร์เน็ต หมายถึง โปรแกรม หรือฟังก์ชันงานบันทึกข้อมูล/ประมวลผลข้อมูลให้บริการประชาชนในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
2 เรื่อง	4 เรื่อง	6 เรื่อง	7 เรื่อง	8 เรื่อง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน



ภาคผนวก

สรุปแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562					
ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี 4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี 2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี 2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี 1. ด้านความมั่นคง 2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี 6. ด้านการปรับสมดุลการพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี 6. ด้านการปรับสมดุลการพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 2. สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม 3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้ 5. การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน 9. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ 3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้ 9. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 2. สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม 3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 6. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย	แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 6. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) 1. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 2. การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) 1. การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 2. การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) 1. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 2. การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) 1. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 2. การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) 5. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) 6. การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย

แผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)

วิสัยทัศน์ (Vision) “แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงเทียบเท่าระดับสากลในปี พ.ศ. 2564”

พันธกิจ 1. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทยให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล	พันธกิจ 2. สร้างและยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน	พันธกิจ 3. พัฒนาความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างบนพื้นฐานความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พันธกิจ 4. สร้างความเชื่อมั่นการมีส่วนร่วมและความร่วมมือเพื่อยกระดับการบริหารจัดการด้านแรงงานในทุกภาคส่วน	พันธกิจ 5. ส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีความรับผิดชอบ	พันธกิจ 6. เสริมสร้าง พัฒนาองค์กรและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของคุณธรรม	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้าง พัฒนาองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ตัวชี้วัด : กฎหมายมีการพัฒนาปรับปรุง	ตัวชี้วัด : 1. อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน (กรณีเสียชีวิต) ลดลงไม่น้อยกว่า 4.84 รายต่อ 1 แสนคนภายในปี 2564 2. แรงงานได้รับสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ 10 ต่อปี	ตัวชี้วัด : 1. ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10 2. ร้อยละของข้อพิพาทแรงงานที่ยุติได้ โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ร้อยละ 90	ตัวชี้วัด : ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ร้อยละ 100	ตัวชี้วัด : 1. คะแนนการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับก้าวหน้า (คะแนนการประเมิน 400 คะแนน คิดเป็นระบบราชการ 3.2) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ตัวชี้วัด : ผู้ใช้บริการผ่านระบบ e-Service เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี
เป้าประสงค์ 1.1 กฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อสภาะการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ 1.1.1 ปรับปรุงพัฒนากฎหมาย และมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้อง เป้าประสงค์ 1.2 ระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ 1.2.1 พัฒนาระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมายเพื่อรองรับ Thailand 4.0 เป้าประสงค์ 1.3 แรงงานเข้าถึงบริการและได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง กลยุทธ์ 1.3.1 พัฒนารูปแบบและช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานเข้าถึงบริการและรับทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ	เป้าประสงค์ 2.1 แรงงานเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน กลยุทธ์ 2.1.1 สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แรงงานมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน เป้าประสงค์ 2.2 แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงาน กลยุทธ์ 2.2.1 สร้างการรับรู้ ปลุกจิตสำนึกวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ เป้าประสงค์ 2.3 แรงงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม กลยุทธ์ 2.3.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้มีระบบสวัสดิการแรงงานอย่างเหมาะสม เป้าประสงค์ 2.4 สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR) กลยุทธ์ 2.4.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานและมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย	เป้าประสงค์ 3.1 ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กลยุทธ์ 3.1.1 ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ เป้าประสงค์ 3.2 เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ 3.2.1 สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน และบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน กลยุทธ์ 3.2.2 สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน	เป้าประสงค์ 4.1 สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน กลยุทธ์ 4.1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมาย กลยุทธ์ 4.1.2 ผลักดันและติดตามการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ 4.1.3 สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมาย เป้าประสงค์ 4.2 แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน กลยุทธ์ 4.2.1 กำกับดูแลให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและมีความปลอดภัยในการทำงานโดยมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์ 5.1 เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล กลยุทธ์ 5.1.1 พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล กลยุทธ์ 5.1.2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม กลยุทธ์ 5.1.3 บริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ 5.1.4 ศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม เป้าประสงค์ 5.2 บุคลากรมีสมรรถนะสูง กลยุทธ์ 5.2.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมให้มีประสิทธิภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	เป้าประสงค์ 6.1 มีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการแรงงาน กลยุทธ์ 6.1.1 บูรณาการข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป้าประสงค์ 6.2 มีเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อให้บริการแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน กลยุทธ์ 6.2.1 เสริมสร้าง พัฒนาปรับปรุง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ 6.2.2 พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศรองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว

แผนที่ยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

วิสัยทัศน์ : “แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงเทียบเท่าระดับสากลในปี พ.ศ. 2564”

- พันธกิจ :**
- 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศไทยให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล
 - 2) สร้างและยกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน
 - 3) พัฒนาความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างบนพื้นฐานความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
 - 4) สร้างความเชื่อมั่น การมีส่วนร่วมและความร่วมมือเพื่อยกระดับการบริหารจัดการด้านแรงงานในทุกภาคส่วน
 - 5) ส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีความรับผิดชอบ
 - 6) เสริมสร้าง พัฒนานองค์กรและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของคุณธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล

2. ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

3. เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ

4. พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

5. เสริมสร้าง พัฒนานองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล

6. พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์

- 1.1 กฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง
- 1.2 ระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
- 1.3 แรงงานเข้าถึงบริการและได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง

- 2.1 แรงงานเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน
- 2.2 แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงาน
- 2.3 แรงงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม
- 2.4 สถานประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)

- 3.1 ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- 3.2 เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ

- 4.1 สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- 4.2 แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

- 5.1 เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล
- 5.2 บุคลากรมีสมรรถนะสูง

- 6.1 มีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการแรงงาน
- 6.2 มีเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อให้บริการแก่ประชาชน และผู้ปฏิบัติงาน

มิติประสิทธิผล

2.2.1 สร้างการรับรู้ ปลุกจิตสำนึกวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ

2.3.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้มีระบบสวัสดิการแรงงานอย่างเหมาะสม

2.4.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน และมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย

3.1.1 ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์

4.2.1 กำกับดูแลให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

มิติคุณภาพการให้บริการ

1.3.1 พัฒนารูปแบบและช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานเข้าถึงบริการ และรับทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ

3.2.1 สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน และบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน

3.2.2 สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

6.2.2 พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศรองรับการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว

มิติประสิทธิภาพ

1.1.1 ปรับปรุง พัฒนากฎหมาย และมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้อง

1.2.1 พัฒนาระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมายเพื่อรองรับ Thailand 4.0

2.1.1 สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แรงงานมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

4.1.1 สร้างความรู้ ความเข้าใจให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย

4.1.2 ผลักดันและติดตามการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

4.1.3 สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย

5.1.3 บริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.1 บูรณาการสารสนเทศกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

มิติการพัฒนางานองค์กร

5.1.1 พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ และมีธรรมาภิบาล

5.1.2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

5.1.4 ศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม

5.2.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมให้มีประสิทธิภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

6.2.1 เสริมสร้าง พัฒนา ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ตารางแสดงความเชื่อมโยง ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด
ของแผนยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 – 2564)
ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เทียบเท่าระดับสากล

ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : กฎหมายมีการพัฒนาปรับปรุง

เป้าประสงค์ที่ 1.1 : กฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
1.1.1 ปรับปรุง พัฒนา กฎหมาย และมาตรฐาน แรงงานที่เกี่ยวข้อง	จำนวนกฎหมายและ มาตรฐานแรงงานที่ได้รับ การพัฒนาปรับปรุง	20 ฉบับ	25 ฉบับ	25 ฉบับ	20 ฉบับ	20 ฉบับ	1. ศึกษา ยกร่าง พัฒนากฎหมายและมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้อง (ด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการแรงงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านมาตรฐาน แรงงาน) ให้ทันสมัยมีความเป็นธรรมสอดคล้องกับ มาตรฐานสากลและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศ 2. จัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อเป็นเครื่องมือในการ สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน มุ่งสู่การบริการคุณภาพทั่วทั้ง องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	กน.

