



แผนปฏิบัติการ 4 ปี
พ.ศ. 2558 - 2561
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กสร. 3/2558

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน

คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการในระยะ 4 ปี ให้สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อตอบสนองการบรรลุเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้นำระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาดำเนินการ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายให้การบริหารราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการทำงานของกรมและถ่ายทอดสู่แผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการสำคัญที่จะดำเนินการในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2558 – 2561) ซึ่งการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ดังกล่าว ได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อแสดงผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม และสามารถติดตามประเมินผลได้ ทั้งนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความมุ่งหวังให้ผลสำเร็จจากการดำเนินงานจะนำองค์กรไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นองค์กรหลักมีอาชีพในการคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นมาตรฐานและสร้างสันติสุขในวงการแรงงานด้วยความเป็นธรรม อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่แรงงาน และประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มกราคม 2558

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทที่ 1	สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1
บทที่ 2	แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	22
บทที่ 3	รายละเอียดตัวชี้วัดและการติดตามประเมินผล	31
บทที่ 4	การประเมินและการรายงานผล	97

ภาคผนวก

-	แผนที่ยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2558 – 2561	101
-	ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กับแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2558 - 2561 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	102
-	ตารางแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	109
-	ตารางตัวชี้วัดในแต่ละมิติตามแผนที่ยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2558 – 2561	132
-	สรุปผลการสอบถามเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และรับฟังข้อเสนอต่อการให้บริการตามภารกิจของกรม	139

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการดำเนินงานของกรม ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐและแนวทางการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ รวมถึงคำแถลงนโยบายของรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 และแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2558

จากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2552 ซึ่งกำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานปฏิบัติภารกิจในด้านการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน กรมจึงได้พัฒนามาตรฐานรูปแบบ กลไก มาตรการส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถพัฒนาให้เท่าเทียมนานาประเทศได้ต่อไป

นอกจากนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังได้กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง เครือข่ายแรงงาน รวมถึงประชาชนทั่วไป ได้รับการคุ้มครองและการบริการที่ดีจากกรมภายใต้ วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักมืออาชีพ ในการคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นมาตรฐาน และสร้างสันติสุขในวงการแรงงาน ด้วยความเป็นธรรม” โดยกำหนดพันธกิจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผล ประกอบด้วย การกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล การกำกับดูแลการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมายการส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานไทย และการพัฒนาระบบบริหารจัดการของกรม อีกทั้งยังได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน ตลอดจนการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2558 - 2561 ในรูปแบบของความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล ใน 4 มิติ หรือ มุมมองตามหลัก Balanced scorecard พร้อมกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เพื่อวัดผลการดำเนินงานเป็นรูปธรรม ต่อไป

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

เน้นการเร่งรัด กำกับดูแลและส่งเสริมสถานประกอบกิจการ/ผู้ว่าจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้ความสำคัญด้านการคุ้มครองแรงงานเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การส่งเสริมแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี การกำกับดูแลและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ/รัฐวิสาหกิจ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การศึกษารูปแบบและพัฒนามาตรฐานให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคมและพัฒนาการด้านแรงงาน การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน การบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงาน อีกทั้งยังมีการณรงค์ให้แรงงาน/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายแรงงาน พัฒนาคำแนะนำความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์ การกำหนดมาตรการและป้องกันการขัดแย้ง การส่งเสริมสถานประกอบกิจการจัดสวัสดิการนอกเหนือที่กฎหมายกำหนดและพัฒนาระบบสวัสดิการแรงงานอย่างยั่งยืน

ตลอดจนการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบริการกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง ซึ่งกรมมีการดำเนินงานที่ตั้งอยู่บนบรรทัดฐานของหลักกฎหมายและพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์กรและทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เน้นการเร่งรัดการดำเนินการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 โดยได้กำหนดกลยุทธ์พัฒนามาตรฐานการจัดการด้านแรงงาน เสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมและพัฒนาความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายและภาคประชาสังคม และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการแรงงานของประชาคมอาเซียน ให้ความสำคัญในการส่งเสริมสิทธิด้านแรงงานแก่แรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน การพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิการรวมตัวและเจรจาต่อรอง พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่แรงงาน ความรู้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน และสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการค้าเสรีและประชาคมอาเซียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจของกรมสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างและพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน

เน้นการส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน โดยเข้าสู่ระบบมาตรฐานด้านแรงงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีความสมานฉันท์ ส่งเสริมสถานประกอบกิจการสร้างระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ นำมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดไปพัฒนาในสถานประกอบกิจการ สำหรับเป็นภูมิคุ้มกันไม่ให้อาการยาเสพติดแพร่ระบาดเข้าไปในสถานประกอบกิจการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

เน้นปลูกจิตสำนึกบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างมีธรรมาภิบาล ป้องกันการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้กับบุคลากรกรม พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม ถูกต้อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) รวมทั้งการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร

บทที่ 1

สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อ ทิศทางการพัฒนากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ได้มีการทบทวนแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2557 - 2560 ฉบับเดิมให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว รวมถึงกระแสการเรียกร้องด้านสิทธิแรงงานและความคาดหวังของประชาสังคมที่มีมากขึ้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สถานการณ์ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และแรงงาน ในสภาพที่เป็นปัจจุบันที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2558 - 2561 เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในระยะเวลา 4 ปี ข้างหน้า ให้สามารถปฏิบัติงานรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปีซึ่งผลการทบทวนและวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

**เป็นองค์กรหลักมืออาชีพ ในการคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นมาตรฐาน
และสร้างสันติสุขในวงการแรงงานด้วยความเป็นธรรม**

**To be one professional organization in protecting labour and improving quality of labour's
life in compliance with the standards, as well as, creating labour peace in a fair manner.**

นิยาม :

มืออาชีพ (Professional) หมายถึง มีความสามารถ ความชำนาญ มีความรอบรู้ มีวิธีการและหลักการที่ถูกต้อง

แรงงาน (Labor) หมายถึง นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในสถานที่รับไปทำที่บ้าน

คุณภาพชีวิต (Quality of life) หมายถึง มีความมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน

มาตรฐาน (Standard) หมายถึง กฎหรือหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของประเทศ

สันติสุข (Peace) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีของแรงงานในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ภายใต้การส่งเสริมของภาครัฐ

ความเป็นธรรม (Fairness) หมายถึง การกระทำที่ชอบด้วยเหตุผล

2. พันธกิจ

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
2. กำกับดูแลการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย
3. ส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานไทย
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรม

3. ค่านิยม

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

4. วัฒนธรรมองค์กร

LABOUR

L = Learning	หมายถึง	ใฝ่เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน
A = Alert	หมายถึง	มีความพร้อมและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนอง นโยบายและข้อสั่งการให้ทันต่อเวลา
B = Balance	หมายถึง	มีความเป็นกลางในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสมดุลในการ อยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
O = Objective	หมายถึง	มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย ด้วยการทำงานบนพื้นฐานของข้อมูลเพื่อบรรลุ วิสัยทัศน์และพันธกิจของกรม
U = Unity	หมายถึง	มีความสมัครสมานสามัคคี ทำงานเป็นทีม
R = Receptiveness	หมายถึง	มีใจที่เปิดกว้างยอมรับแนวคิดใหม่ๆ และทันสมัย

5. สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

5.1 สถานการณ์เศรษฐกิจและแนวโน้ม

ภาวะเศรษฐกิจไทยในไตรมาส 3 ปี 2557 มีแนวโน้มฟื้นตัวแต่ค่อนข้างช้าและไม่ชัดเจนในทุกภาคส่วน โดยอุปสงค์ภาคเอกชนมีบทบาทมากขึ้นในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแต่บางส่วนถูกรั้งได้ด้วยราคาสินค้าเกษตรที่ตกต่ำภาระหนี้ครัวเรือนที่อยู่ในระดับสูง สำหรับการใช้จ่ายของภาครัฐโดยเฉพาะการลงทุนทำได้น้อยแม้จะเพิ่มขึ้นในช่วงปลายไตรมาส แนวโน้มเศรษฐกิจไทยไตรมาส 4 ปี 2557 มีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยการบริโภคภาคเอกชนมีแนวโน้มดีขึ้นตามความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่มีรายได้ปานกลางและสูง ขณะที่รายได้เกษตรกรที่ลดลงกับภาระหนี้สินครัวเรือนของผู้มีรายได้ต่ำยังคงกดดันการขยายตัวของการบริโภคในภาพรวมต่อไป สำหรับการลงทุน

โดยเฉพาะโครงการขนาดใหญ่ยังคงชะลอตัว การส่งออกเริ่มส่งสัญญาณชะลอตัวตามเศรษฐกิจโลก ในระยะต่อไป คาดว่าภาครัฐจะช่วยพยุงคำสั่งซื้อของเกษตรกรในไตรมาสที่ 4 ปี 2557 ประเมินว่าการบริโภคโดยรวมจะขยายต่ำกว่าเกณฑ์ปกติไปอีกระยะหนึ่ง สำหรับปี 2558 เศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มฟื้นตัวต่อเนื่อง แต่อัตราการเติบโตจะต่ำกว่าประมาณการส่วนเศรษฐกิจโลก เสถียรภาพโดยรวมยังอยู่ในเกณฑ์มั่นคงทั้งด้านความสามารถและสภาพคล่อง

5.2 สถานการณ์แรงงาน

(1) ภาวะการทำงานของประชากร

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้รายงานภาวะการทำงานของประชากรในไตรมาส 3 ปี 2557 พบว่าประชากรทั้งสิ้น 67.01 ล้านคน

ในจำนวนนี้เป็นผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป 54.90 ล้านคน จำแนกเป็น

ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 38.81 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 38.42 ล้านคน จำแนกเป็นผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรม 13.52 ล้านคน และนอกภาคเกษตรกรรม 24.90 ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน พบว่าจำนวนผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรมลดลง 2.52 ล้านคน และผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรมเพิ่มขึ้น 1.84 แสนคน ซึ่งส่วนใหญ่จะเพิ่มขึ้นในภาคบริการและการค้า

ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 16.09 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน 0.46 ล้านคน (คิดเป็นอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.94) สำหรับผู้ว่างงานมีจำนวน 3.3 แสนคน อัตราการว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 0.8 โดยผู้ว่างงานส่วนใหญ่ร้อยละ 51.5 เคยทำงานมาก่อน และที่เหลือร้อยละ 48.5 ไม่เคยทำงานมาก่อน

สำหรับประชากรที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี มีจำนวน 12.11 ล้านคน ลดลงจากช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน 1.08 ล้านคน (ลดลงร้อยละ 8.2)

(2) การคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน

ในปี 2557 (ม.ค.-ก.ย.) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับคำร้องจากลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 5,214 ราย ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 16,733 คน โดยพบว่าเรื่องที่ลูกจ้างยื่นคำร้องมากที่สุด ได้แก่ ค่าจ้าง ประกอบด้วยค่าจ้างค้างจ่าย ค่าจ้างในระหว่างลาป่วย ค่าจ้างในระหว่างลาคลอด ค่าจ้างในวันลาพระราชทาน ค่าจ้างในวันหยุด (ตามประเพณีหรือหยุดพักผ่อนประจำปี) จำนวน 3,482 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมาได้แก่ ค่าชดเชยการเลิกจ้าง จำนวน 1,282 ราย และค่าจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 1,028 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.5 และ 19.6 ตามลำดับ จากคำร้องที่ได้รับ พนักงานตรวจแรงงานได้สอบสวนข้อเท็จจริงให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงิน 3,814 ราย ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 9,890 คน

การตรวจแรงงานในปี 2557 (ม.ค.-ก.ย.) มีสถานประกอบกิจการผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงาน 34,058 แห่ง ลดลงจากช่วงเวลาเดียวกันจากปีก่อนที่มีสถานประกอบกิจการผ่านการตรวจ 39,739 แห่ง คิดเป็นอัตราลดลงร้อยละ 14.3 และลูกจ้างผ่านการตรวจ 1,174,679 คน ลดลงจากปีก่อนที่มีลูกจ้างผ่านการตรวจ 1,823,825 คน คิดเป็นอัตราลดลงร้อยละ 35.6 ผลการตรวจพบว่า อัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปี 2557 (ม.ค.-ก.ย.) คิดเป็นร้อยละ 99.8 เพิ่มขึ้นจาก ปีก่อน ซึ่งมีอัตราการปฏิบัติถูกต้องร้อยละ 97.7

ในปี 2557 (ม.ค.-ก.ย.) มีสถานประกอบกิจการ/ผู้ว่าจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้านผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงาน 400 ราย เพิ่มขึ้นจากช่วงเวลาเดียวกันปีก่อนที่มีสถานประกอบกิจการ/ผู้ว่าจ้างผ่านการตรวจ 396 ราย คิดเป็นอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.0 และลูกจ้างกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านผ่านการตรวจ 4,509 คน ลดลงจากช่วงเวลาเดียวกันกับปีก่อน

ที่มีลูกจ้างกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านผ่านการตรวจ 5,684 คน คิดเป็นอัตราการลดลงร้อยละ 20.7 สำหรับผลการตรวจพบว่า อัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้านในปี 2557 (ม.ค.-ก.ย.) คิดเป็น ร้อยละ 99.8 เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันปีก่อน ซึ่งมีอัตราการปฏิบัติถูกต้องร้อยละ 99.0

ในปี 2557 (ม.ค.-ก.ย.) มีนายจ้างผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม จำนวน 1,651 ราย เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันปีก่อนที่มีนายจ้างผ่านการตรวจ 1,377 ราย คิดเป็นอัตราเพิ่มร้อยละ 19.9 และลูกจ้าง/แรงงาน ในภาคเกษตรกรรมผ่านการตรวจ 18,748 คน เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันปีก่อนที่มีลูกจ้างผ่านการตรวจ 18,185 คน คิดเป็น อัตราเพิ่มร้อยละ 3.1 สำหรับผลการตรวจพบว่า อัตราการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงาน เกษตรกรรมในปี 2557 (ม.ค.-ก.ย.) คิดเป็นร้อยละ 94.1 เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันปีก่อน ซึ่งมีอัตราการปฏิบัติถูกต้อง ร้อยละ 91.8

(3) ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

ในปี 2557 (ม.ค.-ก.ย.) มีสถานประกอบกิจการและลูกจ้างผ่านการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน 12,261 แห่ง ลดลงจากช่วงเวลาเดียวกันปีก่อน ซึ่งมีสถานประกอบกิจการผ่านการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน 13,857 แห่ง คิดเป็นอัตราการลดลงร้อยละ 11.5 และลูกจ้างผ่านการตรวจ 648,020 คน ลดลงจากช่วงเวลาเดียวกันจากปีก่อน ที่มีลูกจ้างผ่านการตรวจ 1,304,930 คน คิดเป็นอัตราการลดลงร้อยละ 50.3 ผลการตรวจพบว่า มีสถานประกอบกิจการที่ ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน 12,058 แห่ง คิดเป็นอัตราปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายร้อยละ 98.3 ลดลงเล็กน้อยจากช่วงเวลาเดียวกันปีก่อน ซึ่งมีอัตราการปฏิบัติถูกต้องร้อยละ 98.4

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่กำหนดให้มี สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ เป็นอีกหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้บริการเทคนิควิชาการระดับสูงที่ใช้ความรู้ เฉพาะด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งเป็นหน่วยงานศึกษา วิจัยทางด้าน วิทยาศาสตร์หลากหลายแขนง ที่มีเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการควบคุมป้องกัน อันตราย แก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการการทำงานจนเป็นเหตุให้เกิดความสูญเสียแก่ชีวิต ทรัพย์สิน ร่างกายและจิตใจ ของคนทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกสาขาอาชีพ และดำเนินกิจกรรมร่วมกับต่างประเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เท่าทันเทคโนโลยีในทุกภาคธุรกิจเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความมั่นคงปลอดภัยแก่ คนทำงานและผู้ประกอบการทั้งที่เป็นชาวไทยและชาวต่างชาติ

(4) การแรงงานสัมพันธ์

จากการแจ้งข้อเรียกร้องในปี 2557 (ม.ค.-ก.ย.) จำนวน 185 แห่ง ข้อเรียกร้องสามารถยุติได้โดย ระบบทวิภาคี (ไม่เกิดข้อพิพาทแรงงาน) จำนวน 120 แห่ง ซึ่งเป็นการยุติโดยตกลงกันเอง 114 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 61.6 ของสถานประกอบกิจการที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องทั้งหมด ถอนข้อเรียกร้อง 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.2 ส่วนข้อเรียกร้อง ที่ยังไม่สามารถตกลงกันได้จนเกิดข้อพิพาทแรงงาน 46 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 24.8 เกิดข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบกิจการ 33 แห่ง 39 ครั้ง จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 14,841 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อนพบว่าเกิด ข้อพิพาทแรงงานลดลง โดยในปี 2556 เกิดข้อพิพาทแรงงาน 42 แห่ง 45 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 51,194 คน มีลูกจ้าง

ใช้สิทธินัดหยุดงาน 1 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 2,512 คน เกิดขึ้นในไตรมาส 1 ทำให้เกิดวันทำงานที่สูญเสีย 118,064 วัน คิดเป็นอัตราวันทำงานสูญเสีย 47.0 วันต่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 1 คน และมีนายจ้างใช้สิทธิปิดงาน 2 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 245 คน ทำให้เกิดวันทำงานที่สูญเสีย 2,524 วัน คิดเป็นอัตราวันทำงานที่สูญเสีย 10.3 วัน ต่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 1 คน โดยเป็นการปิดงานในไตรมาส 1 เช่นกัน เกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการกิจการ จำนวน 128 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 77,701 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปี 2556 (ม.ค.-ก.ย.) พบว่าเกิดข้อขัดแย้งเพิ่มขึ้น คิดเป็นอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 24.3 และลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 53.7 โดยในรอบปี 2556 (ม.ค.-ก.ย.) เกิดข้อขัดแย้งในสถานประกอบการกิจการจำนวน 103 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 50,553 คน

มีสถานประกอบการนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาจดทะเบียนต่อเจ้าหน้าที่จำนวน 221 ฉบับ เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในปี 2556 ซึ่งมีสถานประกอบการนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มาจดทะเบียน 212 ฉบับ ซึ่งเพิ่มขึ้นคิดเป็นอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.1

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) ได้รับคำร้องจากลูกจ้างอันเกิดจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างรวมทั้งสิ้น 744 ราย เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันในปี 2556 ที่มีการรับคำร้อง 555 ราย พบว่ามีการรับคำร้องเพิ่มขึ้นร้อยละ 34.1 โดย ครส. ได้ดำเนินการวินิจฉัยช่วยเหลือลูกจ้างจำนวน 1,209 ราย ให้ได้รับสิทธิประโยชน์เป็นเงิน 10.663 ล้านบาท เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อนปี 2556 พบว่ามีการวินิจฉัยช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับเงินสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับเป็นเงิน 2.136 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 3.99 เท่า

(5) มาตรฐานแรงงานไทย

5.1 การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓)

สถานประกอบการที่อยู่ในระบบการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) ณ วันที่ 30 กันยายน 2557 มีจำนวน 731 แห่ง การรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1) การรับรอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ระดับสมบูรณ์ สถานประกอบการที่อยู่ในระบบการรับรอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ระดับสมบูรณ์ ณ วันที่ 30 กันยายน 2557 มีจำนวน 450 แห่ง ลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจำนวน 356,649 คน เมื่อจำแนกตามภาค พบว่า กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีสถานประกอบการที่อยู่ในระบบการรับรอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ระดับสมบูรณ์มากที่สุด จำนวน 167 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.1 ของสถานประกอบการที่อยู่ในรับรอง ระดับสมบูรณ์ทั้งหมด รองลงมา ได้แก่ ภาคกลางและภาคตะวันออกมีสถานประกอบการที่อยู่ในระบบการรับรอง จำนวน 87 แห่ง และ 78 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 19.3 และ 17.3 ตามลำดับ

2) การรับรอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ระดับพื้นฐาน สถานประกอบการที่อยู่ในระบบการรับรอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ระดับพื้นฐาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2557 มีจำนวน 362 แห่ง ลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจำนวน 169,648 คน เมื่อจำแนกตามภาค พบว่าภาคกลางมีสถานประกอบการที่อยู่ในระบบการรับรอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ระดับพื้นฐานมากที่สุด จำนวน 88 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.3 ของสถานประกอบการที่อยู่ในระบบการรับรองระดับพื้นฐานทั้งหมด รองลงมาได้แก่ ภาคตะวันออก จำนวน 73 แห่ง กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 65 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.3 และ 20.2 ตามลำดับ

(6) ผลกระทบจากกระแสโลกกับการกิจของกรม

สถานการณ์แรงงานในปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากภาวะทางเศรษฐกิจ การชะลอตัวของการลงทุน รวมถึงกระแสการเรียกร้องด้านสิทธิแรงงาน และความคาดหวังของสังคมที่มีมากขึ้น เป็นแรงผลักดันให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องทำงานเชิงรุกมากขึ้น ให้ก้าวทันสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกเหนือจากการสถานการณ์ข้างต้นภายในประเทศที่มีผลกระทบต่อภาคแรงงานแล้ว ยังมีสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ ซึ่งถือเป็นกระแสของสังคมโลกที่มีผลกระทบต่อการบริหารกิจของกรม ได้แก่ ความรับผิดชอบทางสังคม ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการสามารถรองรับผลกระทบและป้องกันไม่ให้อุปกรณ์ประตึงดังกล่าวมาใช้เป็นข้อกีดกันทางการค้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อสร้างความเสียหายแก่สถานประกอบการ แรงงาน และภาพลักษณ์ของประเทศโดยประเด็นของกระแสโลกที่มีผลกระทบต่อภารกิจของกรมที่สำคัญมี ดังนี้

6.1) ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

จากรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ประจำปี พ.ศ. 2557 (TIP Report) ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศไทยถูกปรับลดอันดับจาก Tier 2 Watch List ลงมาอยู่อันดับ Tier 3 Watch List โดยระบุว่า ประเทศไทยมีการใช้แรงงานบังคับในอุตสาหกรรมประมง อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประมง การผลิตเสื้อผ้าราคาถูก โรงงานต่าง ๆ และงานรับใช้ในบ้าน สหรัฐอเมริกาอาจพิจารณาระงับการให้ความช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การค้าและมนุษยธรรม ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยในเวทีการค้าโลก ซึ่งรัฐบาลไทยได้พยายามแก้ไขปัญหาและตอบชี้แจงการดำเนินงานต่อสหรัฐอเมริการะยะๆ

การดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และปัญหาการใช้แรงงานเด็ก กำหนดมาตรการการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด การตรวจแรงงานในกิจการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในกิจการกลุ่มเสี่ยง ประมงทะเล กิจการผลิตสินค้า กุ้ง เครื่องนุ่งห่ม อ้อย และปลา รวมถึงห่วงโซ่การผลิต การให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่นายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อเป็นกลไกในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคเศรษฐกิจ และความเชื่อมั่นแก่นักลงทุน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายให้หมดสิ้น

6.2) การเตรียมการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือด้านแรงงาน ที่ได้ระบุในแผนงานประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC Blueprint) ในเรื่องการพัฒนาคน (Human Development) และเรื่องการค้าและสวัสดิการสังคม (Social Welfare and Protection) รวมทั้งเรื่องสิทธิและความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice and Rights) ซึ่งได้ดำเนินการความร่วมมือกับประเทศสมาชิกเป็นลำดับตามแผนงานของรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน (พ.ศ.2553-2558) อาทิเช่น

- ด้านกฎหมาย ได้ร่วมพิจารณาการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายและกฎระเบียบในกลุ่มประเทศสมาชิก (Comparative Study on Labour Laws in ASEAN Member States) ที่นำไปสู่การปฏิบัติต่อแรงงานบนพื้นฐานกฎหมายที่เท่าเทียมกัน

- ด้านคุ้มครองแรงงาน ได้เข้าร่วมในคณะร่างตราสารของอาเซียน เพื่อให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว (The Meeting on the ASEAN Committee on Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of the ASEAN on the Implementation of the ASEAN comparative เพื่อพิจารณาเนื้อหาในร่างตราสาร บทที่ 1 หลักการทั่วไป บทที่ 2 คำจำกัดความ บทที่ 4 สิทธิเฉพาะของแรงงานตามกฎหมาย และบทที่ 6 ข้อผูกพันของประเทศผู้รับครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 27-29 ตุลาคม 2557 ณ ประเทศมาเลเซีย

- ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้ร่วมจัดตั้งเครือข่ายความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของอาเซียน (ASEAN - OSHNET) ในส่วนของประเทศไทยรับผิดชอบหลักด้านสารสนเทศของเครือข่าย ได้จัดทำเว็บไซต์กลางของเครือข่ายฯ (ASEAN-OSHET Official Website) เพื่อให้เป็นศูนย์กลางการรวบรวมข้อมูลข่าวสารและการประสานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมคณะกรรมการบริหารเครือข่ายความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของอาเซียน ครั้งที่ 16 และการประชุมวิชาการเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน ครั้งที่ 2 ในปีนี้

- ด้านแรงงานสัมพันธ์ ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพจัดประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการ ASEAN - ILO/Japan Project on Industrial Relations (AIJPIR) ว่าด้วยอุตสาหกรรมสัมพันธ์และกฎหมายแรงงาน (Industrial Relation and Labour Protection) เมื่อปี พ.ศ. 2550 ซึ่งนำมาสู่การจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (ASEAN Guidelines on Good Industrial Relations Practices) ให้สมาชิกอาเซียนนำมาปรับใช้

