



แผนปฏิบัติการ 4 ปี  
พ.ศ. 2554 – 2557  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน  
28 กุมภาพันธ์ 2554

## คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการในระยะ 4 ปี ให้สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อตอบสนองการบรรลุเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้นำระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาดำเนินการ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายให้การบริหารราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2554 - 2557 เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการทำงานของกรมและถ่ายทอดสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยมีเนื้อหาสาระประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการสำคัญที่จะดำเนินการในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2554 - 2557) ซึ่งการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการดังกล่าวได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อแสดงผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม และสามารถติดตามประเมินผลได้ ทั้งนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความมุ่งหวังให้ผลสำเร็จจากการดำเนินงานจะนำองค์กรไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ สร้างความสมานฉันท์ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่แรงงาน และประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

28 กุมภาพันธ์ 2554

## สารบัญ

หน้า

### บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทที่ 1	สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1
บทที่ 2	แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี พ.ศ. 2554 – 2557	20
บทที่ 3	รายละเอียดตัวชี้วัด	28
บทที่ 4	การประเมินและการรายงานผล	58

### ภาคผนวก

- แผนที่ยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2554 – 2557
- ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมกับแผนปฏิบัติการ 4 ปี
- ตารางแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2554 – 2557
- ร่างทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)  
ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- นโยบายรัฐบาล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 – 2554 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ข้อมูลสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ปี 2553 และแนวโน้ม
- สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานของกรม
- สรุปผลการสอบถามความต้องการและความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

## สารบัญ

หน้า

### บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทที่ 1	สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1
บทที่ 2	แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2554 – 2557	20
บทที่ 3	รายละเอียดตัวชี้วัด	28
บทที่ 4	การประเมินและการรายงานผล	58

### ภาคผนวก

- แผนที่ยุทธศาสตร์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2554 – 2557
- ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี
- ตารางแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2554 – 2557
- ร่างทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)  
ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- นโยบายรัฐบาล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 – 2554 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ข้อมูลสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ปี 2553 และแนวโน้ม
- สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานของกรม
- สรุปผลการสอบถามความต้องการและความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2554 - 2557 ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาและการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยยึดกรอบนโยบายและแนวทางการพัฒนาประเทศของรัฐบาล แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 - 2554 ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559 และแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 - 2554 เป็นพื้นฐาน

เนื่องจากภารกิจหลักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นการคุ้มครองเสริมสร้างให้เกิดความเป็นธรรมและความสงบสุขในวงการแรงงาน โดยกลุ่มเป้าหมายการให้บริการ คือแรงงานทั้งในและนอกระบบ และผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นภาคส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ การจัดการทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี จึงเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้รับบริการ การวิเคราะห์สถานภาพของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors) และสภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors) ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดการดำเนินงานของกรม เพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์ ทิศทางการดำเนินงาน ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานภารกิจของกรม

ผลจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานของกรม พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าการกำหนดพันธกิจ นโยบาย และทิศทางการทำงานของกรมมีความชัดเจน ครอบคลุมภารกิจทุกด้านของกรม ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของกรม และมีความสอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน สำหรับผลการวิเคราะห์สถานภาพการทำงานของหน่วยงาน พบว่าเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารกฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน แต่ประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายมีข้อจำกัด อย่างไรก็ตามตามความสำคัญของการคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้ประกอบการได้กำหนดเป็นนโยบายพื้นฐานของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 นโยบายรัฐบาล การปฏิรูประบบราชการ ระบบเงินและงบประมาณภาครัฐที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน รวมถึงกระแสสังคมโลก ล้วนเป็นปัจจัยแวดล้อมที่ก่อให้เกิดโอกาสในการพัฒนาทิศทางการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้มีความสามารถรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

จากพื้นฐานและสภาพแวดล้อมข้างต้นสะท้อนว่าผู้รับบริการมีความคาดหวังต่อประสิทธิผลในการทำงานของกรมและคุณภาพการให้บริการที่ดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนดทิศทางการทำงานในอนาคตโดยกำหนดวิสัยทัศน์ “แรงงานสมานฉันท์ มั่นคงและปลอดภัย”