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : ระบบการคุ้มครองสิทธิแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
1.2.1 พัฒนาระบบการตรวจแรงงานตามกฎหมายเพื่อรองรับ Thailand 4.0	1. ระบบการตรวจแรงงานได้รับการพัฒนารูปแบบใหม่	-	-	1 ระบบ		1 ระบบ	1. สร้างและพัฒนาระบบการตรวจแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Smart Protection) ที่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน	กคร. กภ.
	2. ระบบการคุ้มครองแรงงานนอกระบบได้รับการพัฒนา	-	-	1 ระบบ		1 ระบบ	2. ปรับปรุง พัฒนาแนวทาง แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการตรวจแรงงาน ตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน ตรวจแรงงานนอกระบบ ตรวจแรงงานทางทะเล และตรวจแรงงานต่างด้าว 3. พัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจความปลอดภัยให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ (ทำความเข้าใจ สร้างและถ่ายทอดประสบการณ์ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน) รวมทั้งมีความมั่นใจในการดำเนินคดีกับผู้ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย	กคน.

เป้าประสงค์ที่ 1.3 : แรงงานเข้าถึงบริการและได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
1.3.1 พัฒนารูปแบบ และช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้แรงงานเข้าถึงบริการและรับทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ	1. จำนวนครั้งในการเสริมสร้างความรู้และภาพลักษณ์ของกรม	-	-	12 ครั้ง	12 ครั้ง	12 ครั้ง	1. พัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย สิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง และเกิดความร่วมมือในการดำเนินการตามภารกิจของกรม	สกก.
	2. จำนวนแรงงานสูงอายุที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่หน้าที่ตามกฎหมาย	-	-	20,000 คน	20,000 คน	20,000 คน	2. เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์และการให้บริการแก่ผู้รับบริการ 3. จัดหน่วยบริการเคลื่อนที่เพื่อเข้าไปพบปะลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานทั้งในและนอกระบบ และประชาชนโดยตรงในพื้นที่ ชุมชนต่าง ๆ	กคร.
	3. ร้อยละความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์ (จำนวนข่าว/ข้อมูลที่ได้รับการเผยแพร่)	ร้อยละ 80	ร้อยละ 82	ร้อยละ 84	ร้อยละ 86	ร้อยละ 88	4. พัฒนابุคลากรให้มีความรู้ด้านการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมายและสังคมโดยรวม 5. พัฒนาระบบการสื่อสารโดยเสียง ภาพและข้อมูลด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว 6. เสริมสร้างความตระหนักรู้และปฏิบัติการข่าวสาร (Information Operation) เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานและประชาชนมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม และความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของกรม	สกก.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยแรงงาน

ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน (กรณีเสียชีวิต) ลดลงไม่น้อยกว่า 4.84 รายต่อ 1 แสนคนภายในปี 2564

2. แรงงานได้รับสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี

เป้าประสงค์ที่ 2.1 : แรงงานเข้าใจสิทธิตามกฎหมายแรงงาน

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
2.1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจให้แรงงานมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	1. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ 80	ร้อยละ 81	ร้อยละ 82	ร้อยละ 83	ร้อยละ 84	1. การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน ทั้งในและนอกระบบ นายจ้าง ประชาชน นักเรียนนักศึกษาที่เตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และแรงงานต่างด้าว	สพม. กคร. กคน. กภ.
	2. จำนวนเรื่องที่ให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมายด้านแรงงานผ่านสายด่วนเพื่อผู้ใช้แรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	73,000 เรื่อง	74,000 เรื่อง	77,000 เรื่อง	77,000 เรื่อง	77,000 เรื่อง	2. ให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมาย ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ประชาชนทั่วไป รวมทั้งประสานงานการรับเรื่องร้องเรียนและส่งเรื่องต่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	กน.

