

สรุปการมอบนโยบาย

ของ

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(นายนิยม สองแก้ว)

วันอังคารที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิทุร ชั้น ๕ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมในบริบทด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี คาดว่ามีตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานด้านแรงงานในระยะ ๑ - ๒ ปีข้างหน้า โดยสรุป ดังนี้

๑. เทคโนโลยีดิจิทัลจะเติบโตอย่างรวดเร็ว และมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมายกระดับคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ในขณะที่แรงงานทักษะต่ำจะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี และบางธุรกิจที่ปรับตัวไม่ทันจะถูก Technological Disruption

๒. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ประชากรวัยแรงงานลดลง และก่อให้เกิดภาวะการพึ่งพิง ในขณะที่ผลิตภาพแรงงานของไทยยังคงอยู่ในระดับที่ต่ำ

๓. การเกิดขึ้นของแรงงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัลทั้งแรงงานที่ประกอบอาชีพอิสระและแรงงานแพลตฟอร์ม (platform) มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และแรงงานกลุ่มนี้ยังขาดหลักประกันทางสังคมและการคุ้มครอง กรมฯ จึงมีภารกิจที่จะต้องพัฒนากฎหมายเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานกลุ่มดังกล่าว

๔. มาตรการควบคุมการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ด้วยการจำกัดการเดินทาง และการยกเลิกกิจกรรมในพื้นที่ (lockdown) หรือการทำงานที่บ้าน (work from home) ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ทำให้ภาคธุรกิจต้องปรับตัวโดยเสริมสภาพคล่อง มีการลดค่าจ้างแรงงาน สลับกันมาทำงาน ลดชั่วโมงทำงาน ลดเงินเดือน หรือปลดคนงาน คาดว่าสิ้นปี ๒๕๖๔ จะมีผู้ว่างงานและเสมือนว่างงาน ประมาณ ๓.๔ ล้านคน เพิ่มขึ้นจากก่อนช่วงโควิด - 19 ถึง ๑ ล้านคน

๕. ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด - 19 จะยังคงอยู่ต่อไปอีกอย่างน้อย ๒ - ๓ ปี เศรษฐกิจโดยรวมจะขยายตัวในอัตราที่ต่ำ ส่งผลต่อการประกอบธุรกิจและการจ้างงานจะค่อย ๆ ฟื้นตัว เมื่อมีภูมิคุ้มกันหมู่จากการได้รับวัคซีนอย่างครอบคลุมและทั่วถึง จนทำให้เศรษฐกิจเริ่มกลับมาฟื้นตัวทั้งการส่งออก ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและการท่องเที่ยว รวมทั้งการลงทุน และการบริโภค

๖. ความคาดหวังของประชาชนต่อการให้บริการของภาครัฐอย่างสะดวกและรวดเร็วมีมากขึ้น ในขณะที่การแสดงความเห็น ความต้องการผ่านโลก Social เป็นทั้งโอกาสและภัยคุกคามของระบบราชการ

๗. แรงงานข้ามชาติยังเป็นกลุ่มเปราะบางที่อาจถูกละเมิดสิทธิและเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์ หรือบังคับใช้แรงงาน

๘. ประสิทธิภาพของภาครัฐอยู่ในเกณฑ์ที่ดี (เป็นอันดับ ๒ ของอาเซียน) การใช้ดิจิทัลในการดำเนินงานของภาครัฐยังมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แต่กฎหมายและกฎระเบียบจำนวนมากมีความล้าสมัยหรือไม่จำเป็น ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ทำให้ประชาชนและภาคธุรกิจต้องแบกรับต้นทุนด้านต่าง ๆ มากขึ้น

จากสภาวะแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีดังกล่าวข้างต้น จึงขอมอบนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) “สานงานต่อ ก่องานเพิ่ม เติมงานใหม่” ดังนี้

สานงานต่อ หมายถึง งาน โครงการที่ทำแล้วมีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร และประชาชน ให้ทำต่อไป ได้แก่

๑. ขับเคลื่อนการพัฒนางานองค์กรและยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ
๒. ยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ให้สูงขึ้น
๓. เร่งรัดการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด - 19 ให้ครอบคลุมทั่วถึง และรวดเร็ว

ก่อกำเนิดเพิ่ม หมายถึง การพัฒนาต่อยอดงาน โครงการเดิมที่เคยทำมาให้ต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ได้แก่