- ในส่วนของยุทธศาสตร์หุ้นส่วนทางสังคม ที่มีกิจกรรมเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจด้านแรงงานซึ่งอยู่ในขอบข่ายของมาตรฐานแรงงาน ซึ่งกรมได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบคือ ประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย (Thai Labour Standard : Thai Corporate Social Responsibility) หรือ มรท. 8001 – 2553

นอกจากนี้กรมยังมีแผนการดำเนินงานเพื่อเตรียมการรองรับประชาคมอาเซียนในปี 2558 ภายใต้กิจกรรมหลักกำกับดูแลสถานประกอบกิจการให้ปฏิบัติต่อแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานตามมาตรฐานแรงงาน และกิจกรรมหลักส่งเสริมสิทธิแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม เช่น

- 1) โครงการศึกษาพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน
- 2) โครงการขับเคลื่อนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว

- 3) โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน
- 4) โครงการภายใต้ข้อตกลงคณะกรรมการบริหารเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน

- 5) การส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจเข้าร่วมโครงการสร้างสถานประกอบกิจการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ “ต้นแบบ” ด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ในประชาคมอาเซียน เป็นต้น ฯลฯ

6.3) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility หรือ CSR)

กระแสโลกปัจจุบันให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่ครอบคลุมถึงเรื่องความรับผิดชอบต่อแรงงานในด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) และสิทธิด้านแรงงาน (Labour Rights) ซึ่งเป็นข้อกำหนดการปฏิบัติต่อลูกจ้างในด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การมีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีของแรงงาน นอกจากนี้ CSR ได้ถูกกำหนดในมาตรฐานระหว่างประเทศ และจริยธรรม การมีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีของแรงงาน นอกจากนี้ CSR ได้ถูกกำหนดในมาตรฐานระหว่างประเทศ และจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ผลิต (code of conduct) ซึ่งนำมาเป็นเงื่อนไขทางการค้าในลักษณะของธุรกิจกับธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขายสินค้ารวมทั้งนำมาเชื่อมโยงกับการเจรจาข้อตกลงการค้าเสรี (Free Trade Agreement : FTA) หากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแล้วจะก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าหรืออาจถูกกีดกันทางการค้า ซึ่งมีผลกระทบเสียหายแก่สถานประกอบกิจการและแรงงาน ประกอบกับปัจจุบันมีองค์กรระหว่างประเทศหลายแห่งได้พยายามขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมให้ประสบผลสำเร็จ เช่น องค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (The International Organization for Standardization : ISO) ได้จัดทำมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการต่างๆ ที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์และสร้างความเสียหายต่อสภาพแวดล้อม อันเป็นการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องของแรงงาน หรือการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเป็นส่วนสำคัญของ CSR ซึ่งในปัจจุบันทุกฝ่ายได้ยอมรับการผลิตสินค้าที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกระแสดังกล่าวนับเป็นปัจจัย ในด้านบวกที่ช่วยผลักดันนโยบายการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

5.3 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557

คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้เข้ายึดและควบคุมอำนาจการปกครองประเทศเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 และประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 สิ้นสุดลง ยกเว้นในหมวด 2 พระมหากษัตริย์ โดยได้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาไว้สามระยะ คือ ระยะเฉพาะหน้า เป็นการยุติความหวาดระแวงและแก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง เพื่อเตรียมเข้าสู่ระยะที่สองให้มีรัฐธรรมนูญชั่วคราว จัดตั้งสภาขึ้นทำหน้าที่ในทางนิติบัญญัติ และให้มีคณะรัฐบาลบริหารราชการแผ่นดินแก้ไขสถานการณ์อันวิกฤติให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ พื้นฟูความสงบเรียบร้อย ความรู้สึกสามัคคี และความเป็นธรรม แก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง จัดให้มีกฎหมายที่จำเป็นเร่งด่วน จัดตั้งสภาพัฒนาการแห่งชาติและองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้มีการปฏิรูปในด้านการเมืองและด้านอื่น ๆ และให้มีการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ที่วางกติกาการเมืองให้รัดกุม เหมาะสม ป้องกันและปราบปรามการทุจริต สามารถตรวจสอบการใช้อำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเป็นธรรม ก่อนจะส่งมอบภารกิจเหล่านี้แก่ผู้แทนปวงชนชาวไทยและคณะรัฐบาลที่จะเข้ามาบริหารราชการแผ่นดินในระยะต่อไป รวมทั้งต้องใช้เวลาร่างบรยากาศแห่งความสงบเรียบร้อยและปรองดอง ปฏิรูปกฎเกณฑ์บางเรื่องที่ขาดประสิทธิภาพหรือไม่เป็นธรรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของคนในชาติ ซึ่งควรจะใช้ระยะเวลาไม่ยาวนาน จึงได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ เป็นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 ประกอบด้วย 48 มาตรา

5.4 นโยบายรัฐบาล และนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

5.4.1 นโยบายรัฐบาล

คณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา แถลงนโยบายเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 นโยบายที่ได้แถลงต้องการสร้างความเข้มแข็งแก่องค์การปกครองทุกระดับตั้งแต่ท้องถิ่นจนถึงประเทศ ต้องการเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนครอบคลุมปัญหาทั้งระยะเฉพะหน้าที่จะต้องทำทันที ระยะกลางที่จะทำต่อไปหรือต้องรอการบังคับใช้กฎหมาย และระยะยาว ซึ่งแม้ไม่เห็นผลสำเร็จในระยะเวลานี้ใกล้ แต่รัฐบาลก็ต้องวางรากฐานเพื่อให้รัฐบาลหน้าเข้ามาพิจารณาปรับช่วงได้อย่างต่อเนื่อง ประการสำคัญคือต้องการให้ประชาชนเกิดความชัดเจนว่าประเทศเราจะก้าวไปทางไหน โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมโดยสรุปดังนี้

1. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามประเพณีการปกครองของไทย รัฐบาลจึงถือเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งยวดในอันที่จะเชิดชูสถาบันนี้ไว้ด้วยความจงรักภักดีและปกป้องรักษาพระบรมราชานุภาพส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐเรียนรู้เข้าใจหลักการทรงงาน สามารถนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและพัฒนา ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายเป็นที่ประจักษ์และเกิดประโยชน์ในวงกว้างอันจะช่วยสร้างความสมบูรณ์พูนสุขแก่ประชาชนในที่สุด

2. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

2.1 ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนทั้งทางบกและทางทะเลรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดน กำหนดให้ปัญหาอาชญากรรม การค้ามนุษย์ เป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องได้รับการป้องกันและแก้ไขโดยการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดและจัดการกับปัญหาอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงต่อเนื่องให้เบ็ดเสร็จ เช่น ปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคล การปรับปรุงระบบการเข้าเมือง การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

3. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

ความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นอีกสาเหตุหนึ่งของปัญหาความขัดแย้งและความเดือดร้อนทั้งหลาย

3.1 ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน นอกจากนี้จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

3.2 ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาหลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

3.4 เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต

3.5 เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทยและร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

3.6 จัดระเบียบสังคม สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยมหลัก 12 ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

4. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

รัฐบาลจะนำการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความภูมิใจในประวัติศาสตร์ และความเป็นไทย มาสร้างสังคมให้เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กัน

4.7 ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนา มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดอง สมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมตามความพร้อม

7. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งจะมีผลบังคับใช้อย่างเต็มที่ ณ สิ้นปี 2558 จะเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก หากประเทศไทยเตรียมการในเรื่องต่าง ๆ ให้พร้อม การเร่งดำเนินการ เตรียมความพร้อมทั้งในเรื่องความเชื่อมโยงด้านระบบโลจิสติกส์ ด้านกฎระเบียบ การอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านชายแดน และการเตรียมการด้านทรัพยากรมนุษย์ จะส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสของประเทศไทย ในประชาคมอาเซียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนชาวไทยร่วมกับประชาคมอาเซียน

7.3 พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงาน วิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผลในทาง ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน 8 กลุ่มที่มีข้อตกลงการเปิดเสรีในอาเซียนควบคู่ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มี ศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการ ประเมินค่าจ้างแรงงาน

8. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม

รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการวิจัย การพัฒนาต่อยอด และการสร้างนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่ การผลิตและบริการที่ทันสมัย

8.1 การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการวิจัย การพัฒนาต่อยอด และการสร้างนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การผลิตและบริการที่ทันสมัย

8.2 สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ให้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 1 ของรายได้ประชาชาติและมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน 30 : 70 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งนี้ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขันและมีความก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศอื่นที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียง และจัดระบบกับภาคเอกชน

10. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

ระบบราชการเป็นระบบที่ใหญ่โตมาก ประกอบด้วยบุคลากร งบประมาณ และอำนาจตามตัวบทกฎหมาย ตลอดจนดุลยพินิจอันกว้างขวางของเจ้าหน้าที่ซึ่งสามารถให้คุณให้โทษให้ความสะดวก หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำมาหากินและการดำรงชีวิตได้ แต่น่าเสียดายว่าในเวลาที่ผ่านมา ระบบราชการและเจ้าหน้าที่บางส่วนกลายเป็นสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้งในสังคม ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศเพราะติดขัดที่กฎระเบียบนานาประการซึ่งมีมาแต่อดีตและยังมีได้ยังแก้ไขให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งยังไม่อาจใช้เป็นกลไกเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ เช่น เสียค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก มีการขออนุญาตซ้ำซ้อน ใช้ระบบตรวจสอบที่ไม่เป็นภาระแก่ประชาชน บางครั้งมีการปล่อยปละละเลยสลับการเข้มงวดกวดขันจัดระเบียบแบบไฟไหม้ฟาง มีการทุจริตคอร์รัปชัน สร้างความไม่เป็นธรรมและเหลื่อมล้ำในสังคม ไม่สนใจให้นักลงทุนเข้ามาประกอบการในประเทศ ดังที่ปรากฏในผลการสำรวจหรือรายงานประจำปีของหน่วยงานต่างประเทศบางแห่งเกี่ยวกับการจัดอันดับความน่าเชื่อถือและความสะดวกหรือยากง่ายในการทำธุรกิจในประเทศไทยมาแล้ว

10.5 ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด ยกเลิกหรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น สร้างภาระแก่ประชาชนเกินควร หรือเปิดช่องโอกาสการทุจริต เช่น ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การอนุญาต อนุมัติ และการขอรับบริการจากรัฐ ซึ่งมีขั้นตอนยืดเยื้อ ใช้เวลานาน ซ้ำซ้อน และเสียค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและประชาชน

10.6 ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบและการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนและเป็นเรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน ทั้งจะเร่งรัดการดำเนินการต่อผู้กระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในด้านวินัยและคดี รวมทั้งให้ผู้ใช้บริการมีโอกาสประเมินระดับความน่าเชื่อถือของหน่วยงานของรัฐ และเปิดเผยผลการประเมินต่อประชาชน ทั้งจะนำกรณีศึกษาที่เคยเป็นปัญหา เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การร่วมทุน การใช้จ่ายเงินภาครัฐ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติโดยมิชอบ การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ การมีผลประโยชน์ขัดแย้งหรือทับซ้อน ซึ่งได้มีคำวินิจฉัยขององค์กรต่าง ๆ เป็นบรรทัดฐานแล้วมาเป็นบทเรียนให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประมวลเป็นกฎระเบียบหรือคู่มือในการปฏิบัติราชการ

5.4.2 นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

พลเอกสุรศักดิ์ กาญจนรัตน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มอบนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ภารกิจด้านแรงงานนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะ “คนทำงาน” เปรียบเสมือนเป็นต้นทุนสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า กระทรวงแรงงานในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่ดูแลคนวัยทำงานทั้งในระบบและนอกระบบเกือบ 40 ล้านคน จึงต้องมีการทำงานอย่างเข้มข้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของกำลังคนให้มีคุณภาพ โดยในการทำงานนั้นขอให้เน้นการดำเนินการตามคำแถลงนโยบายของรัฐบาลใน 3 เรื่องหลัก คือ 1) การบริหาร

ราชการแผ่นดินด้วยความโปร่งใส 2) การปฏิรูปประเทศไทย 3) การสร้างความสามัคคีสมานฉันท์ของคนในชาติและเพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงขอกำหนดนโยบายที่จะต้องเร่งดำเนินการ จำนวน 13 เรื่องประกอบด้วย

1. การจัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าว กลุ่มแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ สามารถติดตามและตรวจสอบได้ กลุ่มแรงงานที่ลักลอบทำงานผิดกฎหมาย จะใช้มาตรการผลักดันกลับประเทศต้นทาง รวมทั้งต่อไปจะต้องกำหนดโควตานำเข้าแรงงานต่างด้าวจำแนกตามประเภทกิจการและระยะเวลาให้เหมาะสม และมีการจัดทำทะเบียนคนต่างด้าวให้ครบถ้วนสมบูรณ์

2. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จะต้องวิเคราะห์ว่าสิ่งใดที่ประเทศสหรัฐอเมริกาใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินจัดอันดับให้ประเทศไทยอยู่ใน Tier 3 และต้องเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้นานาชาติรับทราบว่าประเทศไทยแก้ปัญหาได้อย่างจริงจัง โดยจะต้องมุ่งเน้นการคุ้มครองให้ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ และได้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างเท่าเทียม

3. ส่งเสริมการดำเนินการของเขตเศรษฐกิจพิเศษ ให้เป็นไปตามแนวนโยบายของรัฐบาลและคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.)

4. การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เน้นพัฒนาฝีมือแรงงาน และวิเคราะห์ข้อมูล Demand-Supply แล้วจัดบริการแนะแนว / ส่งเสริมการมีงานทำที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในสาขาที่ขาดแคลนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

5. พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำและกระบวนการจัดหางาน โดยมุ่งเน้นให้คนไทยทุกคนมีงานทำในทุกพื้นที่ และส่งเสริมการจ้างงานในทุกกลุ่ม/ทุกช่วงวัย

6. การยกระดับฝีมือเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน โดยพัฒนากำลังแรงงาน ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะฝีมือได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนเร่งรัดการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ

7. ขยายความคุ้มครองและพัฒนาสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม

8. ส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกำกับ ดูแล ให้สถานประกอบการมีการจ้างงานและปฏิบัติต่อแรงงานโดยถูกต้องตามกฎหมายอย่างเป็นธรรม พัฒนาการตรวจแรงงานให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

9. ขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ โดยมุ่งเน้นส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบในทุกกลุ่มอาชีพ รวมทั้งสร้างเครือข่ายและพัฒนากลไกในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ตลอดจนรณรงค์ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบสมัครขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา 40 และรักษาสถานการณ์เป็นผู้ประกันตนอย่างต่อเนื่อง

10. เสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ด้วยการใช้กลไกแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีตามหลักสุจริตใจ

11. การเตรียมการด้านแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน โดยปรับ/พัฒนากฎระเบียบและข้อตกลงความร่วมมือด้านต่าง ๆ รวมไปถึงพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการฐานข้อมูลรองรับความต้องการแรงงานระหว่างกลุ่มประชาคมอาเซียน และขับเคลื่อนระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับประชาคมอาเซียน ตลอดจนพัฒนาขีดความสามารถและทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนให้กับบุคลากรและแรงงานไทย

12. สร้างความเข้มแข็งระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยพัฒนายุทธศาสตร์และการบริหารจัดการด้านแรงงานที่เน้นสร้างเป็นธรรม โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งและขยายเครือข่ายด้านแรงงานให้สามารถให้บริการด้านแรงงานลงสู่พื้นที่ได้อย่างทั่วถึง รวมไปถึงพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติให้มีความครบถ้วนทันสมัย และเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

13. ปฏิรูปโครงสร้างองค์กร ให้มีความคล่องตัวและเพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครอง พัฒนาและให้บริการประชาชน

ทั้งนี้ทุกหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญกับ 1) การสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของประชาชน โดยภาพลักษณ์เรื่องทุจริตกินหัวคิวต้องไม่มี และต้องเน้นประชาสัมพันธ์การบริการ/สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้ประชาชนเข้าถึงบริการของกระทรวงแรงงาน 2) พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น โดยจะต้องมีเป้าหมาย และมี Road Map ในการดำเนินงานว่าในอนาคตข้างหน้าจะเดินหน้าอย่างไรให้องค์กรเติบโต มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างจริงจัง และวางระบบให้คนดีได้เข้าสู่ตำแหน่งที่เหมาะสม ตลอดจนยึดมั่นในพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ให้มีหัวใจที่รักประชาชน และยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือประชาชนมากกว่าแค่การทำตามหน้าที่เพียงอย่างเดียว

5.5 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) มุ่งเน้นการพัฒนาที่ขึ้นนำทิศทาง การพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาว โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง และเสริมรากฐานของประเทศด้านต่าง ๆ ให้เข้มแข็งควบคู่ไปกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ปี พ.ศ. 2570 ไว้ว่า “คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและอาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐาน ทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 นี้ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยยังคงยึดกรอบแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกลไกขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทุกระดับ พร้อมทั้งยึดหลักการคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อเนื่อง จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 - 9 และ 10 โดยเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนสังคมในกระบวนการ พัฒนาประเทศ โดยประเด็นที่เชื่อมโยงกับการกิจภาพรวมของกรม สำหรับนำไปพิจารณาเป็นแนวทางดำเนินการให้สอดคล้อง ซึ่งแต่ละหน่วยงานอาจจะมีการทบทวนแผนดังกล่าว และวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับการกิจของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการ

ตอบสนองกับแผนชาติที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หรือใช้เป็นข้อมูลประกอบการอธิบายหลักการและเหตุผลของโครงการ/กิจกรรม เพื่อแสดงถึงความสำคัญของงานที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของแผนชาติ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

ข้อ 1. การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยและเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง มุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้มีฐานรากการพัฒนาที่ทั่วถึงและยั่งยืน พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากที่มีความหลากหลายและแข็งแกร่งมากขึ้น ส่งเสริมการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรม ปรับโครงสร้างภาษีทั้งระบบให้สนับสนุนการกระจายรายได้และเป็นเครื่องมือสร้างความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรและการถือครองทรัพย์สิน พัฒนาการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนในการเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมแก่คนในสังคมไทย รวมทั้งยกระดับคุณภาพระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น

ข้อ 2. การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก และสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ มุ่งพัฒนาระบบบริการสาธารณะให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึง การจัดหาที่อยู่อาศัยของผู้มีรายได้น้อย การเข้าถึงระบบสาธารณสุขโรค พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พัฒนาระบบฐานรากการเงินฐานรากและระบบการออมที่หลากหลาย เสริมสร้างเจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย และพัฒนาระบบฐานข้อมูลในการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมประชาชนทุกคนตามสิทธิ และสามารถเข้าถึงบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 4. การสานสร้างความสัมพันธ์ของคนให้มีคุณค่าร่วมและตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคม และเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีระบบตรวจสอบและการรับผิดชอบที่รัดกุม โดยสร้างค่านิยมใหม่ที่ยอมรับร่วมกันบนฐานของความไว้วางใจและเกื้อกูลกันในสังคม ส่งเสริมวัฒนธรรมการเมืองที่มีธรรมาภิบาลนำไปสู่การเป็นประชาธิปไตยที่ถูกต้องและเหมาะสม เสริมสร้างระบบบริหารราชการให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ มีระบบถ่วงดุลอำนาจการตรวจสอบที่เข้มงวดและรอบด้าน พัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพสูง มีคุณธรรมจริยธรรมทางอาชีพ และมีความรับผิดชอบ ปฏิรูปการเมืองไทยทั้งระบบให้เป็นประชาธิปไตยของมวลชน สร้างความเท่าเทียมในกระบวนการยุติธรรมและเพิ่มช่องทางในการรับข้อร้องเรียนและให้ความช่วยเหลือเยียวยาแก่ผู้เสียหายและผู้ได้รับผลกระทบจากกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งสนับสนุนการใช้สื่อเพื่อสังคมทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น และสังคมออนไลน์ให้เป็นพลังหนุนเสริมการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

ข้อ 2. การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรมการเกื้อกูล พัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ปลูกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย พัฒนาคนด้วยการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียน สร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยมการผลิตและบริการที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ

ข้อ 3. การส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม การสร้างเสริมสุขภาพคนไทยให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ โดยการพัฒนาความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน การลดปัจจัยเสี่ยงจาก สภาพแวดล้อมและการประกอบอาชีพที่มีผลต่อสุขภาพ

ข้อ 4. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และสร้างสังคมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ข้อ 5. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาบทบาทสถาบันหลักทางสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคน สร้างค่านิยมให้คนไทยภูมิใจในวัฒนธรรมไทย และยอมรับความแตกต่างของความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ลดปัญหาความขัดแย้งทางความคิด และสร้างความเป็นเอกภาพในสังคม สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวัฒนธรรมร่วมกับประชาคมโลก โดยเฉพาะประชาคมอาเซียนให้เกิดการไหลเวียนทางวัฒนธรรมในรูปแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมความเข้าใจระหว่างประชาชนในการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน

แนวทางการพัฒนา

ข้อ 4. การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร มุ่งพัฒนาระบบการสร้างหลักประกันรายได้ของเกษตรกรให้มีความมั่นคงและครอบคลุมเกษตรกรทั้งหมด พัฒนาระบบประกันภัยพืชผล การเกษตร ส่งเสริมระบบการทำเกษตรแบบมีพันธะสัญญาที่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ยกย่องคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของเกษตรกร สร้างแรงจูงใจให้เยาวชน เกษตรกรรุ่นใหม่ และแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่อาชีพเกษตรกรรม พัฒนาสถาบันเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนให้เป็นกลไกสนับสนุนการพึ่งพาตนเองของเกษตรกร เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อยที่ได้รับผลกระทบจากการนำเข้าสินค้าเกษตรและอาหารที่มีต้นทุนต่ำที่เป็นผลมาจากข้อตกลงการค้าเสรี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

ข้อ 1. การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการ โดยเฉพาะผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และผลักดันให้มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็งและแข่งขันได้

ข้อ 2. การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน เน้นการนำความคิดสร้างสรรค์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรทางปัญญา วิจัยและพัฒนาไปต่อยอด ถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ประโยชน์ทั้งเชิงพาณิชย์ สังคม และชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

แนวทางการพัฒนา

ข้อ 3. การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาของทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ยกกระดับทักษะฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ ที่เป็นการป้องกันสินค้าและบริการนำเข้าที่ไม่ได้คุณภาพทั้งในประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน

ข้อ 5. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยเร่งดำเนินการด้านความร่วมมือในการกำหนดมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาค ส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการขยายการลงทุนไปสู่ต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน คู่ครองและส่งเสริมสิทธิประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

ข้อ 2. การปรับกระบวนการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศ เพื่อเตรียมพร้อมสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยปรับโครงสร้างการผลิตของประเทศและพฤติกรรมภาคธุรกิจ เพื่อเตรียมพร้อมไปสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานในภาคการคมนาคมและขนส่ง เพื่อลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก พัฒนาเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เน้นการวางผังเมืองที่ผสมผสานวัฒนธรรม สังคม ระบบนิเวศเข้าด้วยกัน

5.6 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและตอบสนองนโยบายของรัฐบาล โดยต้องการพัฒนาให้แรงงานมีความรู้ความสามารถ และทักษะฝีมือในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล เพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และได้รับการคุ้มครองสิทธิค่าตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์ต่างๆ ที่เป็นธรรม โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงาน จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์คือ “แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงานดังกล่าว มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดยกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการ คือ กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน กรมได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อดำเนินการ ดังนี้

กลยุทธ์ : พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

5.7 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย

การพัฒนาระบบราชการไทยในระยะต่อไปอีก 6 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556 – 2561) จะรองรับยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ซึ่งจะเป็นกรอบทิศทางสำคัญที่มีเป้าหมายร่วมกันกับทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนประเทศท่ามกลางปัจจัยสภาพแวดล้อม ความเสี่ยงโลก และสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนไปจากเดิม โดยมีเป้าหมายหลักที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันประเทศ เพื่อหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ลดความเหลื่อมล้ำ เน้นการพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นธรรม สู่การเจริญเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เร่งสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐให้สามารถผนึกกำลังเป็นระบบครบวงจรและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
2. การพัฒนาองค์กรให้มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
3. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ
5. การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
6. การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน
7. การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

6. สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

6.1 การบริหารและการจัดการภายในองค์กร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันมีการแบ่งส่วนราชการเพื่อปฏิบัติการหลักและภารกิจสนับสนุน ได้แก่ การกำกับ ดูแล รักษาสิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1) ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย สำนักคุ้มครองแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์ สำนักความปลอดภัยแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน กองนิติการ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และกองบริหารการคลัง (หน่วยงานภายใน) 2) ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง

แรงงานจังหวัด 76 จังหวัด นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานบริหารภายในที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติ ประกอบด้วย สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10 พื้นที่ และศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขต 12 เขต

6.2 นโยบายอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายพีรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง (นายพีรพัฒน์ พรศิริเลิศกิจ) ได้มอบนโยบายการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

นโยบายรัฐบาล

1. การปกป้องเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ให้อยู่ดำรงคู่ชาติไทยต่อไป การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขอให้สอดคล้องภารกิจเกี่ยวกับพระราชกรณียกิจของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ และให้ระดับธงชาติไทย ธงตราสัญลักษณ์ เฉลิมพระเกียรติฯ ที่หน้าหน่วยงาน/สำนักงาน
2. ความสามัคคีความสมานฉันท์ของคนในชาติ เน้นการสร้างความปลอดภัยของกลุ่มแรงงาน
3. การยึดหลักค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ตามนโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) โดยให้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และเชิญชวนให้ประชาชนทั่วไปถือปฏิบัติตามหลักค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ดังกล่าว
4. การบริหารราชการแผ่นดิน เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ ไม่มีการทุจริต คอรัปชั่น เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กร Zero Corruption