เป้าประสงค์ที่ 2.2 : แรงงานมีความปลอดภัยในการทำงาน

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
2.2.1 สร้างการรับรู้ ปลูกจิตสำนึกวัฒนธรรม ความปลอดภัยในการ ทำงานทุกระดับ	1. จำนวนแรงงานและ ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้มีการรับรู้ ปลูกจิตสำนึก ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน	2,000,000 คน	2,000,000 คน	182,060 คน	200,000 คน	200,000 คน	1. สร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการ แนวปฏิบัติ และองค์ความรู้ด้าน ความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง กำลังแรงงาน ทุกภาคส่วน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง	กก.
	2. จำนวนสถานประกอบกิจการ ที่มีการสร้างการรับรู้และ ดำเนินการด้านความปลอดภัย ในการทำงานจนเกิดวัฒนธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน	280 แห่ง	290 แห่ง	300 แห่ง	310 แห่ง	320 แห่ง	2. ปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน เจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงาน และ ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดเป็นสถานประกอบกิจการที่มีวัฒนธรรม ความปลอดภัยในการทำงานโดยผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยฯ เฉลิมพระเกียรติฯ เว็บไซต์หน่วยงาน แอปพลิเคชัน – ไลน์ โพสเตอร์ แผ่นพับ รวมถึง โครงการ กิจกรรม การบรรยาย การอภิปรายให้ความรู้อื่น ๆ	กก.
	3. จำนวนสถานศึกษาที่ มีการสร้างการรับรู้และ ดำเนินการด้านความปลอดภัย ในการทำงาน จนเกิดวัฒนธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน	240 แห่ง	229 แห่ง	260 แห่ง	270 แห่ง	280 แห่ง	3. สนับสนุน พัฒนา ยกระดับสถานประกอบกิจการ รัฐวิสาหกิจ สถานศึกษาให้มีการสร้างรับรู้และมีการบริหารจัดการและ ดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ต่อเนื่องจน เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานในองค์กร โดยผ่าน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาสถานประกอบ กิจการต้นแบบระบบการบริหารและการจัดการด้านความ ปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่อาเซียน โครงการสถานศึกษาปลอดภัย เป็นต้น	กก.

เป้าประสงค์ที่ 2.3 : แรงงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
2.3.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้มีระบบสวัสดิการแรงงานอย่างเหมาะสม	1. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมให้จัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย	12,000 แห่ง	12,000 แห่ง	12,000 แห่ง	12,000 แห่ง	13,000 แห่ง	1. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายเพื่อแรงงานครอบครัวและสังคม 2. ให้บริการสวัสดิการแรงงานวัยเจริญพันธุ์ แรงงานสูงอายุ แรงงานพิการ และแรงงานข้ามชาติ	กสว.
	2. จำนวนแรงงานสูงอายุ แรงงานสตรีวัยเจริญพันธุ์ แรงงานพิการ และแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการส่งเสริมบริการสวัสดิการ	6,000 คน	10,000 คน	10,200 คน	18,000 คน	18,000 คน	3. พัฒนา กำหนดมาตรฐานการจัดสวัสดิการ 4. ปรับปรุงและพัฒนากฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ 5. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตามช่วงวัยแรงงาน 6. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่นรองรับความต้องการของลูกจ้างและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	กสว.

เป้าประสงค์ที่ 2.4 : สถานประกอบการกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR)

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
2.4.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานและมีระบบมาตรฐานแรงงานไทย	1. จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	5,000 แห่ง	5,200 แห่ง	5,200 แห่ง	42,000 แห่ง	42,000 แห่ง	1. ส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานให้กับสถานประกอบการ 2. ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย	สพม.
	2. จำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย	800 แห่ง	800 แห่ง	800 แห่ง	830 แห่ง	850 แห่ง	3. ส่งเสริมให้สถานประกอบการในอุตสาหกรรมประมงทะเลและกิจการที่เกี่ยวข้อง และฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง รวมทั้งกิจการอื่น ๆ เพื่อนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ไปใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน 4. พัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการมาตรฐานแรงงานไทย 5. ประเมินและให้การรับรองมาตรฐานแรงงานไทยแก่สถานประกอบการที่ขอการรับรอง	สพม.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ

- ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10
2. ร้อยละของข้อพิพาทแรงงานที่ยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ร้อยละ 90