นโยบายเร่งด่วน

๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อมุ่งสู่ Tier 1

นโยบายหลัก

๑. กำกับ ดูแลให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอย่างทั่วถึงและยั่งยืน
๒. ดำเนินมาตรการเชิงรุกด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safely & Healthy Thailand) เพื่อให้อัตราการประสบนอันตรายจากการทำงานลดลงร้อยละ ๕ เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
๓. ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในภาวะวิกฤตด้วยระบบทวิภาคี
๔. ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้สถานการณ์ของโรคอุบัติใหม่โดยเฉพาะโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๕. รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (TLS)
๖. ปรับปรุง และพัฒนามาตรฐานกฎหมายให้มีความเหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล
๗. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นระบบ Big Data สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว
๘. สร้างการรับรู้เชิงรุกเพื่อให้บริการประชาชนแล้วเสร็จในพื้นที่ ลดข้อร้องเรียน และการเข้ามาเรียกร้องในส่วนกลาง
๙. สร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๑๐. บริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

เติมงานใหม่

หมายถึง งาน โครงการที่เป็นงานใหม่ เพื่อเติมเต็มศักยภาพของบุคลากร องค์การ การบริหารจัดการ การให้บริการ การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้แก่

๑. ขับเคลื่อนโครงการสำคัญตามนโยบายของรัฐบาลและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เช่น โครงการ Factory Sandbox การส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพแรงงาน การพัฒนา จป. ให้มีความเข้มแข็ง การร่างกฎกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และการยกระดับให้ประเทศไทย มุ่งสู่ Tier 1 เป็นต้น

๒. การพัฒนากระบวนการให้บริการ การอนุมัติ อนุญาต เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ และอยู่ในแพลตฟอร์มเดียวกัน ภายในปี ๒๕๖๕

๓. การเทียบเคียงมาตรฐานแรงงานไทยกับมาตรฐานอื่น ๆ เช่น ISO 26000 และ ISO 45001 ซึ่งเป็นมาตรฐานที่เกี่ยวกับด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานที่เกี่ยวกับระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Occupational Safety and Health Management System Standard) เป็นต้น เช่นเดียวกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติที่เทียบเคียงคุณวุฒิการศึกษากับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ

๔. เพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงานด้วยระบบภูมิสารสนเทศ (Geo-Informatics)

๕. พัฒนาระบบการตรวจแรงงานในรูปแบบการรับรองตนเอง (Self – Declaration) เพื่ออำนวยความสะดวกให้สถานประกอบกิจการ ลดต้นทุน/เวลาในการดำเนินงาน และพัฒนาไปสู่การตรวจสอบโดยใช้ ปัญญาประดิษฐ์ในอนาคต

กลไกการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

๑. ให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานชี้แจงนโยบายและมอบภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ บุคลากรทุกระดับ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายและ เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการ (action plan) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ภายในและภายนอกกรม พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดสำคัญรองรับนโยบายและให้สอดคล้องกับงบประมาณ แต่ละหน่วยงาน

๓. งานนโยบายที่สำคัญ เร่งด่วน เช่น การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ร่างกฎกระทรวงจัดให้มี จป.ฯ ข้อ ๒๑ (๓) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย การพัฒนาแพลตฟอร์ม ฯลฯ ต้องทำแผนปฏิบัติการที่มีระยะเวลาเสร็จ (Timeline) ให้ชัดเจน

๔. ให้ทุกหน่วยงานเร่งรัดดำเนินการทั้งแผนงานและแผนเงินให้บรรลุเป้าหมายและระยะเวลา ที่กำหนด

๕. ให้รองอธิบดีและหรือผู้ตรวจราชการกรม ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ตามนโยบายตามที่ได้รับมอบหมาย

การทำงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากจะทำตามหน้าที่แล้วต้องมีความรับผิดชอบด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ต้องทำงานจากความรู้สึกว่า “ข้าราชการ คือ ผู้ที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” มากกว่าการทำงานเพราะรู้สึกว่า “มีหน้าที่” เท่านั้น