นโยบายการปฏิบัติตามภารกิจหลักของกรม

1. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานอย่างเข้มข้นและเป็นรูปธรรม เพื่อมิให้มีการละเมิดสิทธิแรงงานและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยง เช่น กิจการประมงทะเลและที่เกี่ยวข้อง โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรพัฒนาเอกชน ตลอดจนส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบรรทัดฐานแรงงาน (Thai Labour Standard : TLS)
2. กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามแรงงานถูกต้องตามกฎหมาย มีความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ บังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัด หากพบนายจ้างกระทำความผิดหรือปฏิบัติไม่สอดคล้องตามกฎหมายให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องในทุกกรณี
3. คุ้มครองแรงงานนอกระบบ งานภาคเกษตร (ที่ไม่ได้ทำทั้งปี) ผู้รับงานไปทำที่บ้านและลูกจ้างทำงานบ้าน เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานแก่แรงงานนอกระบบ ตลอดจนศึกษาหาแนวทางขยายการคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบกลุ่มต่าง ๆ
4. สร้างเสริมและพัฒนาระบบบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ยั่งยืน โดยประสานความร่วมมือกับพหุภาคีด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกภาคส่วน เพื่อให้แรงงานในและนอกระบบ “มีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” โดยต้องสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

5. ส่งเสริมการใช้กลไกแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีตามหลักสูตรจริงใจ เพื่อสร้างความปรองดอง สนิทฉันท์และลดความขัดแย้งในวงการแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างบรรยากาศการลงทุนที่ดี และเป็นปัจจัย ก่อหนุนในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญก้าวหน้าและยั่งยืน

6. ยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน โดยกำกับดูแลให้ลูกจ้างได้รับสิทธิด้านสวัสดิการตามที่ กฎหมายกำหนด

7. ส่งเสริมสถานประกอบกิจการจัดการระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยดำเนินการตามเกณฑ์โรงงานสีขาว และพัฒนาศักยภาพการจัดการ โดยเข้าสู่ระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) เพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตและมีประสิทธิภาพการทำงาน

8. ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง และ สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

9. เสริมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบ ต่อสังคมด้านแรงงาน ตามมาตรฐานแรงงานไทย (TLS)

นอกจากนี้ ขอให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มเติม ดังนี้

1. สร้างสำนักงาน/หน่วยงานให้เป็นสถานที่แห่งความสุข (Happy Workplace) โดยทุกคนมีความสุข ในการทำงานร่วมกัน มีปิยะวาจา และเอื้ออาทรต่อกัน

2. เร่งรัดการปฏิรูปราชการและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ โดยให้เบิกจ่ายเป็นไปตามที่กำหนด

3. จัดทำกิจกรรม 5 ส เพื่อให้เป็นสำนักงานที่สะอาดและพร้อมให้บริหารแก่ประชาชน

6.3 งบประมาณ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อดำเนินงานในการกิจหลัก มากพอสมควร โดยงบประมาณที่ได้รับส่วนใหญ่เป็นงบบุคลากร และงบดำเนินงานดังจะพิจารณาได้จากงบประมาณ ที่ได้รับจัดสรรในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ได้รับการจัดสรรงบประมาณทั้งสิ้น 1,086.0261 ล้านบาท ซึ่งเป็น งบบุคลากร ร้อยละ 56.41 งบดำเนินงาน ร้อยละ 34.68 งบลงทุน ร้อยละ 5.60 งบเงินอุดหนุน ร้อยละ 0.33 และงบรายจ่ายอื่น ร้อยละ 2.98

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ได้รับการจัดสรรงบประมาณทั้งสิ้น 1,069.0265 ล้านบาท ซึ่งเป็น งบบุคลากร ร้อยละ 59.38 งบดำเนินงาน ร้อยละ 35.98 งบลงทุน ร้อยละ 3.20 งบเงินอุดหนุน ร้อยละ 0.83 และงบรายจ่ายอื่น ร้อยละ 0.61

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ได้รับการจัดสรรงบประมาณทั้งสิ้น 1,102.6567 ล้านบาท ซึ่งเป็น งบบุคลากร ร้อยละ 57.39 งบดำเนินงาน ร้อยละ 34.05 งบลงทุน ร้อยละ 6.94 งบเงินอุดหนุน ร้อยละ 0.93 และงบรายจ่ายอื่น ร้อยละ 0.68

6.4 บุคลากร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบุคลากรซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถรองรับภารกิจหลักของกรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีอัตรากำลังทั้งสิ้น 2,549 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2557) โดยมีบุคลากรที่เป็นข้าราชการจำนวน 1,339 คน นอกจากนี้กรมยังมีบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานรวม 1,210 คน โดยเป็นพนักงานราชการจำนวน 566 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 143 คน ลูกจ้างชั่วคราว 37 คน ลูกจ้างเหมาบริการ 459 คน และพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน 5 คน

7. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ทบทวนปัจจัยภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาสและภัยคุกคาม) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการประเมินจากข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบันผนวกกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้าง เครือข่ายของกรม นักวิชาการ และ NGOs รวมทั้งข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรของกรมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย/ทิศทางการทำงานของกรมและการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของกรม ซึ่งผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกรมอยู่ในตำแหน่งที่มีจุดแข็งภายในที่โดดเด่น ส่วนหนึ่งมาจากอำนาจหน้าที่ตามภารกิจที่ถูกกำหนดไว้ แต่ด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายนอกทั้งภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง จุดอ่อนที่เกิดขึ้นจะเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อกรมลดลง กรมต้องมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตามพันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์ให้มากขึ้นและรวดเร็วขึ้น สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสนำหนักน้อยกว่าอุปสรรค/ภัยคุกคาม

ในระยะสั้น กรมจำเป็นต้องใช้ยุทธศาสตร์เชิงรุกที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายการให้บริการระดับกรม มุ่งใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและโอกาสที่มีอยู่ควบคู่กับการขจัดอุปสรรคและจุดอ่อน

ในระยะยาว กรมควรดำเนินการกลยุทธ์เชิงรุกที่มุ่งเน้นการสร้างผลการดำเนินการให้มีความยั่งยืน สร้างจุดแข็งและโอกาสใหม่ ๆ เพื่อรักษาตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ให้มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

สรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ดังนี้

7.1 ปัจจัยภายใน (Internal factors)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
- มีนโยบายและทิศทางการบริหารงานที่ชัดเจน - ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง - มีหน่วยงานในสังกัดครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ - มีกฎหมายที่ให้อำนาจในการบริหารงานไว้ชัดเจน - บุคลากรกรมฯ มีจิตบริการ ไม่เลือกปฏิบัติ	- ประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายยังไม่เพียงพอ - อัตรากำลังไม่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจและประเด็นยุทธศาสตร์ - การบริหารและการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบและไม่มีประสิทธิภาพ - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลยังไม่เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ - การประชาสัมพันธ์และสื่อสารภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมฯ ไปยังกลุ่มผู้รับบริการและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังไม่ทั่วถึง

7.2 ปัจจัยภายนอก (External Factors)

โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threat)
- กระแสโลกให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านแรงงานและการทำงานที่มีคุณค่า - การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ - นโยบายรัฐบาล กำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมฯ ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ	- ทัศนคติของกลุ่มลูกจ้างที่มีต่อกรมฯ - มีการแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง จากกลุ่มผลประโยชน์ทำให้การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานทำได้ยาก - แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงวิธีการจ้างงานของนายจ้าง เป็นแบบจ้างเหมา มีเพิ่มมากขึ้น - ผู้รับบริการมีความคาดหวังให้กรมฯ ดำเนินการในบางเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจตามกฎหมาย - ลูกจ้างปิดบังข้อมูลการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง เนื่องจากเกรงว่าจะถูกเลิกจ้าง

บทที่ 2

แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ภายใต้อำนาจหน้าที่ พันธกิจ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเชื่อมโยงของระบบเศรษฐกิจโลก นโยบายของ รัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) และนโยบายการปฏิรูปต่าง ๆ ของภาครัฐ อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การพัฒนาระบบราชการ การปฏิรูปการเงินและระบบงบประมาณภาครัฐ กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการปรับปรุงตนเอง โดยการจัดวางระบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน ผู้รับบริการ มีการประเมินผลการปฏิปัติราชการอย่างเป็น รูปธรรมตามหลักการและแนวทางของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนด ทิศทางการพัฒนาการบริหารและดำเนินการทุกด้านของกรมฯ ให้ **“เป็นองค์กรหลักมืออาชีพ ในการคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นมาตรฐาน และสร้างสันติสุขในวงการแรงงานด้วยความเป็นธรรม”**

แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์ไว้ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ ผลผลิต โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างและพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิดสันติสุข
ในวงการแรงงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

- เป้าประสงค์ :**
- 1.1 แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน
 - 1.2 แรงงานกลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครองไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
 - 1.3 ผู้บริหารกรม และผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงาน

- ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :**
- 1.1.1 ร้อยละของแรงงานที่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน (ร้อยละ 90)
 - 1.1.2 อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อพันราย (ไม่เกิน 6.28)
 - 1.2.1 จำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (50,500 คน)
 - 1.3.1 จำนวนเรื่องที่ผู้บริหารกรม และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ (1 เรื่อง)

- กลยุทธ์ :**
1. พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน
 2. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย
 3. พัฒน่องค์ความรู้ด้านแรงงาน
 4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บริการกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง
 5. ศึกษา วิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน

ผลผลิต/โครงการระดับผลผลิต : ผลผลิตที่ 1 แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม :

1. การคุ้มครองแรงงานในระบบและนอกระบบ
2. การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน
3. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการคุ้มครองแรงงาน
4. โครงการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลากร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. อบรมพนักงานตรวจแรงงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแนวปฏิบัติการตรวจแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
6. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจแรงงานนอกระบบ
7. โครงการพัฒนาเครือข่ายคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้าน
8. โครงการเสริมพลังเครือข่ายแรงงานสู่ความยั่งยืน
9. โครงการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพื่อช่วยเหลือแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง
10. โครงการรับฟังความคิดเห็นต่อการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
11. โครงการส่งเสริมการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์โลกและมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน

12. การปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
13. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557
14. ตรวจสอบและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยฯ ขั้นพื้นฐาน/ขั้นเทคนิควิชาการ
15. ตรวจสอบเร่งรัดลดอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานประกอบกิจการ
16. โครงการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสร้างความสมานฉันท์และป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน
17. โครงการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยขั้นพื้นฐานในองค์กรต้นแบบ
18. โครงการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประมงทะเล
19. โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายเฝ้าระวังอุบัติเหตุในการทำงาน
20. โครงการเฝ้าระวังและประเมินความเสี่ยงของสภาพแวดล้อมในการทำงานและโรคจากการทำงาน
21. โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานเพื่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี
22. โครงการพัฒนาการตรวจความปลอดภัยในการทำงานเชิงวิเคราะห์ตามปัจจัยเสี่ยง
23. โครงการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
24. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ให้แก่แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ
25. การประชุมคณะกรรมการไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์
26. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ
27. โครงการพัฒนาระบบการเลือกตั้งและสรรหาคณะกรรมการไตรภาคี
28. โครงการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน
29. กิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ
30. โครงการบริหารจัดการและดำเนินการศูนย์อำนวยการแรงงานสัมพันธ์และศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์
31. กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี
32. ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัว และสังคม
33. โครงการให้บริการเงินกู้ยืมเพื่อผู้ใช้แรงงาน
34. โครงการพัฒนาสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและผลิตภาพแรงงาน
35. โครงการจัดทำฐานข้อมูลรูปแบบสวัสดิการและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
36. โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์เด็กเล็กกวีทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ โดยการกำกับดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
37. โครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมสูงวัย

38. โครงการจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทดแทน
39. โครงการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการคุ้มครองแรงงานและส่งเสริมสวัสดิการ
40. โครงการพัฒนาระบบบริหารงานภายใน
41. โครงการพัฒนาระบบสำรองข้อมูล Back up site
42. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการระบบ e-service
43. โครงการประเมินผลการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
44. การบำรุงรักษาระบบ ICT
45. การเข้าใช้บริการระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล
46. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้าน ICT

ผลผลิต/โครงการระดับผลผลิต : โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

โครงการ/กิจกรรม :

1. ตรวจคุ้มครองแรงงาน แรงงานเด็ก แรงงานบังคับในกิจการกลุ่มเสี่ยง (ประมงทะเลและเกี่ยวเนื่องหรือในเรือประมงทะเล กิจการผลิตสินค้ากุ้ง เครื่องนุ่งห่ม อ้อยและปลา รวมถึงห่วงโซ่การผลิต)
2. ประชุมชี้แจงนายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการประมงทะเลและเกี่ยวเนื่อง จังหวัดที่มีการตั้งศูนย์ประสานคุ้มครองแรงงานประมงทะเลจังหวัด 7 จังหวัด
3. การรณรงค์ในวันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก 12 มิถุนายน
4. อบรมแนวปฏิบัติการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเล
5. สำรวจสถานการณ์เด็กทำงานในกิจการผลิตสินค้ากุ้ง เครื่องนุ่งห่ม อ้อย และปลา
6. ประชุมเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็ก เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายและสร้างวิทยากรอบรมเครือข่ายเฝ้าระวังการใช้แรงงานเด็ก
7. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำมาตรการและแผนปฏิบัติงานการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
8. โครงการพัฒนา เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่มบูรณาการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
9. โครงการความร่วมมือการปฏิบัติงานด้านแรงงานเด็กในรูปแบบสหวิชาชีพ
10. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเผยแพร่นโยบายและแผนระดับชาติ เพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
11. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและขยายผลการดำเนินงานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันทางการค้าอุตสาหกรรมประมงทะเลและกิจการที่เกี่ยวข้อง

ผลผลิต/โครงการระดับผลผลิต : โครงการศึกษาวิจัยเพื่อการคุ้มครองแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม :

1. โครงการศึกษาการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย
2. โครงการศึกษาวิเคราะห์สภาพงานอันตรายสำหรับเด็กในประเทศไทย
3. โครงการศึกษาแนวทางการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (เกษตรพันธสัญญา) เกี่ยวกับความเป็นธรรมในเงื่อนไขข้อตกลงระหว่างเกษตรกรกับผู้ซื้อผลผลิต
4. โครงการศึกษาสภาพการทำงานของลูกจ้างในประเภทกิจการก่อสร้างในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษเพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับ
5. โครงการศึกษาแนวทางการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (กลุ่มอาชีพนวดในสถานบริการ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ : แรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย : จำนวนแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน (10,250 คน)

- กลยุทธ์ :**
1. พัฒนามาตรฐานการจัดการด้านแรงงาน
 2. เสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมและพัฒนาความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายและภาคประชาสังคม
 3. พัฒนาศักยภาพความรู้ด้านการจัดการแรงงานของประชาคมอาเซียน

ผลผลิต/โครงการระดับผลผลิต : โครงการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานอย่างเป็นมาตรฐานรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน

โครงการ/กิจกรรม :

1. โครงการรณรงค์เร่งรัดการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน
2. โครงการขับเคลื่อนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว
3. โครงการรณรงค์ลดสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Work Injured Campaign) รองรับตัวชี้วัดความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในกลุ่มประเทศอาเซียน
4. โครงการสร้างสถานประกอบการเอกชนและรัฐวิสาหกิจ "ต้นแบบ" ด้านการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ในประชาคมอาเซียน
5. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานโยกย้ายถิ่นฐานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
6. สัมมนาแนวทางการให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานตามมาตรฐานแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
7. โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน
8. โครงการสร้างความเข้มแข็งและเตรียมความพร้อมแก่แรงงานนอกระบบเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
9. โครงการภายใต้ข้อตกลงคณะกรรมการบริหารเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน
10. โครงการสร้างเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงานรองรับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประชาคมอาเซียน
11. สร้างความตระหนักรู้ในสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
12. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อสร้างสรรค์สังคมไทยรองรับประชาคมอาเซียน

13. โครงการพัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงานประเทศไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
14. โครงการยกระดับการบริการให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมายเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
15. โครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในภาคอุตสาหกรรม
16. โครงการส่งเสริมระบบมาตรฐานแรงงานสู่ประชาคมอาเซียน
17. เสริมสร้างความตระหนักรู้เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญและทักษะในอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างและพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิดสันติสุขในการแรงงาน

- เป้าประสงค์ :**
- 3.1 สถานประกอบการกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
 - 3.2 แรงงานมีความสมานฉันท์สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย
 - 3.3 แรงงานมีความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

- ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :**
- 3.1.1 จำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดการที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (800 แห่ง)
 - 3.2.1 ร้อยละของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ไม่มีข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้ง (ร้อยละ 80)
 - 3.3.1 จำนวนแรงงานที่ได้รับความรู้และมีส่วนร่วมในระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด (1,200,000 คน)

- กลยุทธ์ :**
- 1. ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
 - 2. ส่งเสริมความร่วมมือในระบบทวิภาคีในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานโดยหลักสุจริตใจ
 - 3. พัฒนากลไกการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และภาคีเครือข่าย

ผลผลิต/โครงการระดับผลผลิต : ผลผลิตที่ 2 สถานประกอบการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม :

- 1. เสริมสร้าง พัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการ
- 2. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
- 3. โครงการส่งเสริม ตรวจสอบ และจัดการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย
- 4. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ประเมินรับรองมาตรฐานแรงงานไทย
- 5. โครงการพัฒนาทรัพยากรแรงงาน

ผลผลิต/โครงการระดับผลผลิต : โครงการแรงงานสมานฉันท์สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย

โครงการ/กิจกรรม :

- 1. โครงการอบรมผู้นำแรงงานสัมพันธ์ชั้นสูง
- 2. โครงการอบรมแรงงานสัมพันธ์สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย
- 3. รณรงค์สร้างความปรองดองสมานฉันท์

ผลผลิต/โครงการระดับผลผลิต : โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านเสพติดในสถานประกอบการ

โครงการ/กิจกรรม : โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านเสพติดในสถานประกอบการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : บุคลากรของกรมมีธรรมาภิบาล ไม่กระทำการทุจริตประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย : ร้อยละของบุคลากรกรมมีคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล (ร้อยละ 90)

- กลยุทธ์ :**
1. ปลุกจิตสำนึกบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างมีธรรมาภิบาล
 2. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ถูกต้อง
 3. เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร
 4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ผลผลิต/โครงการระดับผลผลิต : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

โครงการ/กิจกรรม :

1. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรม
3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการเงินการคลังและการพัสดุให้มีศักยภาพ - สมรรถนะ
4. งานตรวจสอบภายใน
5. โครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์
6. โครงการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร “กสร. โปร่งใสร่วมใจต้านภัยทุจริต” ผ่านสื่อมวลชน
7. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
8. โครงการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน
9. โครงการดำเนินการกิจกรรม 5 ส.

บทที่ 3

รายละเอียดตัวชี้วัดและการติดตามประเมินผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 9 กำหนดให้การบริหารราชการเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการไว้เป็น การล่วงหน้า ซึ่งมีรายละเอียดตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ ตลอดจนต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2558- 2561 กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานได้จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ 1.1 : แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานและมีความปลอดภัยในการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 : ร้อยละของแรงงานที่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\text{สูตร} = \frac{A + B}{2}$$

$A = \frac{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจทั้งหมดแล้วพบว่าได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน} \times 100}{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานทั้งหมด}}$

$B = \frac{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจทั้งหมดแล้วพบว่าได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย} \times 100}{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจความปลอดภัย} \times \text{ทั้งหมด}}$

คำอธิบาย : แรงงานที่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน หมายถึงแรงงาน/ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบ กิจการ แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน และแรงงานในงานเกษตรกรรม ที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจแรงงานเพื่อให้การคุ้มครอง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และนายจ้าง/ผู้จ้างงานปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

คำเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 90	ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93

หน่วยงานรับผิดชอบ : 1. สำนักคุ้มครองแรงงาน
2. สำนักความปลอดภัยแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 : อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อพันราย

หน่วยวัด : อัตราต่อพันราย

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตราย กรณีหยุดงานเกิน 3 วัน กรณีสูญเสียอวัยวะ กรณีทุพพลภาพ และกรณีตายระหว่าง 1 ต.ค. 2557 - 30 ก.ย. 2558} \times 1,000}{\text{จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน ณ วันที่ 30 ก.ย. 2558}}$$

คำอธิบาย : อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อพันราย หมายถึง จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (เดือนตุลาคม 2557 – เดือนกันยายน 2558) นับตามกรณีที่ร้ายแรง ได้แก่ กรณีหยุดงานเกิน 3 วันขึ้นไป กรณีสูญเสียอวัยวะ กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย เปรียบเทียบกับจำนวนลูกจ้างที่อยู่ในข่ายคุ้มครองกองทุนเงินทดแทน ในปี 2558

แหล่งข้อมูล : กองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม และสำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ไม่เกิน 6.28	ไม่เกิน 6.15	ไม่เกิน 6.15	ไม่เกิน 6.15

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักความปลอดภัยแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 1.2 : แรงงานกลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครองไม่ให้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 : จำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับการคุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาไม่ให้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาไม่ให้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

คำอธิบาย : แรงงานกลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาไม่ให้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน หมายถึง แรงงาน แรงงานเด็ก แรงงานต่างด้าวที่ทำงานที่ทำงานในงานประมงทะเลและที่เกี่ยวข้อง หรือในเรือประมงทะเล กิจกรรมผลิตสินค้า กุ้ง เครื่องนุ่งห่ม อ้อย และปลา รวมถึงห่วงโซ่การผลิต ที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาเพื่อให้การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ให้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
50,500 คน	50,500 คน	60,000 คน	60,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 1.3 : ผู้บริหารกรม และผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.3.1 : จำนวนเรื่องที่ผู้บริหารกรม และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์

หน่วยวัด : เรื่อง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนเรื่องการศึกษาวิจัยเรื่อง การกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ที่เสนอต่อผู้บริหารกรม หรือคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน และมีการนำผลงานไปใช้ประโยชน์

คำอธิบาย : ผู้บริหารกรมและผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารกรมหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย ไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายหรือแนวทางในการจ่ายอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้าน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากการดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง การกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย และข้อมูลแสดงผลการนำไปใช้ประโยชน์จากงานวิจัย

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
1 เรื่อง	2 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

ผลผลิต/โครงการ : ผลผลิตที่ 1 แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน

1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัดที่ 1.1 : จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์และมีความปลอดภัยในการทำงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และ/หรือกำกับดูแลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
กฎหมายแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

คำอธิบาย : แรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์ และมีความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง แรงงาน/ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการ ผู้จ้างงาน แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน แรงงานในงานเกษตรกรรม และผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และ/หรือกำกับดูแลตามกฎหมายแรงงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
2,800,000 คน	3,150,000 คน	3,450,000 คน	3,750,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ :

1. สำนักคุ้มครองแรงงาน
2. สำนักความปลอดภัยแรงงาน
3. สำนักแรงงานสัมพันธ์

2. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 : ร้อยละของแรงงานในสถานประกอบการที่มีการผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย
แรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\text{สูตร} = \frac{A + B}{2}$$

$$A = \frac{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจทั้งหมดแล้วพบว่าได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน} \times 100}{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานทั้งหมด}}$$

$$B = \frac{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจทั้งหมดแล้วพบว่าได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย} \times 100}{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจความปลอดภัยทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย : แรงงานหมายถึง แรงงานในสถานประกอบการที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจแรงงาน แล้วพบว่า นายจ้าง/สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 90	ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93

หน่วยงานรับผิดชอบ : 1. สำนักคุ้มครองแรงงาน
2. สำนักความปลอดภัยแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 2.2 : ร้อยละของสถานประกอบกิจการ (กลุ่มเสี่ยง) ที่ผ่านการตรวจครั้งแรกตามตัวชี้วัดและปฏิบัติไม่ถูกต้อง ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการ (กลุ่มเสี่ยง) ที่ผ่านการตรวจครั้งแรกและปฏิบัติไม่ถูกต้อง ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการ (กลุ่มเสี่ยง) ที่ผ่านการตรวจครั้งแรกและปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย}}$$

คำอธิบาย : สถานประกอบกิจการ (กลุ่มเสี่ยง) หมายถึง สถานประกอบกิจการที่หน่วยปฏิบัติในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ และศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเซตรับพิศชอบแต่ละพื้นที่ ร่วมกันพิจารณาและกำหนดเป็นสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ ซึ่งมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามหลักเกณฑ์ โดยกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแผนปฏิบัติงานรายเดือนรายไตรมาสและรายปี ดังนี้

1. เป็นสถานประกอบกิจการที่มีการประสบนอันตรายจากการทำงานสูง หรือ
2. เป็นสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างประสบนอันตรายจากการทำงานสูง หรือ
3. เป็นสถานประกอบกิจการที่มีสภาพปัญหาความปลอดภัยจากการทำงาน หรือ
4. เป็นสถานประกอบกิจการที่ได้รับการเสนอจากคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจังหวัด หรือ

5. เป็นสถานประกอบกิจการที่ถูกร้องเรียน หรือพบว่ามีความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาดำเนินการของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เช่น สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด ศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด หรือหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เป็นต้น

การตรวจครั้งแรก หมายถึง การตรวจปกติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หรือการตรวจพิเศษหรือตรวจติดตามผลหรือการตรวจอุบัติเหตุด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวชี้วัดที่กำหนด หมายถึง ตัวชี้วัดพื้นฐานตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