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี2564		
3.1.1 ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์	1. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	12,000 แห่ง	10,658 แห่ง	10,300 แห่ง	10,300 แห่ง	10,300 แห่ง	1. เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนในสถานประกอบกิจการ 2. จัดทำคู่มือการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน (สำหรับเจ้าหน้าที่)	สรส.
	2. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ด้วยรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสม	300 แห่ง	1,342 แห่ง	1,500 แห่ง	1,500 แห่ง	1,500 แห่ง	3. จัดทำแนวทางการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน (สำหรับนายจ้าง ลูกจ้าง) 4. จัดทำระบบเฝ้าระวังสถานการณ์ความขัดแย้งด้านแรงงาน 5. พัฒนาความรู้แก่บุคลากรด้านแรงงานสัมพันธ์ (นายจ้าง ลูกจ้าง ที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ และผู้นำแรงงาน) ให้มีสมรรถนะและทักษะในการเจรจาต่อรอง การประนีประนอม การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน หลักสุจริตใจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม	สรส.
	3. ร้อยละของข้อพิพาทแรงงานที่ยุติได้โดยไม่มี การนัดหยุดงานหรือปิดงาน	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	6. จัดกิจกรรม CSR ร่วมกับนายจ้าง ลูกจ้าง ที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ และผู้นำแรงงาน เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงความสำคัญของความสุจริตใจและมีความรับผิดชอบต่อสังคม	สรส.

เป้าประสงค์ที่ 3.2 : เกิดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
3.2.1 สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายในทุกภาคส่วน	1. จำนวนเครือข่ายด้านแรงงานที่ได้รับการพัฒนา	3,000 คน	3,500 คน	9,310 คน	9,000 คน	9,300 คน	1. พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้เครือข่ายด้านแรงงานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย 2. พัฒนาความร่วมมือและสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของเครือข่ายการทำงานทุกด้านของกรม ภาคประชาชนและชุมชน เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาด้านแรงงาน 3. เสริมสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานทุกภาคส่วน เพื่อนำไปสู่การบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาและสร้างสรรค์การดำเนินงานให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงาน ลูกจ้าง นายจ้างและความสงบสุขในวงการแรงงาน	สรส. กคร. กคน. กภ. กสว.
	2. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับความร่วมมือที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่าย	15 โครงการ/ กิจกรรม	16 โครงการ/ กิจกรรม	29 โครงการ/ กิจกรรม	29 โครงการ/ กิจกรรม	29 โครงการ/ กิจกรรม	4. ปรับปรุง พัฒนารูปแบบ/วิธีการในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน 5. ดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดความร่วมมือและความเข้มแข็งของเครือข่ายแรงงาน (เครือข่ายด้านคุ้มครองแรงงาน เครือข่ายด้านความปลอดภัยในการทำงาน เครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์ เครือข่ายด้านสวัสดิการแรงงาน เครือข่ายด้านมาตรฐานแรงงานไทย เครือข่ายด้านแรงงานนอกระบบ)	สรส. กคร. กคน. กภ. กสว.
3.2.2 สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน	ร้อยละ 85	ร้อยละ 86	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	1. สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ 2. สนับสนุนให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกรม เพื่อก่อให้เกิดการรับรู้และมีทัศนคติที่ดีต่อกรม 3. สำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการของกรมจากผู้รับบริการจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ร้อยละ 100

เป้าประสงค์ที่ 4.1 : สถานประกอบการกิจการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี2564		
4.1.1 สร้างความรู้ความเข้าใจให้สถานประกอบการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย	จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรม	52,000 แห่ง	53,000 แห่ง	65,260 แห่ง สพม. 7,910 กคร. 36,600 กก. 16,250 กสว. 4,500	131,650 แห่ง สพม. 71,250 กคร. 36,600 กก. 19,000 กสว. 4,800	131,650 แห่ง สพม. 71,250 กคร. 36,600 กก. 19,000 กสว. 4,800	1. ชี้แจง ส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรม โดยการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการตรวจกำกับ และบังคับใช้กฎหมาย 2. สร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานแก่สถานประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้อง 3. ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย 4. ส่งเสริมให้สถานประกอบการในอุตสาหกรรมประมงทะเลและกิจการที่เกี่ยวข้อง และฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง รวมทั้งกิจการอื่น ๆ เพื่อนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) ไปใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน	สพม.(กพม.) กคร. กก. กสว.
4.1.2 ผลักดันและติดตามการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ	1. ร้อยละของสถานประกอบการที่ได้รับการผ่านการตรวจแล้วพบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และดำเนินการให้สถานประกอบการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	1. พัฒนากลไกการดำเนินงานตามกฎหมายให้สามารถปฏิบัติได้อย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ 2. ตรวจ กำกับให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรม	กคร. กก.