โดยเฉพาะ “ลูกค้า” ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่ คือ ลูกจ้าง หรือแรงงานทั้งในและนอกระบบ รวมกันกว่า 38 ล้านคน ที่มาหาเราเพราะเขามีความทุกข์ยากเดือดร้อน การช่วยเหลือให้เขาพ้นจากความทุกข์ยากเดือดร้อน จึงเป็นทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน

ดังนั้น จึงขอเน้นย้ำให้บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องมี Mindset หรือ DNA อยู่ในตัวตน ในจิตวิญญาณของคนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 3 DNA ดังนี้

๑. DNA ความเอื้ออาทร ความเห็นอกเห็นใจ ต่อ “ลูกค้า” ที่มาหาเรา DNA ตัวนี้ จะทำให้เราทำงานอย่างมีความสุข เป็นการปฏิบัติธรรมผ่านการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้ประชาชนด้วยจิตเมตตา กรุณา

๒. DNA ความเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่มีอคติ บนพื้นฐานของระเบียบ กฎหมายที่ถูกต้อง DNA ตัวนี้ จะทำให้เราทำงานอย่างมีสติ รอบคอบ และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ได้ทั้งความ “ถูกต้อง” และ “ถูกต้องใจ” ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

๓. DNA การปรับตัวรองรับความเปลี่ยนแปลง และการคิดใหม่ทำใหม่ DNA ตัวนี้ จะทำให้เราท้าทายต่อความเคยชินในพื้นที่ปลอดภัย (Comfort Zone) กล้าที่จะคิดและตั้งคำถามกับสิ่งเดิม ๆ เมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายใหม่ ๆ เป็น DNA ของนักนวัตกรรม ของนักวิทยาศาสตร์ หรือของผู้นำที่ขาดหายไปจากระบบราชการ

DNA ทั้ง ๓ ตัว จะหล่อหลอมให้เกียรติภูมิแห่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ การทำงานรับใช้ประชาชนมีความเข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งในเรื่องการบริหารงาน การบริหารคน การบริหารงบประมาณ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นหน่วยงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีบุคลากรที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดี คือ มีทั้งความรู้ คู่คุณธรรม

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ทั้งนโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้กรอบแนวคิด “สานงานต่อ ก่องานเพิ่ม เติมนานใหม่” และ ๓ DNA เกียรติภูมิแห่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ (outcome) “คนสำราญ งานสัมฤทธิ์ผล ประชาชนพึงพอใจ” จึงขอให้ผู้บังคับบัญชาทำสถานที่ทำงานให้มีความสุข เชื่อมั่นว่าเมื่อมีความสุขแล้วผลงานทุกอย่างจะออกมาดี ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาและหาจุดสมดุลให้มีความสุขในการทำงาน ส่วนการทำให้งานสัมฤทธิ์ผลต้องใช้ทั้งความรู้และประสบการณ์ของทีมงานทั้งหมด ดึงคนเก่งและคนไม่เก่งให้มาทำงานร่วมให้ประสบผลสำเร็จ และเป้าหมายสำคัญที่สุดของการทำงาน คือ ประชาชนหรือลูกค้า รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ





อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
นายนิยม สองแก้ว

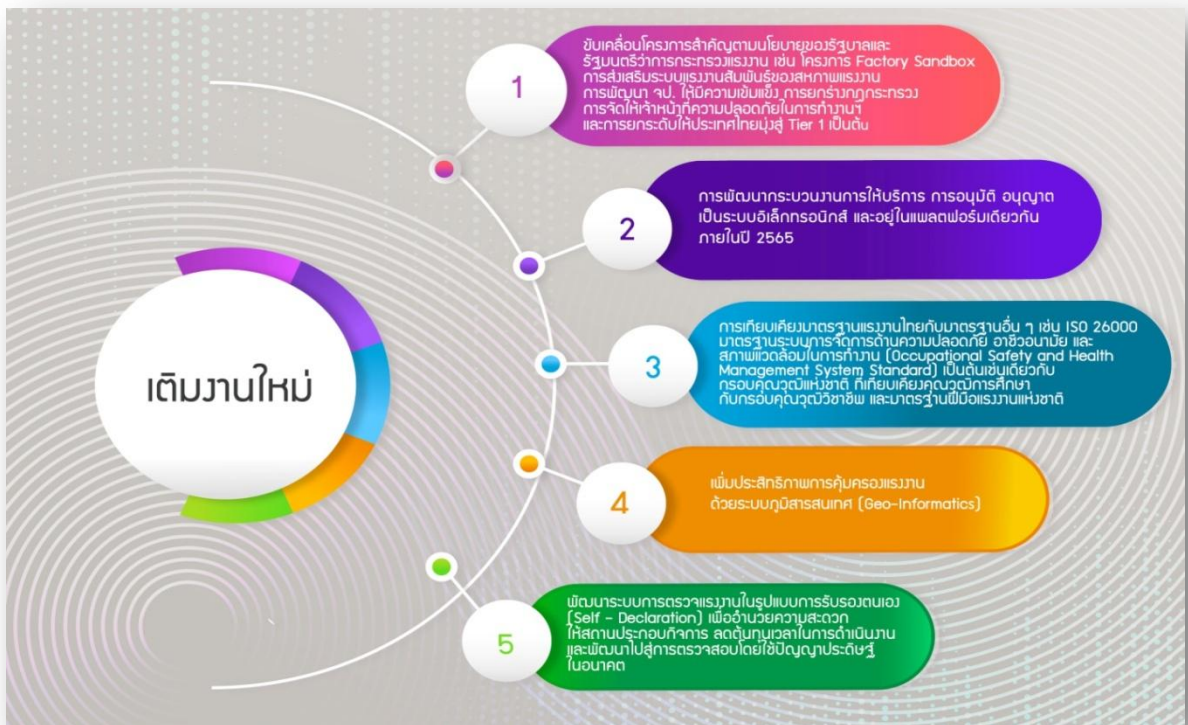
นโยบายและแนวทางปฏิบัติราชการ
“คนสำราญ งานสัมฤทธิ์ผล ประชาชนพึงพอใจ”

สานงานต่อ
งาน โครงการที่ทำแล้วมีผลกระทบ
เชิงบวกต่อองค์กร และประชาชนให้ทำต่อไป

ก่องานเพิ่ม
การพัฒนาต่อยอดงาน โครงการเดิมที่เคยทำมา
ให้ต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เติมงานใหม่
งาน โครงการที่เป็นงานใหม่ เพื่อเติมเต็มศักยภาพของบุคลากร องค์กร
การบริหารจัดการ การให้บริการ การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล
นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน





กลไกการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ



3DNA คน กระบวนการ

เกียรติภูมิ แห่งองค์กร



นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการ
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายนิยม สองแก้ว)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
“คนสำราญ งานสัมฤทธิ์ผล ประชาชนพึงพอใจ”

สำนักงานต่อ	ก่องานเพิ่ม	เติมงานใหม่
สำนักงานต่อ หมายถึง งาน โครงการที่ทำแล้วมีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร และประชาชน ให้ทำต่อไป	ก่องานเพิ่ม หมายถึง การพัฒนาต่อยอดงาน โครงการเดิมที่เคยทำมา ให้ต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	เติมงานใหม่ หมายถึง งาน โครงการที่เป็นงานใหม่ เพื่อเติมเต็มศักยภาพของบุคลากร องค์กร การบริหารจัดการ การให้บริการ การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ในสถานการณ์ใหม่ ๆ
๑. ขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรและยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ ๒. ยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ให้สูงขึ้น ๓. เร่งรัดการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด – 19 ให้ครอบคลุม ทั้งถึงและรวดเร็ว	<u>นโยบายเร่งด่วน</u> ๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อมุ่งสู่ Tier 1 <u>นโยบายหลัก</u> ๑. กำกับ ดูแลให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอย่างทั่วถึงและยั่งยืน ๒. ดำเนินมาตรการเชิงรุกด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safely & Healthy Thailand) เพื่อให้อัตราการประสออันตรายจากการทำงานลดลงร้อยละ ๕ เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ๓. ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในภาวะวิกฤตด้วยระบบทวิภาคี ๔. ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้สถานการณ์ของโรคอุบัติใหม่ โดยเฉพาะโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ๕. รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (TLS) ๖. ปรับปรุง และพัฒนากฎหมายให้มีความเหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ๗. ปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นระบบ Big Data สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ๘. สร้างการรับรู้เชิงรุกเพื่อให้บริการประชาชนแล้วเสร็จในพื้นที่ ลดข้อร้องเรียน และการเข้ามาเรียกร้องในส่วนกลาง ๙. สร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๑๐. บริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้	๑. ขับเคลื่อนโครงการสำคัญตามนโยบายของรัฐบาลและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เช่น โครงการ Factory Sandbox การส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ของสภาพแรงงาน การพัฒนา จป. ให้มีความเข้มแข็ง การยกร่างกฎกระทรวงการจัดให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานฯ และการยกระดับให้ประเทศไทยมุ่งสู่ Tier 1 เป็นต้น ๒. การพัฒนากระบวนการให้บริการ การอนุมัติ อนุญาต เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ และอยู่ในแพลตฟอร์มเดียวกัน ภายในปี ๒๕๖๕ ๓. การเทียบเคียงมาตรฐานแรงงานไทยกับมาตรฐานอื่น ๆ เช่น ISO 26000 มาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Occupational Safety and Health Management System Standard) เป็นต้น เช่นเดียวกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ที่เทียบเคียงคุณวุฒิการศึกษา กับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ๔. เพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงานด้วยระบบภูมิสารสนเทศ (Geo-Informatics) ๕. พัฒนาระบบการตรวจแรงงานในรูปแบบการรับรองตนเอง (Self – Declaration) เพื่ออำนวยความสะดวกให้สถานประกอบกิจการ ลดต้นทุน/เวลาในการดำเนินงาน และพัฒนาไปสู่การตรวจสอบโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ในอนาคต

กลไกการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	๑. ให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานชี้แจงนโยบายและมอบภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ กำกับ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
	๒. ให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการ (action plan) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกรม พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัด สำคัญรองรับนโยบายและให้สอดคล้องกับงบประมาณแต่ละหน่วยงาน
	๓. งานนโยบายที่สำคัญ เร่งด่วน เช่น การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ร่างกฎกระทรวงจัดให้มี จป.ฯ ข้อ ๒๑ (๓) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย การพัฒนาแพลตฟอร์ม ฯลฯ ต้องทำแผนปฏิบัติการที่มีระยะเวลาเสร็จ (Timeline) ให้ชัดเจน
	๔. ให้ทุกหน่วยงานเร่งรัดดำเนินการทั้งแผนงานและแผนเงินให้บรรลุเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด
	๕. ให้รองอธิบดีและหรือผู้ตรวจราชการกรม ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายตามที่ได้รับมอบหมาย

“สานงานต่อ”

นโยบาย	มาตรการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. ขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรและยกระดับการให้บริการของหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ	๑) ส่งเสริม พัฒนาและกำหนดมาตรฐานการให้บริการของหน่วยงานของกรม ๒) ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมการให้บริการโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน ๓) พัฒนาวิธีการทำงานเพื่อบริการประชาชน ให้เป็นไปตามแนวทางและหลักเกณฑ์ของรางวัล/มาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๒. ยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ให้สูงขึ้น	๑) มุ่งเน้นการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในเชิงรุกอย่างเป็นระบบ และเกิดผลในทางปฏิบัติให้เป็นที่ประจักษ์ และกำกับ ดูแล ติดตามให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง ๒) นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ติดตามและแก้ไขปัญหาการทุจริต เพิ่มช่องทางการร้องเรียนให้เข้าถึงง่าย ให้ครอบคลุมทั้งรูปแบบเดิมและรูปแบบดิจิทัลแพลตฟอร์ม ๓) สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ชอบธรรม ให้เท่าทันต่อรูปแบบและพลวัตการทุจริตอย่างต่อเนื่อง	กองการเจ้าหน้าที่
๓. เร่งรัดการช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด - 19 ให้ครอบคลุมทั่วถึง และรวดเร็ว	๑) ออกประกาศกรม/ประกาศกระทรวงเพื่อช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด - 19 ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดที่เกิดขึ้นในอนาคต พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ประกาศดังกล่าวอย่างทั่วถึง และกำกับ ดูแล ติดตาม ให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง ๒) บริหารจัดการกองทุนภายใต้การบริหารงานของกรม ทั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ตามอำนาจหน้าที่และวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์เด็กเล็กกวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์อย่างต่อเนื่อง และมีมาตรฐาน เพื่อเป็นสวัสดิการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของผู้ใช้แรงงาน	กองคุ้มครองแรงงาน กองความปลอดภัยแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน

“ก่องานเพิ่ม”