สถานประกอบกิจการ (กลุ่มเสี่ยง) ที่ผ่านการตรวจครั้งแรกตามตัวชี้วัดและปฏิบัติไม่ถูกต้อง หมายถึง สถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่พนักงานตรวจความปลอดภัย ดำเนินการเข้าตรวจตามกฎหมายปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามที่ได้รับการจัดสรรเป้าหมายการทำงาน ของปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ซึ่งเป็นการตรวจครั้งแรกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนดที่เป็นการตรวจปกติ หรือตรวจร้องเรียน หรือตรวจพิเศษ หรือการตรวจ

อุบัติเหตุพบว่า สถานประกอบกิจการนั้นฝ่าฝืนหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึงการดำเนินการตาม ขั้นตอนการตรวจของพนักงานตรวจความปลอดภัย ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจ สถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งสถานประกอบกิจการได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งให้ปรับปรุง หรือกรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งให้ดำเนินคดีอาญา ทั้งนี้ กรณีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบดำเนินคดีอาญาให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีหนังสือขอความเห็นชอบต่อผู้ว่าราชการจังหวัด หากสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดเป็นผู้ได้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความเห็นชอบดำเนินคดีอาญาให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ พนักงานเจ้าหน้าที่มีหนังสือขอความเห็นชอบต่อสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 80	ร้อยละ 81	ร้อยละ 82	ร้อยละ 83

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักความปลอดภัยแรงงาน

ผลผลิต/โครงการ : โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำทุพพลภาพด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็ก
ในรูปแบบที่เลวร้าย

1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัดที่ 1.1 : จำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงได้รับความรู้และการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

คำอธิบาย : แรงงานกลุ่มเสี่ยงได้รับความรู้และการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน หมายถึง แรงงาน แรงงานเด็ก แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานประมงทะเลและที่เกี่ยวข้อง หรือในเรือประมงทะเล กิจการกึ่ง ปลา เครื่องนุ่งห่ม และ อ้อย รวมถึงห่วงโซ่การผลิตที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนา เพื่อให้การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
50,500 คน	50,500 คน	60,000 คน	60,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

2. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 : ร้อยละของแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจแรงงานและได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย}}{\text{แรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจแรงงานทั้งหมด}} \times 100$$

คำอธิบาย : แรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน หมายถึง แรงงาน แรงงานเด็ก แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในงานประมงทะเลและที่เกี่ยวข้อง หรือในเรือประมงทะเล กิจการกึ่ง ปลา เครื่องนุ่งห่ม และอ้อย รวมถึงห่วงโซ่การผลิต ที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจแรงงานเพื่อให้การคุ้มครอง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และนายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 80	ร้อยละ 81	ร้อยละ 82	ร้อยละ 83

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

ผลผลิต/โครงการ : โครงการศึกษาวิจัยเพื่อการคุ้มครองแรงงาน

1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัดที่ 1.1 : จำนวนผลการศึกษาวิจัยเพื่อการคุ้มครองแรงงาน

หน่วยวัด : เรื่อง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนผลการศึกษาวิจัย

คำอธิบาย : ผลการศึกษาวิจัยเพื่อการคุ้มครองแรงงาน หมายถึง โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัยการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือนโยบายในการส่งเสริมให้สถานประกอบการที่มีการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน นำไปกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในแต่ละประเภทกิจการอุตสาหกรรม

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากงานวิจัยฉบับสมบูรณ์จากหน่วยงานเอกชนที่รับจ้างดำเนินการศึกษาวิจัย

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
1 เรื่อง	2 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

2. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 : สัดส่วนความสำเร็จของการศึกษาวิจัยตามแผนการดำเนินงาน

หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

จำนวนขั้นตอนที่ปฏิบัติได้ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด: จำนวนขั้นตอนทั้งหมดตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด
(12 ขั้นตอน)

คำอธิบาย : ความสำเร็จของการศึกษาวิจัยตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด หมายถึง การกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานตลอดโครงการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการศึกษาวิจัยในรายงาน ฉบับสมบูรณ์ที่มีการศึกษา วิเคราะห์กระบวนการทำงาน กระบวนการผลิต ข้อมูลคำตอบแทนของงานที่รับไปทำที่บ้าน ตามประเภทอุตสาหกรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือนโยบายในการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการที่มีการจ้างงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน นำไปกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้รับงานไปทำที่บ้านในแต่ละประเภทกิจการอุตสาหกรรม

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากงานวิจัยฉบับสมบูรณ์จากหน่วยงานเอกชนที่รับจ้างดำเนินการศึกษาวิจัย

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
12 ขั้นตอน	12 ขั้นตอน	12 ขั้นตอน	12 ขั้นตอน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ 2.1 : แรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 : จำนวนแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานที่เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุม/ชี้แจง จากกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงานแก่แรงงานโยกย้ายถิ่นฐานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โครงการภายใต้ข้อตกลง คณะกรรมการบริหารเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียนกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ในสิทธิ การรวมตัวและการเจรจาต่อรองเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจัด สวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน และโครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในภาคอุตสาหกรรม

คำอธิบาย : แรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน หมายถึง แรงงานต่างด้าว (แรงงานสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา) แรงงานสัญชาติอื่นที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย รวมทั้งแรงงานสัญชาติไทยที่มีการโยกย้ายถิ่นฐานจากจังหวัดหนึ่ง เพื่อมาประกอบอาชีพในอีกจังหวัดหนึ่งในประเทศไทยได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานในรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เช่น อบรม สัมมนา ประชุม ชี้แจง เป็นต้นและได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน / เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
10,250	15,200	15,800	16,350

หน่วยงานรับผิดชอบ :

1. สำนักคุ้มครองแรงงาน
2. สำนักความปลอดภัยแรงงาน
3. สำนักแรงงานสัมพันธ์
4. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
5. กองสวัสดิการแรงงาน

ผลผลิต/โครงการ : โครงการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานอย่างเป็นมาตรฐานรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน

1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัดที่ 1.1 : จำนวนแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานที่ได้รับการส่งเสริมสิทธิด้านมาตรฐานแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานที่เข้าร่วมการอบรม/สัมมนา/ประชุม/ชี้แจง จากกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแก่แรงงานโยกย้ายถิ่นฐานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมโครงการภายใต้ข้อตกลง คณะกรรมการบริหารเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียนกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ในสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน โครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในภาคอุตสาหกรรม

คำอธิบาย : แรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน หมายถึง แรงงานต่างด้าว (แรงงานสัญชาติเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา) แรงงานสัญชาติอื่นที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย รวมทั้งแรงงานสัญชาติไทยที่มีการโยกย้ายถิ่นฐานจากจังหวัดหนึ่งเพื่อมาประกอบอาชีพในอีกจังหวัดหนึ่งในประเทศไทยได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานในรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เช่น อบรม สัมมนา ประชุม ชี้แจง เป็นต้นและได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน / เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
10,250	15,200	15,800	16,350

หน่วยงานรับผิดชอบ :

1. สำนักคุ้มครองแรงงาน
2. สำนักความปลอดภัยแรงงาน
3. สำนักแรงงานสัมพันธ์
4. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
5. กองสวัสดิการแรงงาน

2. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 : ร้อยละของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานทั้งหมดในสถานประกอบการกิจการกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการและได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามมาตรฐานกฎหมาย} \times 100}{\text{จำนวนแรงงานในสถานประกอบการกิจการกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการ}}$$

คำอธิบาย : แรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน หมายถึง แรงงานต่างด้าว (แรงงานสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา) แรงงานสัญชาติอื่นที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย รวมทั้งแรงงานสัญชาติไทย ที่มีการโยกย้ายถิ่นฐานจากจังหวัดหนึ่งเพื่อมาประกอบอาชีพในอีกจังหวัดหนึ่งในประเทศไทย ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานในรูปแบบวิธีการต่างๆ เช่น อบรม สัมมนา ประชุม ชี้แจง เป็นต้น และได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 82	ร้อยละ 84	ร้อยละ 86	ร้อยละ 88

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักความปลอดภัยแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างและพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานเพื่อให้เกิดสันติสุข
ในวงการแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 3.1 : สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.1.1 : จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการจัดการที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการจัดการที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

คำอธิบาย : สถานประกอบกิจการที่มีการจัดการที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน หมายถึง

1. สถานประกอบกิจการที่ดำเนินกิจกรรมตามข้อกำหนดมาตรฐาน และได้ยื่นคำขอการรับรอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ครั้งแรก และขอการรับรองใหม่ภายในวันที่ 30 กันยายน 2558
2. สถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
3. สถานประกอบกิจการที่ประกาศแสดงตนเองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

แหล่งข้อมูล : 1. ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบกิจการที่อยู่ในระบบมาตรฐานแรงงานไทยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
2. ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบกิจการที่ยื่นคำขอการรับรองและยื่นแบบแสดงความจำนงเข้าสู่ระบบ ประกาศแสดงตนเองมาตรฐานแรงงานไทย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
3. ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองและประกาศแสดงตนเองเข้าสู่ระบบ มาตรฐานแรงงานไทย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
800 แห่ง	800 แห่ง	800 แห่ง	800 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

เป้าประสงค์ที่ 3.2 : แรงงานมีความสมานฉันท์สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย

ตัวชี้วัดที่ 3.2.1 : ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ไม่มีข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้ง

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการกิจการที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมและไม่มีข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้ง} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบการกิจการที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย : สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม รณรงค์สร้างความปรองดองสมานฉันท์ ไม่มีข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้ง

กิจกรรมรณรงค์สร้างความปรองดองสมานฉันท์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หมายถึง การจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้ง สร้างความร่วมมือ ความรัก ความสามัคคี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รูปแบบการจัด ได้แก่ การจัดประชุมชี้แจง การบรรยายให้ความรู้ การจัดนิทรรศการ และ/หรือการเผยแพร่เอกสารที่เกี่ยวข้อง

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลผลการดำเนินงานจากศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ ใน 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ (จ.ลำพูน) ภาคกลาง (จ.พระนครศรีอยุธยา) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จ.นครราชสีมา) ภาคตะวันออก (จ.ชลบุรี) และภาคใต้ (จ.สงขลา) ซึ่งสำนักแรงงานสัมพันธ์รวบรวมและจัดส่งสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์

เป้าประสงค์ที่ 3.3 : แรงงานมีความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัดที่ 3.1 : จำนวนแรงงานที่ได้รับความรู้และมีส่วนร่วมในระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว + จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมจัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.) + จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการตรวจติดตามเพื่อธำรงรักษาระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

คำอธิบาย : แรงงานที่ได้รับความรู้และมีส่วนร่วมในระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด หมายถึง แรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับโทษ พิษภัย และผลกระทบที่เกิดจากยาเสพติด โครงการโรงงานสีขาว และมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.) และแรงงานในสถานประกอบการที่ร่วมจัดทำระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ ได้แก่ ดำเนินการตามเกณฑ์โครงการโรงงานสีขาว หรือจัดทำ มาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.)

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
1,200,000 คน	1,000,000 คน	1,000,000 คน	1,000,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองสวัสดิการแรงงาน

ผลผลิต/โครงการ : ผลผลิตที่ 2 สถานประกอบการกิจการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย
ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัดที่ 1.1 : จำนวนสถานประกอบการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐาน
ด้านแรงงาน

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

คำอธิบาย : สถานประกอบการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง
สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบการ โดยจัดส่ง
บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๓) และการให้คำแนะนำปรึกษา
พัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยทั้งระดับสมบูรณ์และระดับพื้นฐาน ให้กับสถานประกอบการโดยเจ้าหน้าที่

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน / เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
700 แห่ง	700 แห่ง	700 แห่ง	700 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

2. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 : ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานด้านแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย}}$$

คำอธิบาย : สถานประกอบกิจการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานด้านแรงงาน หมายถึง สถานประกอบกิจการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย แล้วผ่านการพัฒนาศักยภาพจากกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) ระดับสมบูรณ์ ต้องเข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร จำนวน 9 วัน
2. กิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) ระดับพื้นฐาน ต้องเข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร จำนวน 3 วัน
3. กิจกรรมให้คำแนะนำปรึกษาการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) ระดับพื้นฐานให้กับสถานประกอบกิจการโดยเจ้าหน้าที่ต้องเข้าไปให้คำแนะนำแก่สถานประกอบกิจการ ตามแนวปฏิบัติ (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) ไม่น้อยกว่า 3 วัน

แหล่งข้อมูล : 1. รายงานผลการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย
2. รายงานการให้คำแนะนำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่จากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ผลผลิต/โครงการ : โครงการแรงงานสมานฉันท์สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย

1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัดที่ 1.1 : จำนวนผู้แทนองค์กรและเครือข่ายแรงงานมีส่วนร่วมในการสร้างความปรองดองสมานฉันท์

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนผู้แทนองค์กรและเครือข่ายแรงงานที่เข้าร่วมโครงการแรงงานสมานฉันท์ สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย

คำอธิบาย : ผู้แทนองค์กร หมายถึง ผู้แทนองค์การนายจ้าง และผู้แทนองค์การลูกจ้างเครือข่ายแรงงาน คือนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ประชาชนทั่วไป และคณะกรรมการทวิภาคีด้านแรงงาน เช่น คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ หมายถึง การรณรงค์ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีลดความขัดแย้ง สร้างความร่วมมือ ความรัก ความสามัคคี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ โดยการจัดกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริม ประชุม อบรม สัมมนา ชี้แจง บรรยายให้ความรู้การจัดนิทรรศการ และ/หรือเผยแพร่เอกสาร เป็นต้น ตามโครงการแรงงานสมานฉันท์ สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย

แหล่งข้อมูล : สำนักแรงงานสัมพันธ์ และศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ ใน 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ (จ.ลำพูน) ภาคกลาง (จ.พระนครศรีอยุธยา) ภาคตะวันออกเฉิยงเหนือ (จ.นครราชสีมา) ภาคตะวันออก (จ.ชลบุรี) และภาคใต้ (จ.สงขลา) โดยศูนย์ปฏิบัติการฯ จัดเก็บข้อมูลและรายงานให้สำนักแรงงานสัมพันธ์ รวบรวมและประมวลผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
5,200 คน	6,000 คน	6,000 คน	6,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์

2. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 : ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการมีความปลอดภัยสมานฉันท์

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการและไม่มีข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้ง}}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมด}} \times 100$$

คำอธิบาย : จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการและไม่มีข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งเกิดขึ้นเทียบกับจำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมดโดยโครงการหมายถึง กิจกรรมรณรงค์สร้างความปลอดภัยสมานฉันท์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ภายใต้โครงการแรงงานสมานฉันท์ สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลผลการดำเนินงานจากศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ ใน 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ (จ.ลำพูน) ภาคกลาง (จ.พระนครศรีอยุธยา) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จ.นครราชสีมา) ภาคตะวันออก (จ.ชลบุรี) และภาคใต้ (จ.สงขลา) ซึ่งสำนักแรงงานสัมพันธ์รวบรวมและจัดส่งสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์

ผลผลิต/โครงการ : โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ

1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัดที่ 1.1 : จำนวนแรงงานได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานจาก แรงงานที่ได้รับการณรงค์ ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ ภายใต้การดำเนินการตามมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) และตามหลักเกณฑ์โรงงานสีขาว

คำอธิบาย : แรงงานได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด หมายถึง แรงงานที่ได้รับการณรงค์ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ โดยการเผยแพร่เอกสารอบรม ประชุมชี้แจง และการจัดนิทรรศการ เป็นต้น

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
1,200,000 คน	1,000,000 คน	1,000,000 คน	1,000,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองสวัสดิการแรงงาน

2. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 : ร้อยละของแรงงานได้รับความรู้เข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานได้รับความรู้เข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ}}{\text{จำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการณรงค์ประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้จัดทำระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้}} \times 100$$

คำอธิบาย : แรงงานได้รับความรู้เข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการหมายถึง

1. จำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว
2. จำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมจัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.)
3. จำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการตรวจติดตามเพื่อธำรงรักษาระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน / เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองสวัสดิการแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ 4.1 : บุคลากรของกรมมีธรรมาภิบาล ไม่กระทำการทุจริตประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัดที่ 4.1.1 : ร้อยละของบุคลากรของกรมมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ไม่ประพฤติผิดวินัยข้าราชการ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรกรมที่ได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล}}$$

คำอธิบาย : บุคลากรของกรมมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกรม ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ตามโครงการที่กรมได้จัดขึ้น และไม่ประพฤติผิดวินัยข้าราชการ

แหล่งข้อมูล : กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล และจำนวนบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ไม่ประพฤติผิดวินัยข้าราชการและจัดส่งสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่

ผลผลิต/โครงการ : โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัดที่ 1.1 : จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนบุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

คำอธิบาย : บุคลากรของกรมมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกรมที่ได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ตามโครงการของกรมฯ

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
1,500 คน	1,600 คน	1,700 คน	1,800 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่

2. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 : ร้อยละของบุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลไม่ประพฤติผิดวินัยข้าราชการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ไม่ประพฤติผิดวินัยข้าราชการ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรกรมที่ได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล}}$$

คำอธิบาย : บุคลากรของกรมมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ไม่ประพฤติผิดวินัยข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกรม ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลไม่ประพฤติผิดวินัยข้าราชการ

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่

มิติ : ประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1.1 : สถานประกอบกิจการมีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 : อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อพันราย

หน่วยวัด : อัตราต่อพันราย

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\text{สูตร} = \frac{A}{B} \times 1,000$$

A = จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตราย กรณีหยุดงานเกิน 3 วัน กรณีสูญเสียอวัยวะ กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย
B = จำนวนลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน ณ วันที่ 30 ก.ย. 2558

คำอธิบาย : อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อพันราย หมายถึง จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (เดือนตุลาคม 2557 – เดือนกันยายน 2558) นับตามความร้ายแรง ได้แก่กรณีหยุดงานเกิน 3 วันกรณีสูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ และกรณีตาย เปรียบเทียบกับจำนวนลูกจ้างที่อยู่ในข่ายการคุ้มครองกองทุนเงินทดแทน ในปี 2558

แหล่งข้อมูล : กองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม และสำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ไม่เกิน 6.28	ไม่เกิน 6.15	ไม่เกิน 6.15	ไม่เกิน 6.15

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักความปลอดภัยแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.1.2 : จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์และความปลอดภัยในการทำงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์ มีสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานที่ดีจากกิจกรรมด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านแรงงานสัมพันธ์

คำอธิบาย : แรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์ และมีความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการ ผู้จ้างงาน แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน แรงงานในงานเกษตรกรรม และผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และ/หรือกำกับดูแลตามกฎหมายแรงงาน มีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ดี

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
2,800,000 คน	2,700,000 คน	2,850,000 คน	3,000,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ :

1. สำนักคุ้มครองแรงงาน
2. สำนักความปลอดภัยแรงงาน
3. สำนักแรงงานสัมพันธ์

ตัวชี้วัดที่ 1.1.3 : ร้อยละของสถานประกอบกิจการ (กลุ่มเสี่ยง) ที่ผ่านการตรวจครั้งแรกตามตัวชี้วัด และปฏิบัติไม่ถูกต้อง ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการ (กลุ่มเสี่ยง) ที่ผ่านการตรวจครั้งแรก และปฏิบัติไม่ถูกต้อง ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการ (กลุ่มเสี่ยง) ที่ผ่านการตรวจครั้งแรก และปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย}}$$

คำอธิบาย : สถานประกอบกิจการ (กลุ่มเสี่ยง) หมายถึง สถานประกอบกิจการที่หน่วยปฏิบัติในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ และศูนย์ความปลอดภัยแรงงานเขตรับผิดชอบแต่ละพื้นที่ ร่วมกันพิจารณาและกำหนดเป็นสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ ซึ่งมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามหลักเกณฑ์ โดยกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแผนปฏิบัติงานรายเดือน รายไตรมาส และรายปี ดังนี้ (1) เป็นสถานประกอบกิจการที่มีการประสบอันตรายจากการทำงานสูง หรือ (2) เป็นสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานสูง หรือ (3) เป็นสถานประกอบกิจการที่มีสภาพปัญหาความปลอดภัยจากการทำงาน หรือ (4) เป็นสถานประกอบกิจการที่ได้รับการเสนอจากคณะอนุกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจังหวัด หรือ (5) เป็นสถานประกอบกิจการที่ถูกร้องเรียน หรือพบว่ามีสภาพความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาดำเนินการของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เช่น สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด ศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด หรือหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เป็นต้น

การตรวจครั้งแรก หมายถึง การตรวจปกติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หรือการตรวจพิเศษ หรือตรวจติดตามผล หรือการตรวจอุบัติเหตุด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวชี้วัดที่กำหนด หมายถึง ตัวชี้วัดพื้นฐานตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการดำเนินการตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

สถานประกอบกิจการ (กลุ่มเสี่ยง) ที่ผ่านการตรวจครั้งแรกตามตัวชี้วัดและปฏิบัติไม่ถูกต้อง หมายถึง สถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่พนักงานตรวจความปลอดภัย ดำเนินการเข้าตรวจตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามที่ได้รับการจัดสรรเป้าหมายการทำงาน ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นการตรวจครั้งแรกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนดที่เป็นการตรวจปกติ หรือตรวจร้องเรียน หรือตรวจพิเศษ หรือการ

ตรวจอุบัติเหตุพบว่า สถานประกอบกิจการนั้นฝ่าฝืนหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึงการดำเนินการตามขั้นตอน การตรวจของพนักงานตรวจความปลอดภัย ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการตรวจ สถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งสถานประกอบกิจการได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามคำสั่งให้ปรับปรุง หรือกรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งให้ดำเนินคดีอาญา ทั้งนี้ กรณีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบดำเนินคดีอาญาให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมีหนังสือขอความเห็นชอบต่อผู้ว่าราชการจังหวัด หากสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดเป็นผู้ได้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความเห็นชอบดำเนินคดีอาญาให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ พนักงานเจ้าหน้าที่มีหนังสือขอความเห็นชอบต่อสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

คำเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 80	ร้อยละ 81	ร้อยละ 82	ร้อยละ 83

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักความปลอดภัยแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.1.4 : จำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

คำอธิบาย : แรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน หมายถึง แรงงาน แรงงานเด็ก แรงงานต่างด้าวที่ทำงานที่ทำงานในโรงงานประมงทะเลและที่เกี่ยวข้อง หรือในเรือประมงทะเล กิจกรรมผลิตสินค้า กุ้ง เครื่องนุ่งห่ม อ้อย และปลา รวมถึงห่วงโซ่การผลิต ที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนา เพื่อให้การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
50,500 คน	50,500 คน	60,000 คน	60,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.1.5 : ร้อยละของแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจแรงงานและได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย} \times 100}{\text{จำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจแรงงานทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย : แรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน หมายถึง แรงงาน แรงงานเด็ก แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในงานประมงทะเลและที่เกี่ยวข้อง หรือในเรือประมงทะเล กิจการผลิตสินค้ากึ่ง เครื่องนุ่งห่ม อ้อย และปลา รวมถึงห่วงโซ่การผลิต ที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจแรงงาน เพื่อให้การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และนายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 80	ร้อยละ 81	ร้อยละ 82	ร้อยละ 83

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.1.6 : ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจทั้งหมดแล้วพบว่าได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน}}{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานทั้งหมด}} \times 100$$

คำอธิบาย : แรงงานที่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน หมายถึงแรงงาน/ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน และแรงงานในงานเกษตรกรรมที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจแรงงานเพื่อให้การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และนายจ้าง/ผู้จ้างงานปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560
ร้อยละ 90	ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1.2 : แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 : จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

คำอธิบาย : สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสาร คำปรึกษาแนะนำการจัดสวัสดิการแรงงาน เช่น ที่พักอาศัย การจัดรถรับส่ง อาหาร น้ำดื่ม เครื่องแบบชุดทำงาน การจัดนันทนาการ การจัดมุมความรู้ในสถานประกอบกิจการ การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก และการจัดสวัสดิการมุนนแม่ในสถานประกอบกิจการ เป็นต้น

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
11,000 แห่ง	11,000 แห่ง	11,000 แห่ง	11,000 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองสวัสดิการแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2.2 : ร้อยละของสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการจัดหรือปรับปรุงสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย}}{\text{จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย}} \times 100$$

คำอธิบาย : สถานประกอบการได้รับสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย หมายถึง สถานประกอบการที่นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการได้จัดหรือปรับปรุงสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

สถานประกอบการได้รับการส่งเสริมสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย หมายถึง สถานประกอบการที่ได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสาร คำปรึกษาแนะนำการจัดสวัสดิการแรงงาน เช่น ที่พักอาศัย การจัดรถรับส่ง อาหาร น้ำดื่ม เครื่องแบบชุดทำงาน การจัดนันทนาการ การจัดมุมความรู้ในสถานประกอบการ การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก และการจัดสวัสดิการมูมนมแม่ในสถานประกอบการ เป็นต้น

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองสวัสดิการแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2.3 : จำนวนแรงงานที่ได้รับการกำกับดูแลให้มีความปลอดภัย และมีสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กิจกรรมหลักที่ 2 กำกับดูแลและสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน

คำอธิบาย : แรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการกำกับดูแลให้มีความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยดีในการทำงาน หมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560
578,500 คน	588,500 คน	598,500 คน	608,500 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักความปลอดภัยแรงงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1.3 : สถานประกอบการมีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน

ตัวชี้วัดที่ 1.3.1 : จำนวนแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงาน แรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน แรงงานนอกระบบ ผู้แทนหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับ การส่งเสริมสิทธิด้านมาตรฐานแรงงานรองรับประชาคมอาเซียนจากกิจกรรมด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านแรงงานสัมพันธ์ด้านสวัสดิการแรงงาน และด้านมาตรฐานแรงงาน