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
	2. ร้อยละของการดำเนินคดีนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานหรือคำสั่งพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือการดำเนินคดีอาญาโดยไม่ต้องออกคำสั่ง	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	3. ดำเนินคดีอาญานายจ้างและสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรมตามแนวทางที่กรมกำหนดอย่างเข้มงวด 4. พัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงาน และพนักงานตรวจความปลอดภัยให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ (ทำความเข้าใจ สร้างและถ่ายทอดประสบการณ์ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน) รวมทั้งมีความมั่นใจในการดำเนินคดีกับผู้ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย	กน.
4.1.3 สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย	จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการด้านแรงงาน	600 แห่ง	650 แห่ง	1,680 แห่ง สรส. 1,100 สพม. 30 กก. 550	1,785 แห่ง สรส. 1,150 สพม. 35 กก. 600	1,890 แห่ง สรส. 1,200 สพม. 40 กก. 650	1. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย 2. ส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการแรงงานที่ดี 3. หาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กรมบัญชีกลางและสำนักงบประมาณ) เกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าและบริการของภาครัฐ ต้องดำเนินการกับสถานประกอบกิจการที่จัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทยเป็นลำดับแรก	สรส. สพม. (กรร.) กก.

เป้าประสงค์ที่ 4.2 : แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
4.2.1 กำกับดูแลให้แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและมีความปลอดภัยในการทำงานโดยมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	1. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย 2. บูรณาการทุกภาคส่วนในการกำกับดูแลและบังคับใช้กฎหมายทั้งการตรวจคุ้มครองแรงงาน ตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจแรงงานนอกระบบ 3. พัฒนากลไกการดำเนินงานตามกฎหมายให้สามารถปฏิบัติได้อย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ	กคร. กภ.
	2. ร้อยละของแรงงานนอกระบบที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	4. ตรวจ กำกับให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม 5. ดำเนินคดีอาญานายจ้างและสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม ตามแนวทางที่กรมกำหนดอย่างเข้มงวด 6. พัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานตรวจความปลอดภัยให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ (ทำความเข้าใจ สร้างและถ่ายทอดประสบการณ์ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน) รวมทั้งมีความมั่นใจในการดำเนินคดีกับผู้ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย	กคน.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เสริมสร้าง พัฒนางองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : 1. คะแนนการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับก้าวหน้า (คะแนน 400 คะแนน คิดเป็นระบบราชการ 3.2) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

เป้าประสงค์ที่ 5.1 : เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
5.1.1 พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและมีธรรมาภิบาล	คะแนนการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับก้าวหน้า (คะแนน 400 คะแนน คิดเป็นระบบราชการ 3.2 ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	-	-	ระบบราชการ 2.5	ระบบราชการ 2.8	ระบบราชการ 3.2	1. พัฒนาระบบการนำองค์กร ให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลองค์กรที่ดี และเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล 2. พัฒนาระบบการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3. พัฒนาระบบการรับฟังความต้องการ ความคาดหวังจาก ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การดำเนินงานของกรม ให้สอดคล้องกับความต้องการ/ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาระบบการดำเนินงานของกรม 5. พัฒนาระบบการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม 6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 7. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) 8. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล 9. พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	กพร. กจ.
5.1.2 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์ของกรม 2. กำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล	กจ.