นโยบาย	มาตรการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
นโยบายเร่งด่วน ๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อมุ่งสู่ Tier 1	๑) ตรวจสอบการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานต่างด้าว ตรวจสอบสถานประกอบการกิจการ ที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อคุ้มครองแรงงาน และไม่ให้มีการละเมิดสิทธิด้านแรงงานในกิจการประเภทต่าง ๆ ๒) บูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรลูกจ้าง ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กและแรงงาน บังคับในกลุ่มสินค้าประเภทอ้อย เครื่องนุ่งห่ม กุ้ง และปลา และร่วมกันขับเคลื่อน เพื่อย่นถอดรายการสินค้าออกจากรายการที่ถูกขึ้นบัญชีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ (TVPRA List และ EO List) อย่างน้อย ๑ รายการสินค้า ต่อกระทรวงแรงงาน สหรัฐอเมริกา ๓) ส่งเสริมให้สถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงที่อาจเกิดการละเมิดสิทธิแรงงานให้นำนวปฏิบัติ การใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงาน ๔) ดำเนินโครงการ กิจกรรม ที่ตอบโจทย์ตรงกับเหตุผล และข้อเสนอแนะ ของสหรัฐอเมริกาที่ลดระดับประเทศไทยจาก Tier 2 ไปสู่ Tier 2 Watch list	กองคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
นโยบายหลัก ๑. กำกับ ดูแลให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอย่างทั่วถึงและยั่งยืน	๑) ตรวจสอบแรงงานเชิงคุณภาพ โดยบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด หากพบนายจ้าง/ สถานประกอบการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่ง ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องอย่างเคร่งครัด หรือดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวน โดยไม่ต้อง ออกคำสั่ง ๒) ควบคุม ดูแลให้ผู้จ้างงาน นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ทั้ง ๓ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๕๗	กองคุ้มครองแรงงาน กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

นโยบาย	มาตรการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒. ดำเนินมาตรการเชิงรุกด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safely & Healthy Thailand) เพื่อให้อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลงร้อยละ ๕ เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	๑) บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ควบคุม ดูแล และสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการ ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เน้นดำเนินการในสถานประกอบกิจการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นกลุ่มเสี่ยง หรือมีอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานสูง หรืองานที่มีลักษณะเสี่ยงต่ออันตราย เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ๒) ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงป้องกันเพื่อให้แรงงานมีความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ๓) ส่งเสริมและพัฒนา จป. ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นกลไกในการลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานในสถานประกอบกิจการ โดยเฉพาะในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงด้านความปลอดภัยฯ	กองความปลอดภัยแรงงาน
๓. ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในภาวะวิกฤตด้วยระบบทวิภาคี	๑) มุ่งเน้นการทำงานเชิงรุก โดยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในรูปแบบทวิภาคี และระบบ หุ้นส่วนด้วยรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ เพื่อให้ทุกฝ่าย สามารถอยู่ร่วมกันและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย ๒) แก้ไขปัญหาสถานการณ์ด้านแรงงานให้ยุติลงโดยเร็ว ไม่ขยายลูกกลาม และสามารถ ยุติปัญหาได้ในระดับพื้นที่	สำนักแรงงานสัมพันธ์
๔. ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้สถานการณ์ของโรคอุบัติใหม่ โดยเฉพาะโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๑) ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัว และสังคม ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเห็นความสำคัญในการดูแลคุณภาพชีวิตแรงงาน ด้วยการ จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างรวมถึงครอบครัวของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมคุณภาพชีวิตตั้งแต่อยู่ในครรภ์จนถึงเมื่อพ้นวัยเกษียณ ๒) ส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการทวิภาคีในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เพื่อสร้างการมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน ๓) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น สอดคล้องรองรับความต้องการของแรงงานรุ่นใหม่และสภาพการจ้างที่เปลี่ยนแปลง	กองสวัสดิการแรงงาน