คำอธิบาย : แรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน หมายถึง แรงงานที่ทำงานใน สถานประกอบการ แรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน แรงงานในงานเกษตรกรรม เครือข่าย แรงงานนอกระบบ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะมีการโยกย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน หรือแรงงานในกลุ่ม ประเทศอาเซียนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้รับการคุ้มครองเพื่อให้ได้รับสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน / เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
10,250 คน	15,200 คน	15,800 คน	16,350 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ :

1. สำนักคุ้มครองแรงงาน
2. สำนักความปลอดภัยแรงงาน
3. สำนักแรงงานสัมพันธ์
4. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
5. กองสวัสดิการแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.3.2 : ร้อยละของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\text{สูตร} = \frac{A}{B} \times 100$$

A = จำนวนแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานทั้งหมดในสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการและได้รับการปฏิบัติถูกต้องตามมาตรฐานกฎหมาย

B = จำนวนแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการ

คำอธิบาย : แรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน หมายถึง แรงงานต่างด้าว (แรงงานสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา) แรงงานสัญชาติอื่นที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย รวมทั้งแรงงานสัญชาติไทย ที่มีการโยกย้ายถิ่นฐานจากจังหวัดหนึ่งเพื่อมาประกอบอาชีพในอีกจังหวัดหนึ่งในประเทศไทย ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานในรูปแบบวิธีการต่างๆ เช่น อบรม สัมมนา ประชุม ชี้แจง เป็นต้น และได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 82	ร้อยละ 84	ร้อยละ 86	ร้อยละ 88

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักความปลอดภัยแรงงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1.4 : นายจ้าง ลูกจ้างมีความปรองดองสมานฉันท์

ตัวชี้วัดที่ 1.4.1 : ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ไม่มีข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้ง

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ไม่มีข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งเทียบกับ
จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์สร้างความปรองดองสมานฉันท์

คำอธิบาย : สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ไม่มีข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้ง หมายถึง สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์สร้างความปรองดองสมานฉันท์

กิจกรรมรณรงค์สร้างความปรองดองสมานฉันท์ หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การลดความขัดแย้ง การสร้างความร่วมมือ ความรัก ความสามัคคี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รูปแบบการจัด อาทิเช่น การเสวนา การประชุมชี้แจง การบรรยายให้ความรู้ การจัดนิทรรศการ และหรือการเผยแพร่ในรูปแบบอื่น ๆ

แหล่งข้อมูล : จากการรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1.5 : สถานประกอบการกิจการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.5.1 : จำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดการที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบการที่มีการจัดการที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

คำอธิบาย : สถานประกอบการที่มีการจัดการที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน หมายถึง

1. สถานประกอบการที่ดำเนินกิจกรรมตามข้อกำหนดมาตรฐาน และได้ยื่นคำขอการรับรอง มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ ครั้งแรก และขอการรับรองใหม่ภายในวันที่ 30 กันยายน 2558
2. สถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
3. สถานประกอบการที่ประกาศแสดงตนเองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

แหล่งข้อมูล : 1. ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบการที่อยู่ในระบบมาตรฐานแรงงานไทยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

2. ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบการที่ยื่นคำขอการรับรองและยื่นแบบแสดงความจำนงเข้าสู่ระบบ ประกาศแสดงตนเองมาตรฐานแรงงานไทย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

3. ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองและประกาศแสดงตนเองเข้าสู่ระบบ มาตรฐานแรงงานไทย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
800 แห่ง	800 แห่ง	800 แห่ง	800 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.5.2 : จำนวนแรงงานที่ได้รับความรู้และมีส่วนร่วมในระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาอาเสพติด

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการ
ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาเสพติด

คำอธิบาย : แรงงานที่ได้รับความรู้และมีส่วนร่วมในระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด หมายถึง แรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับโทษ พิษภัย และผลกระทบที่เกิดจากยาเสพติด โครงการโรงงานสีขาว และมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) และแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ร่วมจัดทำระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ ได้แก่ ดำเนินการตามเกณฑ์โครงการโรงงานสีขาว หรือจัดทำ มาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.)

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน/ เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
1,200,000 คน	1,000,000 คน	1,000,000 คน	1,000,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองสวัสดิการแรงงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1.6 : บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดที่ 1.6.1 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ไม่ประพฤติผิดวินัย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลไม่ประพฤติผิดวินัยข้าราชการ} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล}}$$

คำอธิบาย : บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ ในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

แหล่งข้อมูล : กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลมาจากจำนวนบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่

มิติ : คุณภาพการให้บริการ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2.1 : เครือข่ายแรงงานและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดการด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 : จำนวนเครือข่ายแรงงานและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดการด้านแรงงาน

หน่วยวัด : แห่ง , คน , องค์กร

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนเครือข่ายแรงงานและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมในการจัดการด้านแรงงาน

คำอธิบาย : 1. เครือข่ายแรงงานและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่างๆ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านสวัสดิการแรงงาน และด้านมาตรฐานแรงงาน

2. การมีส่วนร่วมในการจัดการด้านแรงงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดการด้านแรงงาน หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม อบรม สัมมนา ได้รับข้อมูลข่าวสาร ดำเนินกิจกรรมเพื่อให้มีส่วนร่วมสร้างความสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการ หรือร่วมจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกันเพื่อบรรลุตามเจตนารมณ์ของหน่วยงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของที่กรมจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

แหล่งข้อมูล : เอกสารการรายงานผลภาคีเครือข่ายและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมในการจัดการด้านแรงงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
70 แห่ง	70 แห่ง	70 แห่ง	70 แห่ง
13,100 คน	14,200 คน	14,700 คน	15,400 คน
10 องค์กร	12 องค์กร	14 องค์กร	16 องค์กร

หน่วยงานรับผิดชอบ :

1. สำนักคุ้มครองแรงงาน
2. สำนักความปลอดภัยแรงงาน
3. สำนักแรงงานสัมพันธ์
4. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
5. กองสวัสดิการแรงงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2.2 : ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ตัวชี้วัดที่ 2.2.1 : ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของกรม

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

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

คำอธิบาย : 1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านช่องทางการให้บริการ

2. ผู้รับบริการ หมายถึง นายจ้าง ผู้จ้างงาน ลูกจ้าง แรงงานนอกระบบ องค์กรด้านแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มารับบริการจากหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

แหล่งข้อมูล : 1. รายงานผลความพึงพอใจในภาพรวมของกรม
2. แบบสอบถามจากหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560
ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

มิติ : ประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3.1 : การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 3.1.1 : ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ตรวจพบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและดำเนินการให้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจแรงงานและตรวจพบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและดำเนินการให้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย}}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจแรงงานที่ตรวจพบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน}} \times 100$$

คำอธิบาย : 1. สถานประกอบกิจการที่ตรวจพบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง สถานประกอบกิจการที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าไปตรวจแรงงานและตรวจพบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2. การดำเนินการให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย หมายถึง การดำเนินการของพนักงานตรวจแรงงาน โดยการออกคำสั่งตามมาตรา 139 (3) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติของกรม ส่งสถานประกอบกิจการให้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด และสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน และให้หมายรวมถึง การที่พนักงานตรวจแรงงานดำเนินคดีอาญานายจ้างโดยไม่ต้องออกคำสั่งตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติของกรม

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน /เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95

เงื่อนไขการดำเนินการ :

1. การนับจำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจแรงงาน และปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ให้นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2558 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2559

2. คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน หมายถึง คำสั่งที่พนักงานตรวจแรงงานออกตามมาตรา 139 (3) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2558 ถึงวันที่ 15 สิงหาคม 2559

3. คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งสถานประกอบกิจการให้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่สถานประกอบกิจการไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง และไม่อุทธรณ์คำสั่งหรือไม่ยื่นฟ้องเพิกถอนคำสั่ง และพนักงานตรวจแรงงานเสนอขอความเห็นชอบต่อผู้บังคับบัญชาดำเนินคดี ภายในวันที่ 30 กันยายน 2559 ให้เห็นว่าสถานประกอบกิจการนั้นปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

4. กรณีที่สถานประกอบกิจการอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อผู้มีอำนาจตามกฎหมาย หรือยื่นฟ้องศาลแรงงานเพื่อเพิกถอนคำสั่ง ไม่ให้นำสถานประกอบกิจการนี้มาคิดคำนวณ

5. กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจแรงงาน ภายหลังวันที่ 15 สิงหาคม 2559 พบว่าสถานประกอบกิจการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายและออกคำสั่งแล้วสถานประกอบกิจการยังไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ภายในวันที่ 30 กันยายน 2559 ไม่นำผลงานมาคิดคำนวณทั้งเศษและส่วนด้วย

6. กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานเข้าตรวจแรงงาน ภายหลังวันที่ 15 สิงหาคม 2559 พบว่าสถานประกอบกิจการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายและออกคำสั่งแล้วสถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมาย ภายในวันที่ 30 กันยายน 2559 ให้นำผลงานคิดคำนวณด้วย

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3.2 : มาตรฐานแรงงานได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ 3.2.1 : จำนวนมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

หน่วยวัด : เรื่อง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

คำอธิบาย : มาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ หรือข้อกำหนด กฎหมาย กฎระเบียบด้านมาตรฐานแรงงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำไปใช้ประโยชน์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง

แหล่งข้อมูล : 1. ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน
2. ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานแนวทางการปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3.3 : การส่งเสริมด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ 3.3.1 : จำนวนรูปแบบ/วิธีการส่งเสริมด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

หน่วยวัด : เรื่อง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนรูปแบบ/วิธีการส่งเสริมด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานที่ได้รับการพัฒนา

คำอธิบาย : รูปแบบ/วิธีการส่งเสริมด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานได้รับการพัฒนา หมายถึง รูปแบบ วิธีการ หรือแนวปฏิบัติด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์

แหล่งข้อมูล : เอกสารการรายงานผลการพัฒนา รูปแบบ/วิธีการส่งเสริมด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
6 เรื่อง	5 เรื่อง	6 เรื่อง	6 เรื่อง

หน่วยงานรับผิดชอบ : 1. สำนักแรงงานสัมพันธ์
2. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
3. กองสวัสดิการแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.3.2 : จำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานที่เข้ารับการอบรม /ประชุม/ประชุมชี้แจง/สัมมนา และพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำอธิบาย : นับจำนวนแรงงานที่เข้ารับการอบรม /ประชุม/สัมมนา ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แหล่งข้อมูล : เอกสารรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
21,500 คน	22,000 คน	22,500 คน	23,00 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักความปลอดภัยแรงงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3.4 : กลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน ได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ 3.4.1 : จำนวนกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน ได้รับการพัฒนา

หน่วยวัด : เรื่อง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ และแนวทางการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงาน

คำอธิบาย : 1. การป้องกันปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน หมายถึง การดำเนินกิจกรรม/โครงการของเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริม พัฒนาด้านการแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนชี้แจง ให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และระบบร่วมปรึกษาหารือ หรือความร่วมมือในรูปแบบทวิภาคีต่าง ๆ แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง หรือองค์กรแรงงานในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ

2. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน หมายถึง การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ และ/หรือการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการไตรภาคี เพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงานของสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานของสำนักแรงงานสัมพันธ์

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3.5 : การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 3.5.1 : ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของกรม เบิกจ่ายตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 ถึงเดือนกันยายน 2558} \times 100}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่กรมได้รับ}}$$

คำอธิบาย : เงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม หมายถึง เงินงบประมาณที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้รับจัดสรรตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ประกอบด้วย งบบุคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน งบอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น

การพิจารณาผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวม 12 เดือน จะใช้อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของกรม ทั้งที่เบิกจ่ายในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการเบิกจ่ายเงินของกรม ทั้งนี้ไม่รวมงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณ โดยจะใช้ข้อมูลการเบิกจ่ายดังกล่าวจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)

การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมของกรมเทียบกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวมที่กรมได้รับ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 – เดือนกันยายน 2558 หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี (เช่น รายจ่ายประจำปีไปรายจ่ายลงทุน หรือ รายจ่ายลงทุนไปรายจ่ายประจำปี) จะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นการคำนวณ

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลผลการเบิกจ่ายงบประมาณของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 ถึงเดือนกันยายน 2558 ที่กองบริหารการคลังประมวลผลจากระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองบริหารการคลัง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 3.6 : ผลงานวิจัยถูกนำไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.6.1 : จำนวนเรื่องที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์

หน่วยวัด : เรื่อง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงาน

คำอธิบาย : ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงาน หมายถึง สำนักคุ้มครองแรงงาน เสนอผลงานวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงาน

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
1 เรื่อง	2 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

มิติ : การพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 4.1 : กฎหมายแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และ
พัฒนาการด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 4.1.1 : จำนวนกฎหมายที่มีการพัฒนาปรับปรุง

หน่วยวัด : ฉบับ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนกฎหมายที่มีการพัฒนา/ปรับปรุง

คำอธิบาย : 1. ร่างกฎหมาย หมายถึง ร่างพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ที่มีผล
บังคับเป็นการทั่วไป โดยไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดหรือบุคคลใดเป็นการเฉพาะ

2. ร่างระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หมายถึง ร่างระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ที่ออกตามบทบัญญัติแห่ง
กฎหมายที่ให้อำนาจไว้ โดยมีผลบังคับเป็นการทั่วไป หรือมุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดหรือบุคคลใดเป็นการเฉพาะก็ได้

3. คำชี้แจง หมายถึง คำอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมาย ระดับพระราชบัญญัติ

4. เสนอความเห็นชอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การให้ความเห็นเกี่ยวกับการตีความหรือการ
แปลปรับบทบัญญัติของกฎหมาย หรือการตีความหรือแปลปรับถ้อยคำในเอกสารต่างๆ เช่น สัญญา ระเบียบ ประกาศ
คำสั่ง การให้ความเห็นเกี่ยวกับการใช้บทบัญญัติกฎหมายใดให้ใช้บังคับแก่ข้อเท็จจริงในเรื่องที่ขอให้ความเห็นในทาง
กฎหมาย รวมทั้งการให้ความเห็นเกี่ยวกับร่างกฎหมายของส่วนราชการอื่น

แหล่งข้อมูล : กองนิติการจัดทำร่างกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง คำชี้แจง เสนอความเห็นชอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการ โดยร่างกฎหมายเสนอต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนระเบียบ
ประกาศ คำสั่ง คำชี้แจง เสนอความเห็นชอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเสนอให้กรมพิจารณา

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560
18 ฉบับ	18 ฉบับ	18 ฉบับ	18 ฉบับ

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองนิติการ

ตัวชี้วัดที่ 4.1.2 : จำนวนกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ศึกษา
ยกร่าง

หน่วยวัด : ฉบับ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ศึกษา
ยกร่าง

คำอธิบาย : จำนวนกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ศึกษา
หมายถึง กฎหมายลำดับรอง ได้แก่ กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง ประกาศกรม ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เสนอตามขั้นตอนเพื่อให้มีการบังคับใช้ต่อไป

แหล่งข้อมูล : รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักความปลอดภัยแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
6 ฉบับ	6 ฉบับ	6 ฉบับ	6 ฉบับ

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักความปลอดภัยแรงงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 4.2 : บุคลากรกรมได้รับการพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะ

ตัวชี้วัดที่ 4.2.1 : ร้อยละของบุคลากรกรมที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพไม่น้อยกว่า 10 วัน/คน/ปี

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนข้าราชการของกรมที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพ 10 วัน} \times 100}{\text{จำนวนข้าราชการของกรมทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย : บุคลากร หมายถึง ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ

ผ่านการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงในสังกัดหน่วยต่าง ๆ ณ วันที่ 30 กันยายน 2558 (ยกเว้นข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้รับราชการไม่ครบ 4 เดือน/รับโอนมาปฏิบัติราชการไม่ครบ 4 เดือน) ที่ผ่านการพัฒนาด้วยวิธีการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ การเรียนรู้เบื้องต้นก่อนการปฏิบัติงาน การสอนงาน การเรียนทางไกล การพัฒนาด้วยระบบ E-learning 10 วัน/คน/ปี หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2557 – 30 กันยายน 2558 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ข้าราชการ 1 คน ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 10 วัน

แหล่งข้อมูล : 1. แบบรายงานผลการพัฒนาบุคลากรของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. ผลการประมวลของกองการเจ้าหน้าที่

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 93	ร้อยละ 94	ร้อยละ 95	ร้อยละ 96

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 4.3 : บุคลากรกรมได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดที่ 4.3.1 : จำนวนบุคลากรของกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนบุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

คำอธิบาย : บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ ในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

แหล่งข้อมูล : กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลตามช่องทางต่าง ๆ เช่น การอบรม การเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ และจัดส่งสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
1,500 คน	1,600 คน	1,700 คน	1,800 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 4.4 : มีงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านแรงงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 4.4.1 : จำนวนเรื่องที่ศึกษาวิเคราะห์หรือจัดทำข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวางแผนและบริหารงาน
ของกรม

หน่วยวัด : เรื่อง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนเรื่องที่ศึกษาวิเคราะห์หรือจัดทำข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวางแผนและบริหารงานของกรม

คำอธิบาย : เรื่องที่ศึกษาวิเคราะห์หรือจัดทำข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวางแผนและบริหารงานของกรม หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูล ข้อเสนอ คู่มือการปฏิบัติงาน หรือ องค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน การวางแผนและบริหารงานของกรม

แหล่งข้อมูล : เอกสารการรายงานผลการศึกษาวิเคราะห์หรือจัดทำข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวางแผนและบริหารงาน ของกรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
75 เรื่อง	75 เรื่อง	75 เรื่อง	75 เรื่อง

หน่วยงานรับผิดชอบ : 1. สำนักคุ้มครองแรงงาน
2. สำนักความปลอดภัยแรงงาน
3. สำนักแรงงานสัมพันธ์
4. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
5. กองสวัสดิการแรงงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 4.5 : ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 4.5.1 : จำนวนครั้งต่อเดือนที่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไม่สามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง

หน่วยวัด : ครั้ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับความถี่ของความล้มเหลวในการให้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูล

คำอธิบาย : ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้หลายมิติ ประกอบด้วย การวัดด้านสมรรถนะ ความน่าเชื่อถือ และความปลอดภัย ในการดำเนินการให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การดำเนินงานหลายอย่างซึ่งมีทั้งกิจกรรมที่ดำเนินการเพียงครั้งเดียวและกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีตัวชี้วัด/กิจกรรม/ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสามารถวัดหรือประเมินผลงานได้ ซึ่งกรมได้กำหนดให้ความถี่ของความล้มเหลวในการให้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลไม่สามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่องเป็นกิจกรรมที่วัดประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ

ความถี่ของความล้มเหลวในการให้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูล เป็นการตรวจสอบจำนวนครั้งที่วงจรสื่อสารข้อมูลไม่สามารถให้บริการได้ ซึ่งวงจรสื่อสารข้อมูลนี้ติดตั้งในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด (76 จังหวัด) และตรวจสอบในวันทำการระหว่างช่วงเวลา 8.30 – 16.30 น. โดยนับเฉพาะวงจรที่ไม่สามารถให้บริการได้ต่อเนื่องตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	จำนวนครั้ง / เดือนที่ไม่สามารถให้บริการได้
1	มากกว่า 24 ครั้ง/เดือน
2	22 ครั้ง/เดือน
3	20 ครั้ง/เดือน
4	18 ครั้ง/เดือน
5	ไม่เกิน 16 ครั้ง/เดือน

แหล่งข้อมูล : ตรวจสอบจากชุดคำสั่งการตรวจสอบวงจรสื่อสารข้อมูล (batch file) ที่ได้พัฒนาขึ้น และจัดเก็บผลการตรวจสอบในฐานข้อมูล พร้อมจัดทำเอกสารสรุปผลการตรวจสอบประจำเดือน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
20 ครั้ง	18 ครั้ง	16 ครั้ง	14 ครั้ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 4.5.2 : ร้อยละของข้อมูลในฐานข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{(\text{จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการปรับปรุง} \times \text{ค่าถ่วงน้ำหนัก}) + (\text{จำนวนข้อมูลที่ได้รับการแก้ไข} \times \text{ค่าถ่วงน้ำหนัก})}{\text{จำนวนสถานประกอบการเป้าหมาย} + \text{จำนวนข้อมูลที่มีข้อผิดพลาด}}$$

คำอธิบาย : ตรวจสอบ ปรับปรุง เพื่อให้ข้อมูลที่จัดเก็บมีความถูกต้องครบถ้วน โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

1. ปรับปรุงข้อมูลสถานประกอบการให้มีความถูกต้องครบถ้วน พิจารณาจากการปรับปรุงโดยระบุเลข 13 หลักที่ถูกต้องครบถ้วน ให้แก่ข้อมูลสถานประกอบการที่ยังไม่มีเลขดังกล่าว รวมกับการปรับปรุงสถานะสถานประกอบการให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับความเป็นจริง

2. ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่รายงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Web Application) ให้ถูกต้องตามที่สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานตรวจสอบและแจ้งเวียนข้อมูลที่มีข้อผิดพลาดภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยจะมีวิธีการกำหนดจำนวนเป้าหมายในแต่ละปี เปรียบเทียบกับข้อผิดพลาด ตลอดจนค่าถ่วงน้ำหนักของทั้ง 2 ส่วน ตามความเหมาะสมของจำนวนข้อมูล และภารกิจของกรม

แหล่งข้อมูล : ฐานข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ร้อยละ 85	ร้อยละ 86	ร้อยละ 87	ร้อยละ 88

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 4.5.3 : จำนวนครั้งในการเข้าใช้บริการระบบสารสนเทศของส่วนราชการ

หน่วยวัด : ครั้ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนครั้งการเข้าใช้บริการระบบสารสนเทศของผู้ใช้บริการ

คำอธิบาย : จัดทำระบบจัดเก็บสถิติผู้ให้บริการระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย ข้อมูล ข่าวสาร และบริการด้านแรงงานของเว็บไซต์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (www.labour.go.th) ระบบรายงานข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (e-Service) ระบบฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (e-learning) โดยสรุปผลเป็นรายเดือนและรายปี

แหล่งข้อมูล : ระบบจัดเก็บสถิติผู้ให้บริการระบบสารสนเทศ

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
300,000 ครั้ง	350,000 ครั้ง	400,000 ครั้ง	450,000 ครั้ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 4.6 : กรมมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 4.6.1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละขั้นตอน ดังนี้					
ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5
1	√				
2	√	√			
3	√	√	√		
4	√	√	√	√	
5	√	√	√	√	√

รายละเอียดการดำเนินการแต่ละขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 : ทบทวนและประเมินองค์กรด้วยตนเอง ครั้งที่ 1 ตามเกณฑ์ PMQA

ขั้นตอนที่ 2 : จัดทำรายงานลักษณะสำคัญขององค์กรตามเกณฑ์ PMQA

ขั้นตอนที่ 3 : ดำเนินการพัฒนางานองค์กรตามเกณฑ์ PMQA

ขั้นตอนที่ 4 : ติดตามผลการดำเนินการตามเกณฑ์ PMQA

ขั้นตอนที่ 5 : ประเมินองค์กรด้วยตนเอง ครั้งที่ 2 ตามเกณฑ์ PMQA และเตรียมความพร้อมเพื่อรับการตรวจประเมินในรายหมวดที่มีความพร้อมเพื่อขอรับรางวัล PMQA รายนาม

คำอธิบาย : ระดับความสำเร็จการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ (PMQA) หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2561

แหล่งข้อมูล : เพิ่มข้อมูลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปีงบประมาณและเอกสารรายงานผลการประชุมคณะทำงาน/คณะกรรมการ และการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5

หน่วยงานรับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ตัวชี้วัดที่ 4.6.2 : ระดับความสำเร็จของการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน

หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละขั้นตอน ดังนี้					
ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5
1	√				
2	√	√			
3	√	√	√		
4	√	√	√	√	
5	√	√	√	√	√

รายละเอียดการดำเนินการแต่ละขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 : จัดประชุมชี้แจง/อบรมโครงการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน

ขั้นตอนที่ 2 : จัดทำคู่มือการดำเนินการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน

ขั้นตอนที่ 3 : ให้คำปรึกษาแนะนำการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน

ขั้นตอนที่ 4 : ติดตามผลการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน

ขั้นตอนที่ 5 : จัดทำสรุปผลการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน

เสนอผู้บริหารทราบ และเตรียมความพร้อมหน่วยงานเพื่อขอรับรางวัล

คำอธิบาย : ระดับความสำเร็จของการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินการตามขั้นตอนการการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2561

แหล่งข้อมูล : เพิ่มการดำเนินการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5

หน่วยงานรับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ตัวชี้วัดที่ 4.6.3 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม 5 ส

หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละขั้นตอน ดังนี้					
ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5
1	√				
2	√	√			
3	√	√	√		
4	√	√	√	√	
5	√	√	√	√	√

รายละเอียดการดำเนินการแต่ละขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 : จัดทำคู่มือ/นโยบายการดำเนินการกิจกรรม 5 ส ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 : จัดประชุมคณะกรรมการจัดการประกวดกิจกรรม 5 ส

ขั้นตอนที่ 3 : ติดตาม/ให้คำแนะนำการดำเนินการกิจกรรม 5 ส ของหน่วยงานที่เข้าประกวด

ขั้นตอนที่ 4 : ตรวจสอบติดตามผลดำเนินการกิจกรรม 5 ส ของหน่วยงานที่เข้าประกวด

ขั้นตอนที่ 5 : มอบรางวัลการดำเนินกิจกรรม 5 ส ให้กับหน่วยงานที่มีผลการดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนด

คำอธิบาย : ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม 5 ส หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินการตามขั้นตอนการการดำเนินกิจกรรม 5 ส กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2561