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
							3. จัดทำแผนอัตรากำลังในช่วง 5 ปี ข้างหน้า มีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ และความเป็นไปได้ของงบประมาณ 4. พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5. พัฒนาระบบการดำรงรักษาบุคลากรกรม 6. พัฒนาระบบการบริหารค่าตอบแทน 7. พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส 8. พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรม 9. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม 10. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรม	
5.1.3 บริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของกรมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ 96	ร้อยละ 97	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	1. ศึกษาและกำหนดแนวทางการดำเนินการตามมาตรฐานการเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ พร้อมดำเนินการตามมาตรฐานโดยเคร่งครัด 2. มีกลไกติดตาม ประเมินผลการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ 3. เสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรกรมให้เป็นผู้มีขีดความสามารถที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 4. อบรมให้ความรู้การจัดทำต้นทุนผลผลิตให้กับทุกหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 5. วิเคราะห์ ประมวลผล และจัดทำชุดข้อมูลต้นทุนผลผลิตของหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 6. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการควบคู่ไปกับการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบ โดยยึดหลักประโยชน์ประหยัด คัดค้าน ค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้	กค.

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
5.1.4 ศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม	จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม องค์ความรู้ด้านแรงงาน ได้รับการพัฒนาเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม	6 เรื่อง	6 เรื่อง	6 เรื่อง สรส. 1 สพม. 1 กคร. 1 กคน. 1 กภ. 1 กสว. 1	6 เรื่อง สรส. 1 สพม. 1 กคร. 1 กคน. 1 กภ. 1 กสว. 1	6 เรื่อง สรส. 1 สพม. 1 กคร. 1 กคน. 1 กภ. 1 กสว. 1	1. กำหนดกรอบ ทิศทางการวิจัย นวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงาน 2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงาน 3. พัฒนางานวิจัย/นวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านแรงงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม 4. สนับสนุนให้มีการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 5. สร้างสรรค์นวัตกรรมงานด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการลูกจ้าง นายจ้าง ผู้ใช้แรงงานและประชาชน	สรส. สพม. กคร. กคน. กภ. กสว.

เป้าประสงค์ที่ 5.2 : บุคลากรมีสมรรถนะสูง

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
5.2.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล	1. ร้อยละของบุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลที่ไม่ประพฤติผิดวินัย	ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93	ร้อยละ 94	ร้อยละ 95	1. สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ตามหลักธรรมาภิบาล และประมวลจริยธรรม 2. ศึกษาและกำหนดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์กรม	กจ.
	2. ร้อยละของบุคลากรกรมที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะ	ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93	ร้อยละ 94	ร้อยละ 95	3. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร รวมถึงเสริมสร้างภาพลักษณ์ การปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญงาน คู่คุณธรรม ในหลักสูตรการพัฒนาของตำแหน่งหน้าที่และ ลักษณะงานสำคัญของกรม เช่น หลักสูตรพนักงานตรวจแรงงาน หลักสูตรพนักงานตรวจความปลอดภัย (สำหรับคนใหม่ สำหรับพัฒนาเพิ่มพูนความรู้คนเดิม) หลักสูตรนักบริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง หลักสูตรพนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงาน หลักสูตรเจ้าหน้าที่การเงิน/การคลัง/บัญชี หลักสูตรการให้คำปรึกษา กฎหมาย หลักสูตรการคดีวิเคราะห์ หลักสูตรการเป็นผู้นำที่ดี เป็นต้น	กคร. กจ. กค.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ : ผู้ใช้บริการผ่านระบบ e-Service เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 10 ต่อปี

เป้าประสงค์ที่ 6.1 : มีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการแรงงาน

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
6.1.1 บูรณาการข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	จำนวนชุดข้อมูลที่เชื่อมโยงและใช้ข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	-	-	3 ชุดข้อมูล	3 ชุดข้อมูล	3 ชุดข้อมูล	1. เชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกและพัฒนาระบบสารสนเทศที่รองรับการใช้ข้อมูลเหล่านั้นมาสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม 2. ให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมาย ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ประชาชนทั่วไป รวมทั้งประสานงานการรับเรื่องร้องเรียนและส่งเรื่องต่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	สพม.