นโยบาย	มาตรการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
	๔) ส่งเสริมสวัสดิการพินัยดี ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานแบบมีส่วนร่วม ด้วยการน้อมนำแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร และพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๑๐ ในการสืบสาน รักษา และต่อยอดโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริเกษตรทฤษฎีใหม่ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้างสามารถพึ่งพาตนเองได้ภายใต้สถานการณ์วิกฤต ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๕) ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ โดยเชิญชวนสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว และจัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) ตลอดจนบูรณาการความร่วมมือภาคีเครือข่ายในการเฝ้าระวัง การค้นหาผู้เสพยาเสพติดเข้ารับการรักษา และรับกลับเข้าทำงานตามนโยบายคืนคนดีสู่สังคม	
๕. รณรงค์ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (TLS)	๑) ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย (TLS) และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ให้แก่สถานประกอบกิจการ เพื่อพัฒนาเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย (TLS) ๒) พัฒนาและบริหารจัดการระบบการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย และระบบการประกาศแสดงตนเองตามหลักเกณฑ์สากล และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย หรือประกาศแสดงตนเอง ๓) เสริมสร้างความรู้ให้สถานประกอบกิจการที่ขอใช้ตราสัญลักษณ์ Thailand Trust Mark ของกระทรวงพาณิชย์ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนขอรับการประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (TLS) ซึ่งเป็นเงื่อนไขในการขอใช้ตราสัญลักษณ์	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
๖. ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้มีความเหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล	ทบทวนกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม และพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงและรองรับสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบัน เช่น การทำงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล (platform worker) และการทำงานรูปแบบใหม่ gig economy เป็นต้น	กองนิติการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๗. ปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นระบบ Big Data สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว	ปรับปรุง Application Workflow ระบบสารสนเทศของ กสร. ทุกเรื่อง ให้อยู่ในรูปแบบ Single Window	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

นโยบาย	มาตรการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๘. สร้างการรับรู้เชิงรุกเพื่อให้บริการประชาชนแล้วเสร็จในพื้นที่ ลดข้อร้องเรียน และการเข้ามาเรียกร้องในส่วนกลาง	๑) สร้างการรับรู้แก่ผู้รับบริการให้ทั่วถึงครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงการปฏิบัติการข้อมูลข่าวสาร (IO) อย่างทันท่วงที ๒) พัฒนากลไกการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย เพื่อบริหารจัดการปัญหาและบริบทของพื้นที่ ๓) ติดตามและเฝ้าระวังสถานการณ์ประกอบกิจการที่หยุดกิจการชั่วคราวและมีแนวโน้มที่จะเลิกจ้างในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างใกล้ชิด โดยการวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ และวางแผนป้องกันและแก้ไขไม่ให้เกิดการชุมนุมประท้วง หรือการร้องเรียนไปยังหน่วยงานอื่นหรือ NGOs	ทุกหน่วยงาน
๙. สร้างบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงทั้งความรู้ ทักษะที่เป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะรอง เช่น ทักษะด้านไอที ทักษะคิด (mindset) การให้บริการ และ DNA ของการเป็นนวัตกรรม เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๐. บริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้	จัดทำแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามเป้าหมายที่รัฐบาลและสำนักงานงบประมาณกำหนด	กองบริหารการคลัง กลุ่มตรวจสอบภายใน

“เดิมงานใหม่”

นโยบาย	มาตรการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. ขับเคลื่อนโครงการสำคัญตามนโยบายของรัฐบาล และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เช่น โครงการ Factory Sandbox การส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ของสภาพแรงงาน การพัฒนา จป. ให้มีความเข้มแข็ง การยกร่างกฎกระทรวงการจัดให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานฯ และการยกระดับให้ประเทศไทยมุ่งสู่ Tier 1 เป็นต้น	บูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมขับเคลื่อนโครงการสำคัญตามนโยบายของรัฐบาลและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	ทุกหน่วยงาน
๒. การพัฒนากระบวนการให้บริการ การอนุมัติอนุญาต เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ และอยู่ในแพลตฟอร์มเดียวกัน ภายในปี ๒๕๖๕	๑) พัฒนาระบบงานให้บริการของกรม กระบวนการอนุมัติอนุญาต ให้ครอบคลุมทุกภารกิจ โดยผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และอยู่ในแพลตฟอร์มเดียวกัน ๒) บริการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ โดยจัดทำระบบ Mobile Application แจ้งเตือนเจ้าหน้าที่เมื่อมีผู้ใช้บริการระบบ e-Service	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การเทียบเคียงมาตรฐานแรงงานไทยกับมาตรฐานอื่น ๆ เช่น ISO 26000 มาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Occupational Safety and Health Management System Standard) เป็นต้น เช่นเดียวกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ที่เทียบเคียงคุณวุฒิการศึกษากับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑) ใช้กลไกการมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะอนุกรรมการ/คณะทำงาน เพื่อพิจารณาแนวทางการเทียบเคียงมาตรฐานแรงงานไทยกับมาตรฐานอื่น ๆ ทั้งในประเด็นของข้อกำหนดมาตรฐานและระบบการตรวจสอบรับรอง เช่น ISO 26000 มาตรฐานระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เช่นเดียวกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติที่เทียบเคียงคุณวุฒิการศึกษากับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อลดภาระแก่สถานประกอบกิจการในด้านระบบเอกสารและด้านการตรวจประเมิน ๒) ศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบระบบมาตรฐานแรงงานไทยและระบบมาตรฐานสากลอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การทำข้อตกลงเพื่อยอมรับผลการตรวจสอบรับรองมาตรฐานแรงงานไทยว่าเป็นไปตามมาตรฐานสากลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน โดยไม่ต้องทำการตรวจสอบซ้ำอีก	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