แหล่งข้อมูล : แผนการดำเนินกิจกรรม 5 ส กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5

หน่วยงานรับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

บทที่ 4

การประเมินและการรายงานผล

แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการวัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม การประเมินและการรายงานผลจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการวัดสัมฤทธิ์ผลดังกล่าว เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือข้อจำกัดของการดำเนินงาน ซึ่งจะนำไปสู่การป้องกันแก้ไขปัญหาลุप्तสรรคและปรับเปลี่ยนแนวทางดำเนินการให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. การประเมินผล

การประเมินผลการดำเนินงานจำแนกดังนี้

1.1 ประเมินผลเป็นรายประเด็นยุทธศาสตร์ใน 4 มิติ คือ มิติประสิทธิผล มิติคุณภาพการให้บริการ มิติประสิทธิภาพ และมิติการพัฒนาองค์กร โดยการประเมินผลทุกตัวชี้วัดที่ปรากฏในแผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทุกสิ้นปีงบประมาณ

1.2 ประเมินผลความสำเร็จในการปฏิรูปราชการตามเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน และเป้าหมายการให้บริการกระทรวง โดยติดตามประเมินผลความก้าวหน้าตามตัวชี้วัดที่กำหนดทุกสิ้นเดือน

1.3 มีกลไกการประเมินผลภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ งานประเมินผล กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ซึ่งจะติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในกรมที่รับผิดชอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในรายละเอียดตัวชี้วัด

2. การรายงานผล

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานรับผิดชอบรายงานความก้าวหน้าและความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิรูปราชการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทุกสิ้นปีงบประมาณ และรายงานความก้าวหน้าและความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิรูปราชการประจำปีของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทุกสิ้นเดือน โดยจัดทำหนังสือแจ้งเวียนรายงานผลการปฏิรูปราชการเสนอให้ผู้บริหารทุกระดับทราบความก้าวหน้าในการปฏิรูปราชการ เพื่อติดตามและเร่งรัดการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนรับทราบถึงปัญหาลุप्तสรรคในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเผยแพร่ทางระบบอินทราเน็ตของกรมเพื่อให้บุคลากรกรมทราบ

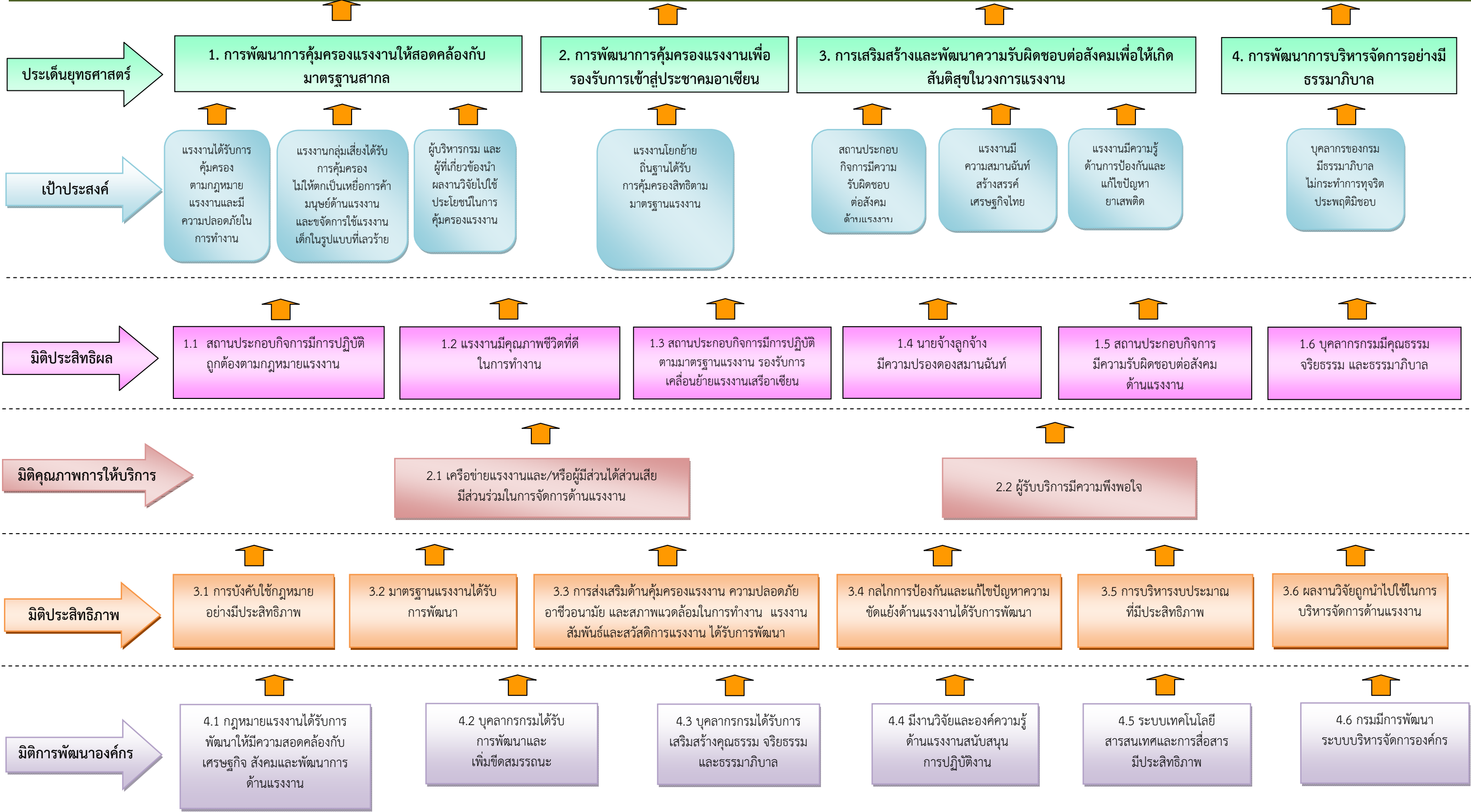
3. การทบทวนแผนปฏิบัติการ 4 ปี

แผนปฏิบัติการ 4 ปี เป็นแผนระยะยาวที่กำหนดระยะเวลาดำเนินการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าว เนื่องจากสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันมีการพิจารณาอย่างต่อเนื่อง ทั้งเป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมทั้งกระแสเรียกร้องด้านสิทธิแรงงานและความคาดหวังของสังคมที่มีมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ย่อมส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านแรงงาน ดังนั้นเพื่อให้แผนปฏิบัติการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป จึงกำหนดให้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการ 4 ปี ของกรมเป็นประจำทุกปี

ภาคผนวก

แผนที่ยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2558 – 2561

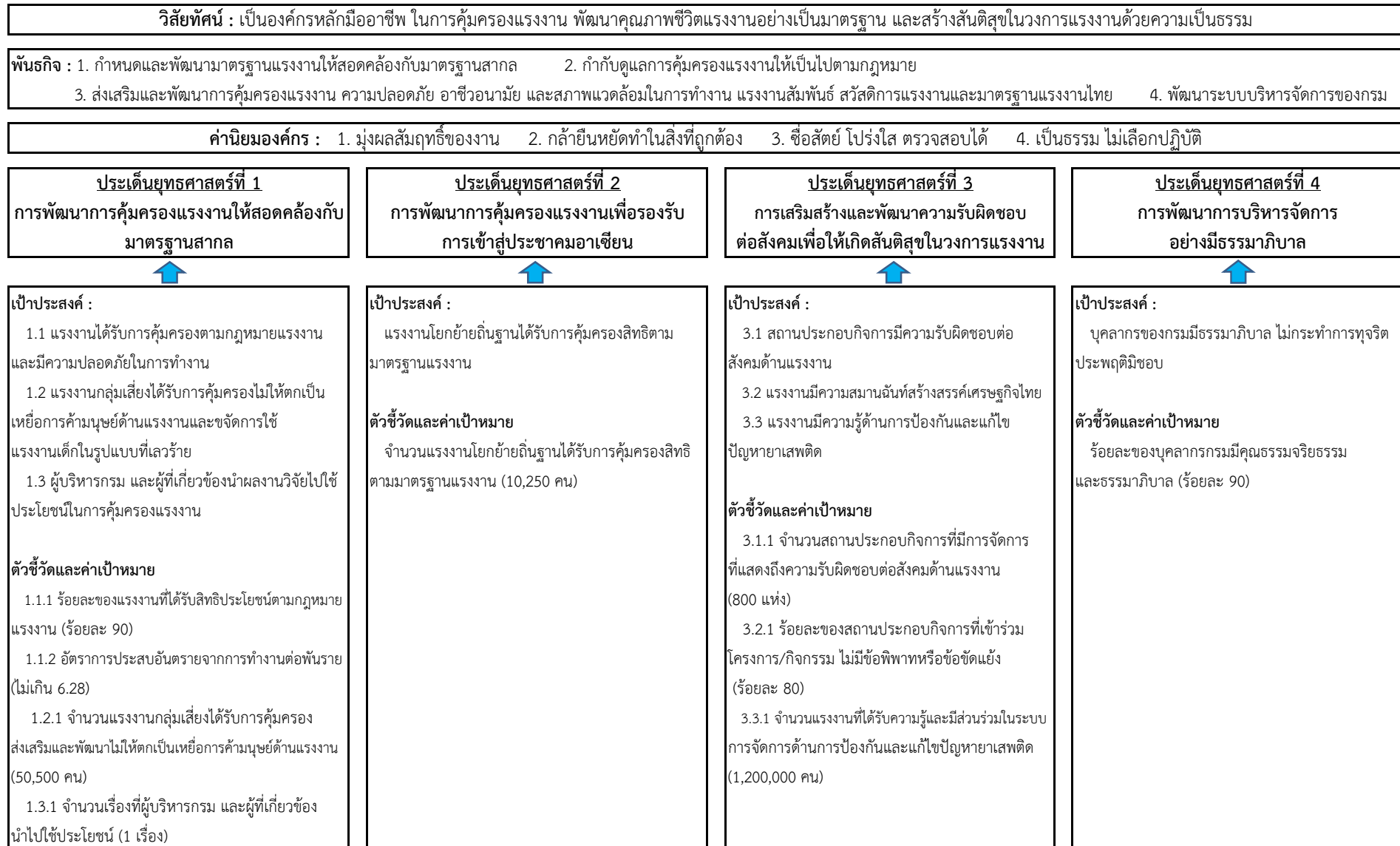
วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรหลักมีอาชีพ ในการคุ้มครองแรงงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นมาตรฐาน และสร้างสันติสุขในวงการแรงงานด้วยความเป็นธรรม

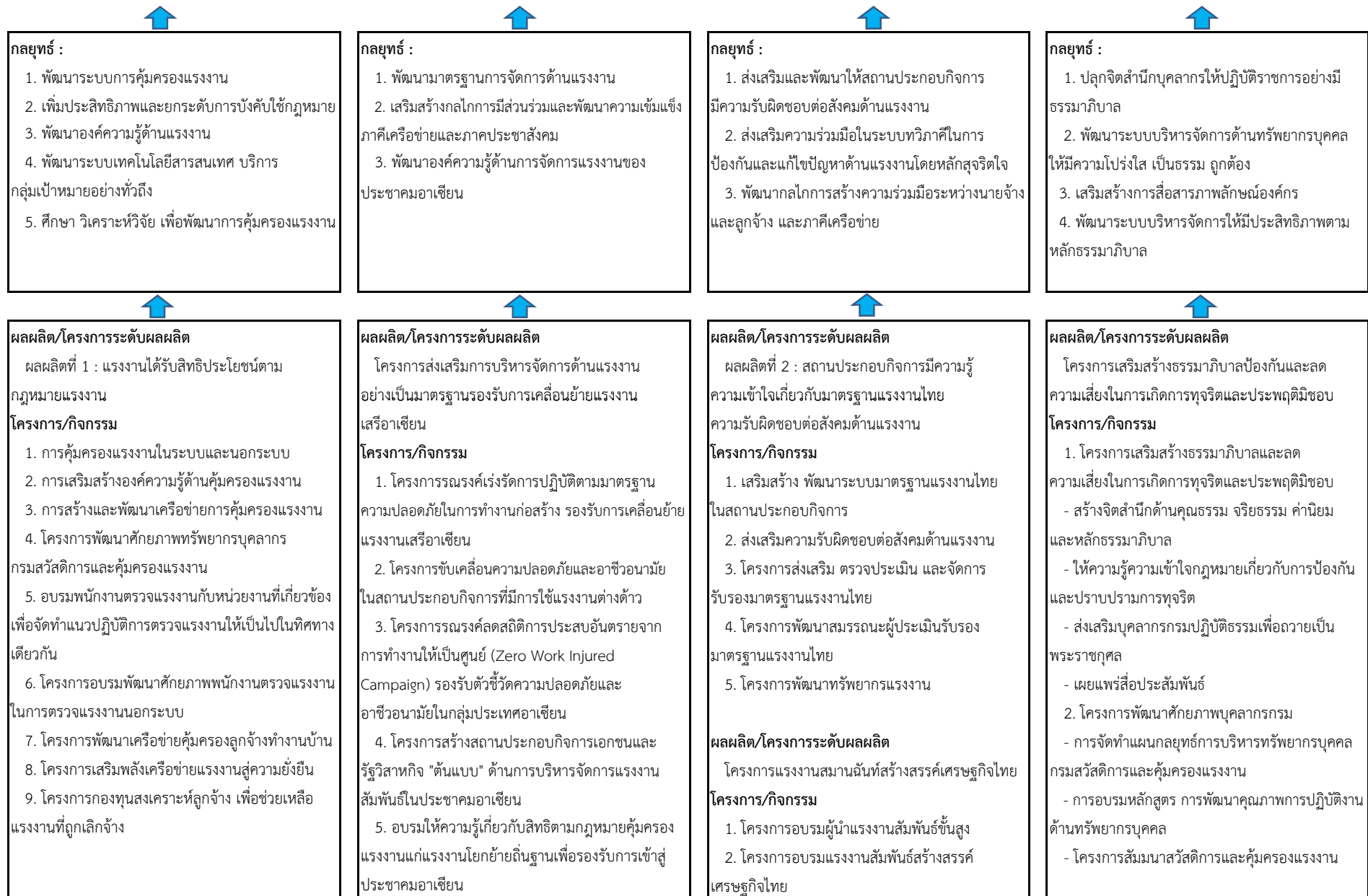


แรงงาน หมายถึง นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านในงานที่รับไปทำที่บ้าน

มาตรฐานแรงงาน หมายถึง กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้แรงงาน สภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ครอบคลุมถึงสิทธิมนุษยชน เสรีภาพในการสมาคม เพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองอย่างทัดเทียมเสมอภาค ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต มีความปลอดภัย มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร กับแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2558 - 2561
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน





10. โครงการรับฟังความคิดเห็นต่อการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 11. โครงการส่งเสริมการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์โลกและมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน 12. การปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล 13. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงาน ในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557 14. ตรวจสอบและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยฯ ขั้นพื้นฐาน/ขั้นเทคนิควิชาการ 15. ตรวจสอบเร่งรัดลดอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานประกอบกิจการ 16. โครงการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสร้างความสมานฉันท์และป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน 17. โครงการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยขั้นพื้นฐานในองค์กรต้นแบบ 18. โครงการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประมงทะเล 19. โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายเฝ้าระวังอุบัติเหตุในการทำงาน 20. โครงการเฝ้าระวังและประเมินความเสี่ยงของสภาพแวดล้อมในการทำงานและโรคจากการทำงาน 21. โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี 22. โครงการพัฒนาการตรวจความปลอดภัยในการทำงานเชิงวิเคราะห์ตามปัจจัยเสี่ยง

6. สัมมนาแนวทางการให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานตามมาตรฐานแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 7. โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน 8. โครงการสร้างความเข้มแข็งและเตรียมความพร้อมแก่แรงงานนอกระบบเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 9. โครงการภายใต้ข้อตกลงคณะกรรมการบริหารเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน 10. โครงการสร้างเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงานรองรับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประชาคมอาเซียน 11. สร้างความตระหนักรู้ในสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 12. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อสร้างสรรค์สังคมไทยรองรับประชาคมอาเซียน 13. โครงการพัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงานประเทศไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 14. โครงการยกระดับการบริการให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมายเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 15. โครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในภาคอุตสาหกรรม 16. โครงการส่งเสริมระบบมาตรฐานแรงงานสู่ประชาคมอาเซียน 17. เสริมสร้างความตระหนักรู้เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญและทักษะในอาชีพ

3. รมรณรงค์สร้างความปรองดองสมานฉันท์ ผลผลิต/โครงการระดับผลผลิต โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ โครงการ/กิจกรรม 1. โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ - รมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ - ตรวจประเมินในสถานประกอบกิจการจนกระทั่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด - ตรวจติดตามเพื่อให้สถานประกอบกิจการธำรงรักษาระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการอย่างต่อเนื่อง - จัดอบรม ประชุมชี้แจง เกี่ยวกับการจัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ - จัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดเนื่องในโอกาสวันสำคัญต่างๆ - ดำเนินโครงการโรงงานสีขาว
--

- การอบรมหลักสูตร การพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับกลาง (นบร.) 3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการเงินการคลังและการพัสดุให้มีศักยภาพ - สมรรถนะ 4. งานตรวจสอบภายใน 5. โครงการพัฒนาขีดสมรรถนะการปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ 6. โครงการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร “กสร. โปร่งใส ร่วมใจด้านภัยทุจริต” ผ่านสื่อมวลชน 7. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) 8. โครงการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน 9. โครงการดำเนินการกิจกรรม 5 ส.

23. โครงการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
24. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ ให้แก่แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ	
25. การประชุมคณะกรรมการไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์	
26. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ	
27. โครงการพัฒนาระบบการเลือกตั้งและสรรหาคณะกรรมการไตรภาคี	
28. โครงการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน	
29. กิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ	
30. โครงการบริหารจัดการและดำเนินการศูนย์อำนวยความสะดวกแรงงานสัมพันธ์และศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์	
31. กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	
32. ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัว และสังคม	
33. โครงการให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	
34. โครงการพัฒนาสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและผลิตภาพแรงงาน	
35. โครงการจัดทำฐานข้อมูลรูปแบบสวัสดิการและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับแรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	
36. โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์เด็กเล็กกวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ โดยการกำกับดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
37. โครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมสูงวัย	

38. โครงการจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทดแทน	
39. โครงการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการคุ้มครองแรงงานและส่งเสริมสวัสดิการ	
40. โครงการพัฒนาระบบบริหารงานภายใน	
41. โครงการพัฒนาระบบสำรองข้อมูล Back up site	
42. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการระบบ e-service	
43. โครงการประเมินผลการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	
44. การบำรุงรักษาระบบ ICT	
45. การเข้าใช้บริการระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล	
46. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้าน ICT	
ผลผลิต/โครงการระดับผลผลิต	
โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	
โครงการ/กิจกรรม	
1. ตรวจคุ้มครองแรงงาน แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ในกิจการกลุ่มเสี่ยง (ประมงทะเลและเกี่ยวเนื่อง หรือในเรือประมงทะเล กิจการผลิตสินค้ากุ้ง เครื่องนุ่งห่ม อ้อย และปลา รวมถึงห่วงโซ่การผลิต)	
2. ประชุมชี้แจงนายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบการ กิจการประมงทะเลและเกี่ยวเนื่อง จังหวัดที่มีการตั้งศูนย์ประสานคุ้มครองแรงงานประมงทะเลจังหวัด	
7 จังหวัด	
3. การรณรงค์ในวันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก	
12 มิถุนายน	
4. อบรมแนวปฏิบัติการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเล	

5. สํารวจสถานการณํเด็กทํางานในกิจการผลิตสินคํากุ้ง เครื่องนุงห่ม อ้อย และปลา 6. ประชุมเชิงปฏิบัติการเจ้ําหน้ําที่ศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือแรงงานหญิงและเด็ก เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายและสร้างวิทยากรอบรมเครือข่ายเฝ้าระวังการใช้แรงงานเด็ก 7. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำมาตรการและแผนปฏิบัติงานการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน 8. โครงการพัฒนา เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทีมบูรณาการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน 9. โครงการความร่วมมือการปฏิบัติงานด้านแรงงานเด็กในรูปแบบสหวิชาชีพ 10. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเผยแพร่ นโยบายและแผนระดับชาติ เพื่อขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย 11. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและขยายผลการดำเนินงานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันทางการค้าอุตสาหกรรมประมงทะเลและกิจการที่เกี่ยวข้อง ผลผลิต/โครงการระดับผลผลิต โครงการศึกษาวิจัยเพื่อการคุ้มครองแรงงาน โครงการ/กิจกรรม 1. โครงการศึกษาการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของ ผู้รับงานไปทําทํที่บ้านในประเทศไทย 2. โครงการศึกษาวิเคราะห์สภาพงานอันตราย สำหรับเด็กในประเทศไทย	
---	--

3. โครงการศึกษาแนวทางการคุ้มครองแรงงาน
นอกระบบ (เกษตรกรพันธสัญญา) เกี่ยวกับความเป็นธรรม
ในเงื่อนไขข้อตกลงระหว่างเกษตรกรกับผู้ซื้อผลผลิต
4. โครงการศึกษาสภาพการทำงานของลูกจ้าง
ในประเภทกิจการก่อสร้างในเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ
เพื่อป้องกันการใช้แรงงานบังคับ
5. โครงการศึกษาแนวทางการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
(กลุ่มอาชีพนวดในสถานบริการ)

ตารางแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
1. การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล	1.1 เป้าหมายการให้บริการระดับกรม แรงงานได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และมีความปลอดภัยในการทำงาน	1. ร้อยละของแรงงานที่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน	ร้อยละ 90	ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93	ร้อยละ 91.5	1. พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน 2. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย 3. พัฒนาองค์ความรู้ด้านแรงงาน 4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบริการกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง 5. ศึกษา วิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน							
		2. อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อพันราย	ไม่เกิน 6.28	ไม่เกิน 6.15	ไม่เกิน 6.15	ไม่เกิน 6.15	ไม่เกิน 6.18								
	ผลผลิต/โครงการ ผลผลิตที่ 1 : แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ	2,800,000 คน	3,150,000 คน	3,450,000 คน	3,750,000 คน	13,150,000 คน								
		1. จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองส่งเสริม และพัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์และมีความปลอดภัยในการทำงาน	ร้อยละ 90	ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93	ร้อยละ 91.5								
		ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93	ร้อยละ 91.5								
		1. ร้อยละของแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	ร้อยละ 90	ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93	ร้อยละ 91.5								

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้ บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมาย การให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรม หลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
		2. ร้อยละของ สถานประกอบกิจการ (กลุ่มเสี่ยง) ที่ผ่านการ ตรวจครั้งแรกตาม ตัวชี้วัดและปฏิบัติ ไม่ถูกต้อง ได้ดำเนินการ ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ความปลอดภัย ในการทำงาน	ร้อยละ 80	ร้อยละ 81	ร้อยละ 82	ร้อยละ 83	ร้อยละ 81.5								
	กิจกรรมหลัก กิจกรรมหลักที่ 1 กำกับ ดูแล และ สนับสนุนให้แรงงาน มีความรู้และได้รับ การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนแรงงานที่ได้รับ การกำกับดูแล และ สนับสนุนให้มีความรู้ และได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน	1,700,000 คน	1,450,000 คน	1,500,000 คน	1,550,000 คน	6,200,000 คน		1. การคุ้มครองแรงงานในระบบ และนอกระบบ 2. การเสริมสร้างองค์ความรู้ ด้านคุ้มครองแรงงาน 3. การสร้างและพัฒนาเครือข่าย การคุ้มครองแรงงาน 4. โครงการพัฒนาศักยภาพ ทรัพยากรบุคลากรกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน 5. อบรมพนักงานตรวจแรงงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำ แนวปฏิบัติการตรวจแรงงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 6. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ พนักงานตรวจแรงงานในการตรวจ แรงงานนอกระบบ	66.3336 12.0135 3.6362 2.6000	72.9660 13.2150 4.0000 0.9758 1.8100	80.2630 14.5360 4.4000 0.9500	88.2890 15.9900 4.8400 0.9500	307.8516 55.7545 16.8762 2.6000 0.9758 3.7100	สคร. สคร. สคร. กจ. สคร. สคร.