เป้าประสงค์ที่ 6.2 : มีเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อให้บริการแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน

กลยุทธ์/ตัวชี้วัด/แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564		
6.2.1 เสริมสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานต่อโปรแกรมประมวลผลข้อมูลที่ใช้บริการ	-	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	- ส่งเสริมศักยภาพในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการทำงาน - พัฒนาเครื่องมือหรือโปรแกรมประมวลผลข้อมูลจากระบบสารสนเทศที่มีความยืดหยุ่น หรือรองรับความต้องการของผู้ใช้งาน - พัฒนาระบบสารสนเทศให้รองรับการรายงานข้อมูลและประมวลผลตามกระบวนการหรือขั้นตอนหรือแบบฟอร์มที่มีการปรับปรุง - เชื่อมโยงเครือข่ายสื่อสารข้อมูล และให้บริการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตแก่ผู้ใช้งาน - บริหารจัดการ กำกับติดตาม เพื่อให้ข้อมูลที่จัดเก็บในระบบสารสนเทศมีความถูกต้องครบถ้วน - เสริมสร้างกระบวนการให้บริการเชิงรุกเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้างและประชาชน - บำรุงรักษาระบบให้บริการสารสนเทศ อุปกรณ์ให้บริการ อุปกรณ์เครือข่าย เพื่อให้ระบบสารสนเทศของกรมสามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	สพม.
6.2.2 พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับ การให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว	1. ระดับความพึงพอใจในการให้บริการผ่านระบบ e-Service	-	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	- ปรับปรุงการให้บริการแก่ผู้รับบริการผ่านระบบ (e-Service) รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน - ให้บริการข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	สพม.
	2. จำนวนเรื่องที่ให้บริการผ่านอินเทอร์เน็ตสำหรับให้ผู้ใช้บริการ สามารถติดตามผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่กรมได้	2 เรื่อง	4 เรื่อง	6 เรื่อง	7 เรื่อง	8 เรื่อง	- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการรายงานข้อมูลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ โดยให้มีรูปแบบการให้บริการที่ทันสมัย มีมาตรฐานใช้งานง่าย ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และสวยงามน่าสนใจ - พัฒนาระบบหรือช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้บริการสำหรับการติดตามการดำเนินการของเจ้าหน้าที่	สพม.

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางดำเนินการ/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
		ปี 2560	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี2564		
							5. พัฒนา / ปรับปรุงเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นช่องทางให้บริการแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไปในแต่ละภารกิจ/หน่วยงานและให้เป็นลักษณะ Friendly User Website	

ภาพถ่าย
การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2560 - 2564)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
วันที่ 18 – 19 ธันวาคม 2561
ณ ห้องประชุมปรกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน





บัญชีอักษรย่อของหน่วยงาน

(1) สลก.	สำนักงานเลขานุการกรม
(2) กคร.	กองคุ้มครองแรงงาน
(3) กคน.	กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
(4) กภ.	กองความปลอดภัยแรงงาน
(5) กน.	กองนิติการ
(6) กค.	กองบริหารการคลัง
(7) กจ.	กองการเจ้าหน้าที่
(8) กสว.	กองสวัสดิการแรงงาน
(9) สพม.	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
(10) สรส.	สำนักแรงงานสัมพันธ์
(11) กตส.	กลุ่มตรวจสอบภายใน
(12) กพร.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
(13) สต.	สำนักตรวจราชการกรม
(14) สรพ.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่
(15) สสค.	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด



คณะที่ปรึกษา

นายวิวัฒน์	ตั้งหงส์	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
นายสมบูรณ์	ตรัยศิลานันท์	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
นายสมพงษ์	คล้อยแคล้ว	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

1. นายอุริศ	เข้มสุวรรณวงษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน
2. นางสาวอัจฉรา	รองสวัสดิ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
3. นางสาวสุนารีนี	ชำนาญกิจ	นักวิชาการสถิติชำนาญการ
4. นางสาวดวงใจ	ลิ้มพันธ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
5. นางสาววันดี	เอียดแก้ว	นักวิชาการสถิติชำนาญการ
6. นางสาวชนากานต์	อิมสุวรรณ	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
7. นางช่อทิพย์	พุ่มพวง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
8. นายสันติ	แก่นเกษ	นักวิชาการแรงงาน
9. นางสาววราภรณ์	เกตุสุวรรณ	เจ้าหน้าที่ธุรการ
10. นางสาวสุทธาทิพย์	ทวยภา	เจ้าหน้าที่ธุรการ