นโยบาย	มาตรการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงานด้วยระบบภูมิสารสนเทศ (Geo-Informatics)	๑) บูรณาการองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) หรือ สทอภ. เพื่อนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานตามภารกิจของกรมที่จัดเก็บในฐานข้อมูลด้วยรูปแบบ MIS (Management Information System) ให้สามารถนำเสนอผ่านรูปแบบ GIS (Geographic Information System) ในเรื่อง สถานประกอบกิจการที่ครอบครองสารเคมีอันตราย สถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ ข้อมูลด้านกิจการแรงงานสัมพันธ์และองค์การภาคีเครือข่ายต่าง ๆ สถานประกอบกิจการที่จัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย (TLS) และสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP: Good Labor Practices) เป็นต้น ๒) พัฒนารูปแบบข้อมูลผลการดำเนินงานตามภารกิจของกรมให้มีความพร้อมต่อการให้บริการหรือเชื่อมโยงเข้าสู่ศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Data)	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๕. พัฒนาระบบการตรวจแรงงานในรูปแบบการรับรองตนเอง (Self – Declaration) เพื่ออำนวยความสะดวกให้สถานประกอบกิจการ ลดต้นทุน/เวลาในการดำเนินงานและพัฒนาไปสู่การตรวจสอบโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ในอนาคต	๑) ออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศรองรับการตรวจแรงงานในรูปแบบการรับรองตนเอง (Self – Declaration) ๒) นำร่องให้สถานประกอบกิจการที่จะเข้าร่วมโครงการประกวดต่าง ๆ ของกรม เข้าใช้งานระบบสารสนเทศรองรับการตรวจแรงงานในรูปแบบการรับรองตนเอง (Self – Declaration) ๓) ชี้แจงแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่และสถานประกอบกิจการที่เข้ารับการตรวจแรงงานในรูปแบบการรับรองตนเอง (Self – Declaration) ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	กองคุ้มครองแรงงาน กองความปลอดภัยแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

“ 3 DNA ” คน กสร.

DNA ความรัก

ความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทร

DNA ความเสมอภาค

ความเสมอภาค เป็นธรรม ภายใต้หลักกฎหมาย + ความยุติธรรม

DNA การปรับตัว

ปรับตัวรองรับ การเปลี่ยนแปลง + สร้างสรรค์ นวัตกรรม คิดใหม่ ทำใหม่

หลักการทำงานปี 2565 “DLPW 4 S”

Service

ความตระหนัก ในการให้บริการที่ดีที่สุด แก่ประชาชน

Speed

ความตั้งใจที่จะให้บริการ หรือความช่วยเหลือด้วยความรวดเร็ว และถูกต้อง

Strong

ความมุ่งมั่น อดทน และเพียรพยายาม ให้ไปถึงเป้าหมาย

Smile

ความประทับใจของประชาชน และความสุขของข้าราชการ เมื่องานสำเร็จ

คำของคน อยู่ที่ผลของงาน เป็นข้าราชการ ต้องทำงานให้ประชาชนชื่นใจ

กสร. กลุ่มครองสิริ พัฒนาคุณภาพชีวิต แร่วานไทย