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้ บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมาย การให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรม หลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
									7. โครงการพัฒนาเครือข่าย คู่มือรองลูกจ้างทำงานบ้าน 8. โครงการเสริมพลังเครือข่าย แรงงานสุภาพสตรี - สัมมนาโครงการเสริมพลัง เครือข่ายแรงงานสุภาพสตรี - การจัดตั้งชมรมเครือข่าย แรงงานสุภาพสตรี 9. โครงการกองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง เพื่อช่วยเหลือแรงงานที่ ถูกเลิกจ้าง 10. โครงการรับฟังความคิดเห็น ต่อการจัดเก็บเงินสะสมและเงิน สมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 11. โครงการส่งเสริมการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์โลก และมาตรฐานระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน 12. การปรับปรุงและพัฒนา กฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐาน สากล 13. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้ เกี่ยวกับกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงาน ในงานเกษตรกรรม พ.ศ. 2557		0.4890	0.4890	0.4890	1.4670	สคร.
											0.4664	0.5130	0.5650	1.5444	สคร.
											0.3512	1.0000	2.0000	3.3512	สคร.
											132.3000	132.3000	132.3000	396.9000	สคร.
											0.1550			0.1550	สคร.
										0.0216	0.5491	0.5491	0.5491	1.6689	สพม.
										0.2450	0.2450	0.2450	0.2450	0.9800	กน.
											0.5918	0.5918	0.5918	1.7754	สคร.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมาย การให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
	กิจกรรมหลักที่ 2 กำกับ ดูแล และสนับสนุนให้แรงงานมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนแรงงานที่ได้รับกำกับดูแลและสนับสนุนให้มีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน	600,000 คน	800,000 คน	1,000,000 คน	1,200,000 คน	3,600,000 คน		1. ตรวจสอบและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยฯ ขั้นพื้นฐาน/ขั้นเทคนิควิชาการ 2. ตรวจเร่งรัดลดอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานประกอบกิจการ 3. โครงการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสร้างความสมานฉันท์และป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน 4. โครงการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยขั้นพื้นฐานในองค์กรต้นแบบ 5. โครงการตรวจความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประมงทะเล 6. โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายเฝ้าระวังอุบัติภัยในการทำงาน 7. โครงการเฝ้าระวังและประเมินความเสี่ยงของสภาพแวดล้อมในการทำงานและโรคจากการทำงาน 8. โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานเพื่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี	2.8744 0.4860 9.3742 6.6071 6.2310 8.1276	4.3116 0.7290 10.7803 3.7309 5.4267 6.6071 6.2310	6.4674 1.0935 12.1864 4.1034 5.9694 7.2678 6.8541	9.7011 1.6403 13.5925 4.5137 6.5663 7.9946 7.5395	23.3545 3.9488 45.9334 12.3480 17.9624 21.8695 20.6246 26.9024	สปร. สปร. สปร. สปร. สปร. สปร. สปร.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
	กิจกรรมหลักที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้รับความเป็นธรรมและเกิดความสมานฉันท์ในวงการแรงงาน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการส่งเสริมให้มีการบริหารแรงงานด้วยระบบทวิภาคี							9. โครงการพัฒนาการตรวจความปลอดภัยในการทำงานเชิงวิเคราะห์ตามปัจจัยเสี่ยง 10. โครงการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน		2.1000	2.3100	2.5410	6.9510	สปร.
									1. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ให้แก่แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ		2.5000	3.0000	3.5000	9.0000	สรส.
									2. การประชุมคณะกรรมการไตรภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์	4.0000	4.4000	4.4000	4.4000	17.2000	สรส.
									3. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ		0.3500	0.4000	0.4000	1.1500	สรส.
									4. โครงการพัฒนาระบบการเลือกตั้งและสรรหาคณะกรรมการไตรภาคี	3.0000	3.3000	3.3000	3.3000	12.9000	สรส.
									5. โครงการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน	5.5000	5.5000	6.0000	6.5000	23.5000	สรส.
									6. กิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ	2.5000	5.5000	6.0000	6.0000	20.0000	สรส.
									7. โครงการบริหารจัดการและดำเนินการศูนย์อำนวยความสะดวกสัมพันธ์และศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์	3.0000	3.3000	3.5000	3.5000	13.3000	สรส.
									8. กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี	4.5000	5.0000	5.5000	6.0000	21.0000	สรส.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
	กิจกรรมหลักที่ 4 กำกับ ดูแล และสนับสนุนให้ สถานประกอบกิจการ จัดสวัสดิการ นอกเหนือกฎหมาย	<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> จำนวนสถานประกอบ กิจการที่ได้รับการ ส่งเสริมสวัสดิการ นอกเหนือกฎหมาย	11,000 แห่ง	11,000 แห่ง	11,000 แห่ง	11,000 แห่ง	44,000 แห่ง		1. ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัว และสังคม 2. โครงการให้บริการเงินกู้ กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน 3. โครงการพัฒนาสวัสดิการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและ ผลิตภาพแรงงาน 4. โครงการจัดทำฐานข้อมูล รูปแบบสวัสดิการและแนวทาง การพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับ แรงงานในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ 5. โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตลพบุรี ราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ โดยการกำกับดูแล ของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน 6. โครงการส่งเสริมสวัสดิการ แรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ สังคมสูงวัย	36.0585	50.0000	64.0000	78.0000	228.0585	กสว.
	กิจกรรมหลักที่ 5 ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรกรม และประชาชน เข้าใช้บริการระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ของกรม	<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> จำนวนครั้งของ บุคลากรกรม และประชาชน ที่ใช้บริการระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ของกรม	300,000 ครั้ง	350,000 ครั้ง	400,000 ครั้ง	450,000 ครั้ง	1,500,000 ครั้ง		1. โครงการจัดหาอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ทดแทน 2. โครงการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ คุ้มครองแรงงานและส่งเสริม สวัสดิการ 3. โครงการพัฒนาระบบบริหารงาน ภายใน	22.3940	15.5830	15.0000	5.0000	42.3940	สพม.
											13.9320		29.5150		สพม.
											8.5000		9.5000	18.0000	สพม.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
									4. โครงการพัฒนาระบบสำรองข้อมูล Back up site		42.7300			42.7300	สพม.
									5. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการระบบ e-service			12.5000		12.5000	สพม.
									6. โครงการประเมินผลการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ				2.5000	2.5000	สพม.
									7. การบำรุงรักษาระบบ ICT	7.5600	7.5600	8.5000	8.5000	32.1200	สพม.
									8. การเข้าใช้บริการระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล	18.0000	18.0000	18.0000	18.0000	72.0000	สพม.
									9. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้าน ICT	0.6500	0.6500	0.8000	0.8000	2.9000	สพม.
	1.2 เป้าหมายการให้บริการระดับกรม	จำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครองไม่ให้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	50,500 คน	50,500 คน	60,000 คน	60,000 คน	221,000 คน								
	ผลผลิต/โครงการ	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย													
		ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ													
		จำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน	50,500 คน	50,500 คน	60,000 คน	60,000 คน	221,000 คน								

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
	<u>กิจกรรมหลัก</u> กิจกรรมหลักที่ 1 ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลให้แรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ร้อยละของแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	ร้อยละ 80	ร้อยละ 81	ร้อยละ 82	ร้อยละ 83	ร้อยละ 81.5		1. ตรวจสอบคุ้มครองแรงงาน แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ในกิจการกลุ่มเสี่ยง (ประมงทะเลและเกี่ยวเนื่อง หรือในเรือประมงทะเล กิจการผลิตสินค้ากุ้ง เครื่องนุ่งห่ม อ้อย และปลา รวมถึงห่วงโซ่การผลิต) 2. ประชุมชี้แจงนายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ประมงทะเลและเกี่ยวเนื่อง จังหวัดที่มีการตั้งศูนย์ประสาน คุ้มครองแรงงานประมงทะเล จังหวัด 7 จังหวัด 3. การรณรงค์ในวันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก 12 มิถุนายน 4. อบรมแนวปฏิบัติการตรวจ คุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเล 5. สำรวจสถานการณ์เด็กทำงานในกิจการผลิตสินค้ากุ้ง เครื่องนุ่งห่ม อ้อย และปลา						สคร. สคร. สคร. สคร. สคร.
		ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับการคุ้มครองพัฒนาและกำกับดูแลตามกฎหมาย	50,500 คน	50,500 คน	60,000 คน	60,000 คน	221,000 คน			10.7848	68.6270	68.6270	68.6270	216.6658	
										0.3920				0.3920	
										0.3511	0.3510	0.3510	0.3510	1.4041	
										0.6920	0.7000	0.7000	0.7000	2.7920	
										1.4000	7.7000			9.1000	สคร.

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้ บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมาย การให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรม หลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
									6. ประชุมเชิงปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการช่วยเหลือ แรงงานหญิงและเด็ก เรื่อง แนวทาง การขับเคลื่อนการจัดการใช้ แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย และสร้างวิทยากรอบรมเครือข่าย เฝ้าระวังการใช้แรงงานเด็ก 7. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ จัดทำมาตรการและแผนปฏิบัติงาน การป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน 8. โครงการพัฒนา เสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจ ทีมบูรณาการ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการ ค้ามนุษย์ด้านแรงงาน - โครงการอบรมพนักงาน ตรวจแรงงานเพื่อจัดทำแนวปฏิบัติ การตรวจแรงงาน เรื่อง กฎกระทรวง คุ้มครองแรงงานในงานประมง ทะเล พ.ศ. 2557 - โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษ สำหรับพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อใช้ในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการบังคับใช้แรงงานและ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน - โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ ด้านกฎหมายว่าด้วยแรงงาน ทางทะเลให้พนักงานตรวจแรงงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 9. โครงการความร่วมมือ การปฏิบัติงานด้านแรงงานเด็ก ในรูปแบบสหวิชาชีพ	0.3480				0.3480	สคร.
										0.3301				0.3301	สคร.
											0.6994			0.6994	สคร.
											0.8500	0.8500	0.8500	2.5500	สคร.
											0.9758	0.9758	0.9758	2.9274	สคร.
											0.1844			0.1844	สคร.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก	
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561		
									10. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเผยแพร่นโยบายและแผนระดับชาติ เพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย 11. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและขยายผลการดำเนินงานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices : GLP) เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันทางการค้าอุตสาหกรรมประมงทะเล และกิจการที่เกี่ยวข้อง - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) กับปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน - กิจกรรมผลิตและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทางสถานีโทรทัศน์/วิทยุ/หนังสือพิมพ์ - กิจกรรมผลิตและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์โดยการจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์/ชุดนิทรรศการ - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)		1.8178				1.8178	สคร.
										9.8788	10.4000	3.5000	23.7788	สพม.		
										1.1260	1.3000	1.5000	3.9260	สพม.		
										3.5800	3.7000		7.2800	สพม.		
										3.5800	3.7000		7.2800	สพม.		
										1.5928	1.7000	2.0000	5.2928	สพม.		
	1.3 เป้าหมายการให้บริการระดับกรม ผู้บริหารกรม และผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงาน	จำนวนเรื่องที่ผู้บริหารกรม และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์	1 เรื่อง	2 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	5 เรื่อง									

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้ บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมาย การให้บริการ / ตัวชี้วัดผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรม หลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
	ผลิต/โครงการ โครงการศึกษา วิจัยเพื่อการ คุ้มครองแรงงาน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผลการศึกษา วิจัยเพื่อการ คุ้มครองแรงงาน	1 เรื่อง	2 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	5 เรื่อง								
	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ สัดส่วนความสำเร็จ ของการศึกษาวิจัย ตามแผนการ ดำเนินงาน (12 ขั้นตอน) (12:12)		12 ขั้นตอน	12 ขั้นตอน	12 ขั้นตอน	12 ขั้นตอน	12 ขั้นตอน								
	กิจกรรมหลัก กิจกรรมหลักที่ 1														
	ศึกษาวิจัยการ กำหนดอัตราค่า ตอบแทนของผู้รับ งานไปทำที่บ้าน ในประเทศไทย	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผลการ ศึกษาวิจัยเพื่อ การคุ้มครอง แรงงาน	1 เรื่อง	2 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	5 เรื่อง		1. โครงการศึกษาการกำหนด อัตราค่าตอบแทนของผู้รับงาน ไปทำที่บ้านในประเทศไทย 2. โครงการศึกษาวิเคราะห์ สภาพงานอันตรายสำหรับเด็ก ในประเทศไทย 3. โครงการศึกษาแนวทางการ คุ้มครองแรงงานนอกระบบ (เกษตรกรพันธสัญญา) เกี่ยวกับ ความเป็นธรรมในเงื่อนไขข้อตกลง ระหว่างเกษตรกรกับผู้ซื้อผลิตผล 4. โครงการศึกษาสภาพการ ทำงานของลูกจ้างในประเภท กิจการก่อสร้างในเขตพื้นที่ เศรษฐกิจพิเศษ เพื่อป้องกัน การใช้แรงงานบังคับ 5. โครงการศึกษาแนวทาง การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (กลุ่มอาชีพนวดในสถานบริการ)	2.2000	2.7100	2.6300		2.2000 2.7100 2.6300	สคร. สคร. สคร.
												1.2580		1.2580	สคร.
													2.7000		สคร.

ตารางแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
2. การพัฒนาการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม แรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน	จำนวนแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน	10,250 คน	15,200 คน	15,800 คน	16,350 คน	57,600 คน	1. พัฒนามาตรฐานการจัดการด้านแรงงาน 2. เสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วมและพัฒนาความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายและภาคประชาสังคม 3. พัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการแรงงานของประชาคมอาเซียน							
	ผลผลิต/โครงการ โครงการส่งเสริมการบริหารจัดการด้านแรงงานอย่างเป็นมาตรฐานรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการส่งเสริมสิทธิด้านมาตรฐานแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	10,250 คน	15,200 คน	15,800 คน	16,350 คน	57,600 คน								
	กิจกรรมหลัก กิจกรรมหลักที่ 1 กำกับดูแลสถานประกอบกิจการให้ปฏิบัติตามแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานตามมาตรฐานแรงงาน	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ร้อยละของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน	ร้อยละ 82	ร้อยละ 84	ร้อยละ 86	ร้อยละ 88	ร้อยละ 85								
	กิจกรรมหลัก กำกับดูแลสถานประกอบกิจการให้ปฏิบัติตามแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานตามมาตรฐานแรงงาน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตามถูกต้องแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน	700 แห่ง	800 แห่ง	900 แห่ง	1,000 แห่ง	3,400 แห่ง								
									1. โครงการรณรงค์เร่งรัดการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน	1.3420				1.3420	สปร.

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้ บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมาย การให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
	กิจกรรมหลักที่ 2 ส่งเสริมสิทธิด้าน แรงงานแก่แรงงาน โยกย้ายถิ่นฐาน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนแรงงาน โยกย้ายถิ่นฐาน ที่ได้รับการส่งเสริม สิทธิด้านแรงงาน							2. โครงการขับเคลื่อน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในสถานประกอบการที่มีการ ใช้แรงงานต่างด้าว	0.6118	0.6518	0.8148	1.0185	3.0969	สปร.
									3. โครงการรณรงค์ลดสถิติ การประสบอันตรายจากการ ทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Work Injured Campaign) รองรับ ตัวชี้วัดความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยในกลุ่มประเทศ อาเซียน	1.6969	1.9160	2.3770	2.5713	8.5612	สปร.
									4. โครงการสร้างสถาน ประกอบการเอกรักษ์และ รัฐวิสาหกิจ "ต้นแบบ" ด้านการบริหารจัดการแรงงาน สัมพันธ์ในประชาคมอาเซียน	0.9400	4.0000	4.0000	4.0000	12.9400	สรส.
			10,250	15,700	16,700	17,400	60,050		1. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ สิทธิตามกฎหมายคุ้มครอง แรงงานแก่แรงงานโยกย้าย ถิ่นฐานเพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	3.8130	4.1900	4.6200	5.0000	17.6230	สคร.
			คน	คน	คน	คน	คน		2. สัมมนาแนวทางการให้ ความคุ้มครองสิทธิแรงงาน โยกย้ายถิ่นฐานตามมาตรฐาน แรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	0.9598				0.9598	สคร.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมาย การให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
									3. โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน	2.1248				2.1248	สคร.
									4. โครงการสร้างความเข้มแข็งและเตรียมความพร้อมแก่แรงงานในระบบเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน		3.6000	1.8100		5.4100	สคร.
									5. โครงการภายใต้ข้อตกลงคณะกรรมการบริหารเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน	4.4949				4.4949	สปร.
									6. โครงการสร้างเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงานรองรับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประชาคมอาเซียน		4.2469	5.3086	6.6358	16.1913	สปร.
									7. สร้างความตระหนักรู้ในสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1.0000				1.0000	สรส.
									8. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อสร้างสรรค์สังคมไทยรองรับประชาคมอาเซียน		1.6500	1.8000	1.9500	5.4000	สรส.
									9. โครงการพัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงานประเทศไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1.1800	6.7748	7.4500	8.2000	23.6048	กสว.
									10. โครงการยกระดับการบริการให้คำปรึกษาปัญหาข้อกฎหมายเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1.2000	1.2000	1.2000	1.2000	4.8000	กน.

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้ บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมาย การให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
									11. โครงการเสริมสร้างวินัย การทำงานในภาคอุตสาหกรรม	2.8118	3.4830	3.4830	3.4830	13.2608	สพม.
									12. โครงการส่งเสริมระบบ มาตรฐานแรงงานสู่ประชาคม อาเซียน		10.0000	12.0000	15.0000	37.0000	สพม.
									13. เสริมสร้างความ ตระหนักรู้เพื่อส่งเสริมความ เชี่ยวชาญและทักษะในอาชีพ	0.9690	3.0474	3.0474	3.0474	10.1112	กจ.

ตารางแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างและพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
3. การเสริมสร้างและพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิดสันติสุขในการแรงงาน	3.1 เป้าหมายการให้บริการระดับกรม สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ผลผลิต/โครงการ ผลผลิตที่ 2 : สถานประกอบกิจการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการจัดการที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานด้านแรงงาน ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ร้อยละของจำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานด้านแรงงาน	800 แห่ง	800 แห่ง	800 แห่ง	800 แห่ง	3,200 แห่ง	1.ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน 2. ส่งเสริมความร่วมมือในระบบทวิภาคีในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานโดยหลักสุจริตใจ 3. พัฒนากลไกการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและภาคีเครือข่าย							

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้ บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมาย การให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
	กิจกรรมหลัก กิจกรรมหลักที่ 1 สร้างความรู้ ความเข้าใจ ส่งเสริม สนับสนุนและติดตาม ให้สถานประกอบการ ปฏิบัติตามข้อกำหนด มาตรฐานแรงงาน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนสถานประกอบ กิจการที่ได้รับความรู้ และติดตามให้ปฏิบัติ ตามข้อกำหนด มาตรฐานด้านแรงงาน													
			5,200	5,200	5,200	5,200	20,800		1. เสริมสร้าง พัฒนาระบบ มาตรฐานแรงงานไทยใน สถานประกอบการ	11.0200	20.0000	20.0000	20.0000	71.0200	สพม.
			แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง		2. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อ สังคมด้านแรงงาน	11.4800	20.0000	20.0000	20.0000	71.4800	สพม.
									3. โครงการส่งเสริม ตรวจประเมิน และจัดการ รับรองมาตรฐานแรงงานไทย	8.7500	8.7500	8.7500	8.7500	35.0000	สพม.
									4. โครงการพัฒนาสมรรถนะ ผู้ประเมินรับรองมาตรฐาน แรงงานไทย	3.2500	3.2500	3.2500	3.2500	13.0000	สพม.
									5. โครงการพัฒนาทรัพยากร แรงงาน	2.2955	2.3433	2.3433	2.3433	9.3254	สพม.
	3.2 เป้าหมายการให้ บริการระดับกรม แรงงานมี ความสมานฉันท์ สร้างสรรค์ เศรษฐกิจไทย	ร้อยละของสถาน ประกอบการ ที่เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรม ไม่มี ข้อพิพาทหรือ ข้อขัดแย้ง	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ								
			80	80	80	80	80								

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้ บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมาย การให้บริการ / ตัวชี้วัดผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
	<u>ผลิต/โครงการ</u> โครงการแรงงาน สมานฉันท์ สร้างสรรค์ เศรษฐกิจไทย	<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> จำนวนผู้แทนองค์ กรและเครือข่าย แรงงานมีส่วนร่วม ในการสร้างความ ปรองดองสมานฉันท์	5,200 คน	6,000 คน	6,000 คน	6,000 คน	23,200 คน								
		<u>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</u> ร้อยละของสถาน ประกอบกิจการ ที่เข้าร่วมโครงการ มีความปรองดอง สมานฉันท์	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80								
	<u>กิจกรรมหลัก</u> กิจกรรมหลักที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้แรงงานมี ความปรองดอง สมานฉันท์	<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> ผู้แทนองค์กรและ เครือข่ายร่วม ส่งเสริม สนับสนุน ให้แรงงานมีความ ปรองดองสมานฉันท์	5,200 คน	6,000 คน	6,000 คน	6,000 คน	23,200 คน		1. โครงการอบรมผู้นำแรงงาน สัมพันธ์ขั้นสูง 2. โครงการอบรมแรงงาน สัมพันธ์สร้างสรรค์เศรษฐกิจไทย 3. รมร่งค์สร้างความปรองดอง สมานฉันท์	1.0000 1.0000 2.0000				1.0000 1.0000 29.4490	สรส. สรส. สรส.
	<u>3.3 เป้าหมายการให้ บริการระดับกรม</u> แรงงานมีความรู้ ด้านการป้องกันและ แก้ไขปญหายาเสพติด	จำนวนแรงงาน ที่ได้รับความรู้และ มีส่วนร่วมในระบบ การจัดการด้านการ ป้องกันและแก้ไข ปญหายาเสพติด	1,200,000 คน	1,000,000 คน	1,000,000 คน	1,000,000 คน	4,200,000 คน								

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
	<u>ผลิต/โครงการ</u> โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบการ	<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> จำนวนแรงงานที่ได้รับการรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	1,200,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	4,200,000								
			คน	คน	คน	คน	คน								
	<u>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</u> ร้อยละของแรงงานที่ได้รับความรู้เข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ	<u>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</u> ร้อยละของแรงงานที่ได้รับความรู้เข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70	ร้อยละ 70								
			70	70	70	70	70								
	<u>กิจกรรมหลัก</u> กิจกรรมหลักที่ 1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการได้รับความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด	20,000	20,000	20,000	20,000	80,000								
			แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง		1. โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบการ - รมรงค์ ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ - ตรวจประเมินในสถานประกอบการจนกระทั่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	18.5164	23.9016	28.0000	32.0000	102.4180	กสว.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
									- ตรวจสอบติดตามเพื่อให้สถานประกอบการอ้างรักษาระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสทิตดในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง - จัดอบรม ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสทิตดใน สปก. - จัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสทิตดเนื่องในโอกาสวันสำคัญต่างๆ - ดำเนินโครงการโรงงานสีขาว						

ตารางแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2558 – 2561 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
4. การพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล	<u>4.1 เป้าหมายการให้บริการระดับกรม</u> บุคลากรของกรมมีธรรมาภิบาล ไม่กระทำการทุจริตประพฤติมิชอบ <u>ผลผลิต/โครงการ</u> โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ร้อยละของบุคลากรกรมมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล <u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> จำนวนบุคลากรของหน่วยงานได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล <u>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</u> ร้อยละของบุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ไม่ประพฤติผิดวินัยข้าราชการ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	1,500 คน	ร้อยละ						
		ร้อยละของบุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	6,600 คน	ร้อยละ 90						

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
	กิจกรรมหลัก														
	กิจกรรมหลักที่ 1	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ													
	เสริมสร้างธรรมาภิบาลและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	1,500 คน	1,600 คน	1,700 คน	1,800 คน	6,600 คน		1. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ - สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และหลักธรรมาภิบาล - ให้ความรู้ความเข้าใจกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต - ส่งเสริมบุคลากรกรมปฏิบัติธรรมเพื่อถวายเป็นพระราชกุศล - เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์	2.2000	2.3000	2.6000	2.8000	9.9000	กจ.
									2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรม - การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - การอบรมหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล - โครงการสัมมนาสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน - การอบรมหลักสูตร การพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับกลาง (นบร.)	2.6000	3.0000	3.3000	3.6000	12.5000	กจ.
									3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการเงินการคลังและการพัสดุให้มีศักยภาพ - สมรรถนะ	2.2960	2.2960	2.2960	2.2960	9.1840	กค.
									4. งานตรวจสอบภายใน	0.7201	0.9664	0.9664	0.9664	3.6193	กตส.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายการให้บริการระดับกรม (เป้าประสงค์) / ผลผลิต/โครงการ / กิจกรรมหลัก	ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการ / ตัวชี้วัดผลผลิต / ตัวชี้วัดกิจกรรมหลัก	ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (หน่วยนับ)					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (ล้านบาท)					เจ้าภาพหลัก
			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561			ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ปี 2558-2561	
									5. โครงการพัฒนาขีดสมรรถนะการปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์		1.2000	1.5000	1.5000	1.5000	สรส.
									6. โครงการส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร “กสร. โปร่งใส ร่วมใจด้านกัญชา” ผ่านสื่อมวลชน	0.1000	0.5000	0.5000	0.3000	1.4000	สกก.
									7. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	0.2816	0.6000	0.6000	0.6000	2.0816	กพร.
									8. โครงการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน	0.8352	0.9000	0.9000	0.9000	3.5352	กพร.
									9. โครงการดำเนินการกิจกรรม 5 ส.	0.3000	0.8000	0.8000	0.8000	2.7000	กพร.

ตารางตัวชี้วัดในแต่ละมิติตามแผนที่ยุทธศาสตร์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2558 - 2561

มิติ	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					เจ้าภาพ
			58	59	60	61	58 - 61	
ประสิทธิผล	1.1 สถานประกอบกิจการมีการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน	1.1.1 อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อพันราย	6.28 ไม่เกิน	6.15 ไม่เกิน	6.15 ไม่เกิน	6.15 ไม่เกิน	6.18 ไม่เกิน	สปร.
		1.1.2 จำนวนแรงงานได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์และความปลอดภัยในการทำงาน	2,800,000 (คน)	2,700,000 (คน)	2,850,000 (คน)	3,000,000 (คน)	11,350,000 (คน)	สคร. สรส. สปร.
		1.1.3 ร้อยละของสถานประกอบกิจการ (กลุ่มเสี่ยง) ที่ผ่านการตรวจครั้งแรกตามตัวชี้วัด และปฏิบัติไม่ถูกต้อง ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ความปลอดภัยในการทำงาน	80 (ร้อยละ)	81 (ร้อยละ)	82 (ร้อยละ)	83 (ร้อยละ)	81.5 (ร้อยละ)	สปร.
		1.1.4 จำนวนแรงงานกลุ่มเสี่ยงได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาไม่ให้เกิดเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์	50,500 (คน)	50,500 (คน)	60,000 (คน)	60,000 (คน)	221,000 (คน)	สคร.
		1.1.5 ร้อยละของแรงงานกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านการตรวจ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน	80 (ร้อยละ)	81 (ร้อยละ)	82 (ร้อยละ)	83 (ร้อยละ)	82 (ร้อยละ)	สคร.
		1.1.6 ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการตรวจได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน	90 (ร้อยละ)	91 (ร้อยละ)	92 (ร้อยละ)	93 (ร้อยละ)	91.5 (ร้อยละ)	สคร.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					เจ้าภาพ
			58	59	60	61	58 - 61	
	1.2 แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	1.2.1 จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย	11,000 (แห่ง)	11,000 (แห่ง)	11,000 (แห่ง)	11,000 (แห่ง)	44,000 (แห่ง)	กสว.
		1.2.2 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย	90 (ร้อยละ)	90 (ร้อยละ)	90 (ร้อยละ)	90 (ร้อยละ)	90 (ร้อยละ)	กสว.
		1.2.3 จำนวนแรงงานที่ได้รับการกำกับดูแลให้มีความปลอดภัย และมีสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน	578,500 (คน)	588,500 (คน)	598,500 (คน)	608,500 (คน)	2,374,000 (คน)	สปร.
	1.3 สถานประกอบกิจการมีการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน รองรับ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน	1.3.1 จำนวนแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน	10,250 (คน)	15,200 (คน)	15,800 (คน)	16,350 (คน)	57,600 (คน)	สคร. สปร. สรส. สพม. กสว.
		1.3.2 ร้อยละของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน	82 (ร้อยละ)	84 (ร้อยละ)	86 (ร้อยละ)	88 (ร้อยละ)	85 (ร้อยละ)	สปร.
	1.4 นายจ้าง ลูกจ้างมีความปรองดองสมานฉันท์	1.4.1 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ไม่มีข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้ง	80 (ร้อยละ)	80 (ร้อยละ)	80 (ร้อยละ)	80 (ร้อยละ)	80 (ร้อยละ)	สรส.
	1.5 สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	1.5.1 จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการจัดการที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	800 (แห่ง)	800 (แห่ง)	800 (แห่ง)	800 (แห่ง)	3,200 (แห่ง)	สพม.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					เจ้าภาพ
			58	59	60	61	58 - 61	
		1.5.2 จำนวนแรงงานที่ได้รับความรู้และมีส่วนร่วมในระบบการจัดการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	1,200,000 (คน)	1,000,000 (คน)	1,000,000 (คน)	1,000,000 (คน)	4,200,000 (คน)	กสว.
	1.6 บุคลากรกรมมีคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล	1.6.1 ร้อยละของบุคลากรกรมที่ได้รับการส่งเสริมมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ไม่ประพฤติดิวินัย	90 (ร้อยละ)	90 (ร้อยละ)	90 (ร้อยละ)	90 (ร้อยละ)	90 (ร้อยละ)	กจ.
คุณภาพ การให้บริการ	2.1 เครือข่ายแรงงานและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดการด้านแรงงาน	2.1.1 จำนวนเครือข่ายแรงงานและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดการด้านแรงงาน	13,100 คน	14,200 คน	14,700 คน	15,400 คน	57,400 คน	สคร. สปร. สรส. สพม. กสว.
		- สคร. (เครือข่ายด้านคุ้มครองแรงงาน)	7,300 (คน)	7,300 (คน)	7,300 (คน)	7,300 (คน)	29,200 (คน)	
		- สปร. (เครือข่ายด้านความปลอดภัยในการทำงาน)	800 (คน)	900 (คน)	1,000 (คน)	1,100 (คน)	3,800 (คน)	
		- สรส. (เครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์)	5,000 (คน)	6,000 (คน)	6,400 (คน)	7,000 (คน)	24,400 (คน)	
		- สพม. (หน่วยตรวจประเมิน, ผู้ส่งมอบหรือผู้รับเหมาช่วง)	70 (แห่ง)	70 (แห่ง)	70 (แห่ง)	70 (แห่ง)	280 (แห่ง)	
		- กสว. (เครือข่ายด้านสวัสดิการแรงงาน)	10 (องค์กร)	12 (องค์กร)	14 (องค์กร)	16 (องค์กร)	52 (องค์กร)	
	2.2 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	2.2.1 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของกรม	85 (ร้อยละ)	85 (ร้อยละ)	85 (ร้อยละ)	85 (ร้อยละ)	85 (ร้อยละ)	สพม.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					เจ้าภาพ
			58	59	60	61	58 - 61	
ประสิทธิภาพ	3.1 การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.1.1 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ตรวจพบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และดำเนินการให้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย	95 (ร้อยละ)	95 (ร้อยละ)	95 (ร้อยละ)	95 (ร้อยละ)	95 (ร้อยละ)	สคร.
	3.2 มาตรฐานแรงงานได้รับการพัฒนา	3.2.1 จำนวนมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน ได้รับการพัฒนา	1 (เรื่อง)	1 (เรื่อง)	1 (เรื่อง)	1 (เรื่อง)	4 (เรื่อง)	สพม.
	3.3 การส่งเสริมด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ได้รับการพัฒนา	3.3.1 จำนวนรูปแบบ/วิธีการส่งเสริมด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานได้รับการพัฒนา - สรส. (การส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์) - กสว. (การส่งเสริมด้านสวัสดิการแรงงาน) - สพม. (มาตรฐานแรงงานด้านการใช้ภาษาเพื่อการทำงาน)	6 (เรื่อง)	5 (เรื่อง)	6 (เรื่อง)	6 (เรื่อง)	23 (เรื่อง)	สรส. กสว. สพม.
		3.3.2 จำนวนแรงงานได้รับการส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1 เรื่อง 4 เรื่อง 1 เรื่อง	1 เรื่อง 4 เรื่อง -	1 เรื่อง 5 เรื่อง -	1 เรื่อง 5 เรื่อง -	4 เรื่อง 18 เรื่อง 1 เรื่อง	สปร.
	3.4 กลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานได้รับการพัฒนา	3.4.1 จำนวนกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน ได้รับการพัฒนา	1 (เรื่อง)	1 (เรื่อง)	1 (เรื่อง)	1 (เรื่อง)	4 (เรื่อง)	สรส.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					เจ้าภาพ
			58	59	60	61	58 - 61	
	3.5 การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	3.5.1 ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	95 (ร้อยละ)	95 (ร้อยละ)	95 (ร้อยละ)	95 (ร้อยละ)	95 (ร้อยละ)	กค.
	3.6 ผลงานวิจัยถูกนำไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน	3.6.1 จำนวนเรื่องที่ผู้บริหารกรมและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์	1 (เรื่อง)	2 (เรื่อง)	1 (เรื่อง)	1 (เรื่อง)	5 (เรื่อง)	สคร.
การพัฒนาองค์กร	4.1 กฎหมายแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับเศรษฐกิจสังคม และพัฒนาการด้านแรงงาน	4.1.1 จำนวนกฎหมายที่มีการพัฒนาปรับปรุง	18 (ฉบับ)	18 (ฉบับ)	18 (ฉบับ)	18 (ฉบับ)	72 (ฉบับ)	กน.
		4.1.2 จำนวนกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ศึกษากร่าง	6 (ฉบับ)	6 (ฉบับ)	6 (ฉบับ)	6 (ฉบับ)	24 (ฉบับ)	สปร.
	4.2 บุคลากรกรมได้รับการพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะ	4.2.1 ร้อยละของบุคลากรกรมที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพไม่น้อยกว่า 10 วัน/คน/ปี	93 (ร้อยละ)	94 (ร้อยละ)	95 (ร้อยละ)	96 (ร้อยละ)	94.5 (ร้อยละ)	กจ.
	4.3 บุคลากรกรมได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	4.3.1 จำนวนบุคลากรของกรมที่ได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	1,500 (คน)	1,600 (คน)	1,700 (คน)	1,800 (คน)	1,650 (คน)	กจ.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					เจ้าภาพ
			58	59	60	61	58 - 61	
	4.4 มีงานวิจัยและองค์ความรู้ด้าน แรงงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน	4.4.1 จำนวนเรื่องที่ศึกษาวิเคราะห์หรือ จัดทำข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวางแผน และบริหารงานของกรม	75 (เรื่อง)	75 (เรื่อง)	75 (เรื่อง)	75 (เรื่อง)	300 (เรื่อง)	สคร. สปร. สรส. กสว. สพม.
		- สคร. (องค์ความรู้เกี่ยวกับการการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน)	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	5 เรื่อง	
		- สปร. (คู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน)	5 เรื่อง	5 เรื่อง	5 เรื่อง	5 เรื่อง	20 เรื่อง	
		- สรส. (รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์และ แนวโน้มด้านแรงงานสัมพันธ์)	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	4 เรื่อง	
		- กสว. (องค์ความรู้ด้านสวัสดิการแรงงาน)	2 เรื่อง	2 เรื่อง	2 เรื่อง	2 เรื่อง	8 เรื่อง	
		- สพม. (งานวิจัยหรือองค์ความรู้ด้านแรงงาน)	66 เรื่อง	66 เรื่อง	66 เรื่อง	66 เรื่อง	264 เรื่อง	
	4.5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมีประสิทธิภาพ	4.5.1 จำนวนครั้งต่อเดือนที่ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารไม่สามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง	20 ครั้ง	18 ครั้ง	16 ครั้ง	14 ครั้ง	68 ครั้ง	สพม.
		4.5.2 ร้อยละของข้อมูลในฐานข้อมูล มีความถูกต้องครบถ้วน	85 (ร้อยละ)	86 (ร้อยละ)	87 (ร้อยละ)	88 (ร้อยละ)	86.5 (ร้อยละ)	สพม.
		4.5.3 จำนวนครั้งในการเข้าใช้บริการระบบสารสนเทศ ของส่วนราชการ	300,000 (ครั้ง)	350,000 (ครั้ง)	400,000 (ครั้ง)	450,000 (ครั้ง)	1,500,000 (ครั้ง)	สพม.
	4.6 กรมมีการพัฒนาระบบบริหาร จัดการองค์กร	4.6.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	5 (ระดับ)	5 (ระดับ)	5 (ระดับ)	5 (ระดับ)	5 (ระดับ)	กพร.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					เจ้าภาพ
			58	59	60	61	58 - 61	
		4.6.2 ระดับความสำเร็จของการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน	5 (ระดับ)	5 (ระดับ)	5 (ระดับ)	5 (ระดับ)	5 (ระดับ)	กพร.
		4.6.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม 5 ส.	5 (ระดับ)	5 (ระดับ)	5 (ระดับ)	5 (ระดับ)	5 (ระดับ)	กพร.

**สรุปผลการสอบถามเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงาน
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
และรับฟังข้อเสนอต่อการให้บริการตามภารกิจของกรม**

ด้วยการบริหารราชการในปัจจุบันเป็นการบริหารภายใต้กรอบของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่มุ่งหวังให้การดำเนินการของส่วนราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ในการรับฟังความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกรม และการรับฟังข้อเสนอแนะต่อการให้บริการ โดยได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกรม และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการทำงานของกรมที่ตอบสนองและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่แรงงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลยุทธศาสตร์และนโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักมืออาชีพ ในการคุ้มครองแรงงาน
พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างเป็นมาตรฐาน
และสร้างสันติสุขในวงการแรงงานด้วยความเป็นธรรม

พันธกิจ

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
2. กำกับดูแลการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย
3. ส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานไทย
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรม

ค่านิยม

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์ : แรงงานโยกย้ายถิ่นฐานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
2. พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่แรงงานรองรับประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงาน
2. เสริมสร้างกลไกการมีส่วนร่วม และพัฒนาความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายและภาคประชาสังคม
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการและกระบวนการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างและพัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
2. สร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย

นโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านการคุ้มครองแรงงานเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน และดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน
- ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นธรรม และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย
- พัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท.) ให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อสถานประกอบกิจการสามารถเลือกดำเนินการได้ตามความพร้อมขององค์กร เพื่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว และแรงงานไทย
- เร่งรัดดำเนินการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้การคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มแรงงานเกษตรพันธะสัญญา และกลุ่มงานบริการ
- เตรียมการรองรับการเปิดการค้าเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 โดยเน้นการพัฒนาและยกระดับการคุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

สรุปผลการสอบถามความคิดเห็น

จากการสอบถาม นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรภาคีเครือข่าย ฯลฯ โดยใช้แบบสอบถามในการจัดอบรม สัมมนา และการจัดงานต่างๆ ของกรม จำนวน 1,504 คน ดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และนโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามประเด็นข้อคิดเห็นต่างๆ เป็นได้ดังนี้ (ตารางที่ 1)

1.1 ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง (50.1 %) และน้อย (47.1%) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44

1.2 การกำหนดพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมมีความชัดเจนแสดงถึงเป้าหมายและทิศทางการทำงานของกรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่ามีความชัดเจนแสดงถึงเป้าหมายและทิศทางการทำงานของกรมอยู่ในระดับปานกลาง (50.1%) และน้อย (47.0%) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45

1.3 พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมมีความครอบคลุมภารกิจทุกด้าน (ด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยแรงงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านสวัสดิการแรงงาน ด้านมาตรฐานแรงงาน และการบริหารจัดการ) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีความครอบคลุมภารกิจทุกด้านอยู่ในระดับน้อย (53.4%) และปานกลาง (44.1%) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51

1.4 พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมมีความครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของกรม (นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สหภาพแรงงาน แรงงานรัฐวิสาหกิจ แรงงานภาคเกษตร และผู้รับงานไปทำที่บ้าน) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีความครอบคลุมกลุ่มข้างต้นอยู่ในระดับน้อย (48.7%) และปานกลาง (47.5%) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45

1.5 พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย (48.9%) และ ปานกลาง (47.9%) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

1.6 พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมมีความสอดคล้องรองรับกับแนวโน้มของสถานการณ์แรงงานในระยะ 5 ปี ข้างหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีความสอดคล้องรองรับกับแนวโน้มของสถานการณ์แรงงานในระยะ 5 ปี ข้างหน้าอยู่ในระดับปานกลาง (49.5%) และน้อย (45.5%) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40

1.7 พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมมีความสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีความสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับปานกลาง (50.0%) และน้อย (46.3%) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42

2. การปรับปรุงและทบทวนพันธกิจ สามารถสรุปได้ดังนี้

พันธกิจ	คงเดิม	ข้อเสนอแนะ
1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล	(75.5%)	- ควรมีการพัฒนายกระดับฝีมือแรงงานและเข้าถึงทุกกลุ่มอาชีพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
2. กำกับดูแลการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย	(74.0%)	- ควรปรับปรุงกฎหมายให้ได้ตามมาตรฐานของ ILO
3. ส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานไทย	(74.0%)	- ควรเน้นการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อลดความขัดแย้ง
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรม	(71.5%)	- กลุ่มเป้าหมายไม่ชัดเจน - ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
ประเด็นยุทธศาสตร์	คงเดิม	ข้อเสนอแนะ
1. การคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	(71.1%)	- ควรเน้นความเป็นสากลให้มาก - เพิ่มการอบรมให้ความรู้เรื่องแนวโน้มสถานการณ์ด้านแรงงานในกลุ่มอาเซียน - การกำหนดค่าจ้างในแต่ละกลุ่มอาชีพที่เปิดเสรีให้เป็นมาตรฐานที่ชัดเจน - พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน - พัฒนาองค์ความรู้ด้านแรงงานและด้านภาษา
2. การพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล	(72.7%)	- ควรเน้นในเชิงป้องกันให้มากกว่าการแก้ไข
3. การเสริมสร้างและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	(71.9%)	- ควรส่งเสริมกลไกการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็ง - ส่งเสริมการจัดกระบวนการทำงาน ซึ่งต้องมีความเข้มงวดและจริงจัง - ควรมีบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับหน่วยงานที่ไม่มี ความรับผิดชอบต่อสังคม

นโยบายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	คงเดิม	ข้อเสนอแนะ
- ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านการคุ้มครองแรงงาน เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการแรงงาน และดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน - ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย - พัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท.) ให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อสถานประกอบการสามารถเลือกดำเนินการได้ตามความพร้อมขององค์กร - เร่งรัดดำเนินการจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - ให้การคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มแรงงานเกษตรพันธะสัญญา และกลุ่มงานบริการ - เตรียมการรองรับการเปิดการค้าเสรีย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 โดยเน้นการพัฒนาและยกระดับการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	(37.2%)	- ควรเน้นการทำงานตามพันธกิจให้มีประสิทธิภาพ - ควรเพิ่มนโยบายเกี่ยวกับการจ่ายเงินกองทุนทดแทน - ในส่วนของการดำเนินงานควรใช้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งที่ผ่านมากรมยังไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มแรงงานได้อย่างทั่วถึง

3. ความคาดหวัง ความต้องการบริการในประเด็นต่างๆ ตามภารกิจของกรม

ประเด็น	ความคาดหวัง
1. ด้านคุ้มครองแรงงาน	- ต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ - ให้การคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานสตรี ผู้รับงานไปทำที่บ้าน เป็นรูปธรรมชัดเจน - ควรจัดเจ้าหน้าที่ออกตรวจสอบสถานประกอบกิจการต่างๆ ว่า มีค่าแรงน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำหรือไม่ มีสวัสดิการอะไรบ้าง ครบตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ โดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า - จัดอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้าง โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย รวมถึงจัดทำแนวปฏิบัติให้สถานประกอบกิจการนำไปใช้เพื่อให้ปฏิบัติตามกฎหมาย เนื่องจากยังมีแรงงานอีกมากที่ไม่ทราบสิทธิของตนจึงเป็นช่องว่างทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง - ควรเพิ่มช่องทางในการร้องเรียน และมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง - ให้โอกาสคนพิการได้มีงานทำมากขึ้น - ควรจัดเจ้าหน้าที่ให้ความรู้แก่ลูกจ้างที่สถานประกอบกิจการเป็นประจำ - กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างควรมีบริการเต็มรูปแบบเพื่อให้หลักประกันที่สามารถเป็นทุนหลังออกจากงานได้ - ควรกำหนดวันหยุดเป็น 2 วัน/สัปดาห์ ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งรัฐบาลและเอกชน และอยากให้ทางกรมจัดทำหนังสือแจ้งวันหยุดต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้หยุด - เร่งบังคับใช้กฎหมายผู้รับงานไปทำที่บ้านให้เป็นรูปธรรมชัดเจน - ควรดำเนินการตามมาตรา 163 การจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างจริงจังเป็นรูปธรรม
2. ด้านความปลอดภัย แรงงาน	- ควรมีเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด - ควรมีการจัดอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับผู้ใช้แรงงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน - ดูแลไม่ให้แรงงานเด็กทำงานในที่ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่งมีผลต่อพัฒนาการของเด็ก - ส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายกระทรวงกำหนด รวมถึงมีการฝึกภาคปฏิบัติ

ประเด็น	ความคาดหวัง
	- ควรจัดหาอุปกรณ์และสื่อความปลอดภัยโดยมีการออกกฎระเบียบต่าง ๆ ในการจัดทำมาตรฐานด้านความปลอดภัย - ในการกำหนดมาตรฐานกฎหมายต่างๆ ควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้ร่วมกำหนดด้วย - ส่งเสริมให้นายจ้างเอาใจใส่ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างมากขึ้น
3. ด้านแรงงานสัมพันธ์	- ผู้นำกลุ่มแรงงานควรมีความรู้ที่สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับสมาชิกได้ - ควรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานสัมพันธ์ให้มากกว่านี้ เนื่องจากแรงงานระดับล่างส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ - ควรบังคับให้ทุกสถานประกอบการต้องมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและมีระบบทวิภาคีที่ชัดเจน - ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานของรัฐ เอกชน และสถานประกอบการ - มีช่องทางประสานกับหน่วยงานราชการในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง - ควรจัดเวทีกลางเพื่อจัดกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ในแต่ละภูมิภาคเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. ด้านสวัสดิการแรงงาน	- ควรมีสวัสดิการตามระยะเวลาของการทำงาน เช่น คนที่ทำงาน 10 ปี ควรได้รับสวัสดิการมากกว่าคนที่ทำงาน 5 ปี หรือมากกว่าคนที่เพิ่งเข้าทำงาน - ควรเพิ่มรูปแบบสวัสดิการให้มากกว่านี้ เช่น จัดให้มีการรักษาพยาบาลฟรี และมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับแรงงาน เพิ่มสวัสดิการด้านทันตกรรม รวมถึงขยายสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของแรงงานด้วย - จัดสวัสดิการหลังเกษียณอายุงาน หรือจัดสวัสดิการตามผลกำไรของบริษัท
5. ด้านมาตรฐานแรงงาน	- การกำหนดค่าแรงควรดูความยากง่ายของงานไม่ควรกำหนดขึ้นต่ำเท่ากันหมด - ควรกำหนดค่าแรงในวิชาชีพเฉพาะให้สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำปกติ - ควรเปิดโอกาสให้แรงงานในระดับล่างมีโอกาสได้รับความรู้ทั้งความรู้ในองค์กรและนอกองค์กร - ควรมีกฎหมายที่เป็นมาตรฐานสากล - ควรจัดทำคู่มือเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานแจกให้กับแรงงาน - ในการจัดทำมาตรฐานแรงงานควรออกเป็นกฎหมายหรือข้อบังคับที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน - ควรจัดทดสอบความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เป็นประจำเพื่อให้มีมาตรฐานแรงงานที่ชัดเจน

ประเด็น	ความคาดหวัง
6. ด้านอื่นๆ เช่น ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยี	- ควรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบบริการของกรมให้มากกว่านี้ - ควรมีการกระจายความรู้ให้กับพนักงานทุกคนทุกระดับ - ควรให้แรงงานในระดับล่างมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้านแรงงานให้มากขึ้น - เมื่อกรมกำหนดนโยบายของกรมไว้ทุกปีควรดำเนินการให้เป็นผลชัดเจนกว่านี้ - ควรพัฒนาองค์ความรู้ในการกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เท่าเทียมกันสามารถให้บริการผู้มารับบริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน - ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการการทำงานของกรมให้มากขึ้น เพื่อให้การทำงานของกรมมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น เช่น การยื่นแบบต่างๆ - ควรมีสายด่วนให้คำปรึกษาตลอด 24 ชั่วโมง

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความคิดเห็นและคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น

ลำดับที่	ประเด็นข้อคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น			ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย
		มาก	ปานกลาง	น้อย		
1	ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	42 คน (2.8%)	754 คน (50.1%)	708 คน (47.1%)	.550	2.44
2	การกำหนดพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมมีความชัดเจนแสดงถึงเป้าหมายและทิศทางการทำงานของกรม	29 คน (1.9%)	768 คน (51.1%)	707 คน (47.0%)	.535	2.45
3	พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมมีความครอบคลุมภารกิจทุกด้าน (ด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัยแรงงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านสวัสดิการแรงงาน ด้านมาตรฐานแรงงาน และการบริหารจัดการ)	37 คน (2.5%)	664 คน (44.1%)	803 คน (53.4%)	.547	2.51
4	พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมมีความครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของกรม (นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สหภาพแรงงาน แรงงานรัฐวิสาหกิจ แรงงานภาคเกษตร และผู้รับงานไปทำที่บ้าน)	57 คน (3.8%)	715 คน (47.5%)	732 คน (48.7%)	.569	2.45
5	พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	49 คน (3.3%)	720 คน (47.9%)	735 คน (48.9%)	.560	2.46
6	พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมมีความสอดคล้องรองรับกับแนวโน้มของสถานการณ์แรงงานในระยะ 5 ปี ข้างหน้า	75 คน (5.0%)	745 คน (49.5%)	684 คน (45.5%)	.584	2.40
7	พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรมมีความสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	55 คน (3.7%)	752 คน (50.0%)	697 คน (46.3%)	.564	2.42
ค่าเฉลี่ยรวม		2.45				

ตารางที่ 2 การปรับปรุงและทบทวนพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายของกรม

ประเด็น	ความคิดเห็น		
	คงเดิม	ปรับปรุง	ไม่มีความเห็น
พันธกิจ			
1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล	1,136 คน (75.5 %)	100 คน (6.6%)	268 คน (17.8%)
2. กำกับดูแลการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย	1,113 คน (74.0 %)	100 คน (6.60%)	291 คน (19.3%)
3. ส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน และมาตรฐานแรงงานไทย	1,113 คน (74.0%)	94 คน (6.3%)	297 คน (19.7%)
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรม	1,075 คน (71.5%)	114 คน (7.6%)	315 คน (20.9%)
ประเด็นยุทธศาสตร์			
1. การคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1070 คน (71.1%)	94 คน (6.3%)	340 คน (22.6%)
2. การพัฒนาการบริหารจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล	1,093 คน (72.7%)	68 คน (4.5%)	343 คน (22.8%)
3. การเสริมสร้างและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	1,081 คน (71.9%)	80 คน (5.3%)	343 คน (22.8%)
นโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	559 คน (37.2%)	49 คน (3.3%)	896 คน (59.6%)



คณะที่ปรึกษา

นายพีรพัฒน์	พรศิริเลิศกิจ	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
นายวรานนท์	ปิติวรรณ	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
นายกิตติพงษ์	เหล่านิพนธ์	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
นางโสภา	เกียรตินิรชา	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานแรงงาน
นางเพชรรัตน์	โสทธิโกศา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน

คณะผู้จัดทำ

1. นางสาวสุภาวดี	ส่องเมืองสุข	หัวหน้างานนโยบายและยุทธศาสตร์
2. นางสาวสุนารี	ชำนาญกิจ	นักวิชาการสถิติชำนาญการ
3. นายณัฐพงศ์	เดชดวง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
4. นางสาววันดี	เอียดแก้ว	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
5. นางสาวปาริฉัตร	วงศ์เพ็ญทักษ์	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
6. นายสันติ	แก่นเกษ	นักวิชาการแรงงาน
7. นางสาวรัตติยา	คณวลโย	เจ้าหน้าที่ธุรการ