เพื่อแสดงเจตนาที่มุ่งมั่นในการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน การพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และพัฒนาการบริหารจัดการของกรม โดยกำหนดวาระการพัฒนากฎหมายสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรในการสร้างความสมานฉันท์ ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงานให้แก่แรงงาน ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 - 2557 ซึ่งประกอบด้วยมิติของประสิทธิผล คุณภาพการให้บริการ ประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กร สรุปได้ดังนี้

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงาน**

แรงงานที่อยู่ในขอบข่ายกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานประกอบด้วยแรงงานในระบบ แรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้าน จำนวนกว่า 11 ล้านคน ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองแรงงานเหล่านี้จำเป็นต้องเริ่มจากการคุ้มครองให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งค่าตอบแทน สภาพการจ้าง สภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน โดยประเด็นยุทธศาสตร์นี้เน้นการส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การกำกับดูแลและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคมและพัฒนาการด้านแรงงาน การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอย่างถูกต้องและรวดเร็ว รวมทั้งการรณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน**

แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการผลิตและการพัฒนาในระดับมหภาค จึงควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการดำรงชีวิต การส่งเสริมภูมิความรู้และความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงเน้นการพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อยกระดับสู่งานที่มีคุณค่า (Decent Work) การขยายการจัดสวัสดิการแรงงานสู่แรงงานนอกระบบและแรงงานต่างด้าว การพัฒนาระบบและการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาประสิทธิผลของเครือข่ายด้านแรงงาน รวมทั้งการพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและองค์กรด้านแรงงาน โดยมีเป้าหมายสุดท้ายคือ แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ความขัดแย้งด้านแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไข รวมทั้งนายจ้าง ลูกจ้างและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน**

กระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันทางการค้าในปัจจุบันมีการนำประเด็นสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงานและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (Corporate Social Responsibility : CSR) มาเป็นเครื่องมือในการวัดจริยธรรมของผู้ประกอบการ ดังนั้นความอยู่รอดของธุรกิจจึงใช้เพียงการพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการเท่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑) มีข้อกำหนดที่พัฒนามาจากบทบัญญัติของกฎหมายแรงงาน

และมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ดังนั้นการส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย และเข้าสู่การรับรองจะเป็นเครื่องยืนยันว่าผู้ประกอบการไทยมีมาตรฐานการปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ทัดเทียมอารยประเทศ อันนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน และศักยภาพในการแข่งขันทางการค้าที่ยั่งยืน

#### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารจัดการของกรม**

ภารกิจหลักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นการให้ความคุ้มครอง เสริมสร้างให้เกิดความเป็นธรรมและความสงบสุขในวงการแรงงาน การปฏิบัติงานจึงต้องตั้งอยู่บนบรรทัดฐานของหลักกฎหมายและพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กอปรกับผู้รับบริการคือภาคส่วนสังคมที่มีความคาดหวังในประสิทธิภาพการให้บริการ ความรวดเร็ว ความโปร่งใสและเป็นธรรม กรมจึงต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์นี้จึงเน้นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการส่งเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

**บทที่ 1**  
**สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อ**  
**ทิศทางการพัฒนากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2554 - 2557 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ได้มีการทบทวนแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2554 - 2557 ฉบับเดิมให้สอดคล้องกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบันที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง อันเป็นผลจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ การชะลอตัวของการลงทุน รวมถึงกระแสการเรียกร้องด้านสิทธิแรงงานและความคาดหวังของประชาสังคมที่มีมากขึ้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และปัจจัยภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาสและภัยคุกคาม) ในสถานการณ์ปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และได้นำผลการประเมินดังกล่าวมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2554 - 2557 เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในระยะเวลาที่เหลืออยู่ ให้สามารถปฏิบัติงานรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งผลการทบทวนและวิเคราะห์ให้ยังคงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรไว้ตามเดิม ดังนี้

**1. วิสัยทัศน์**

“แรงงานสมานฉันท์ มั่นคงและปลอดภัย”

นิยาม :

แรงงาน หมายถึง ผู้ประกอบการ กำลังแรงงาน และ/หรือผู้ซึ่งอยู่ภายใต้การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

สมานฉันท์ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีของแรงงานในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ภายใต้การส่งเสริมของภาครัฐ

มั่นคง หมายถึง แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน ตลอดจนได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

ปลอดภัย หมายถึง แรงงานมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี

**2. พันธกิจ**

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



### 3. ค่านิยม

1. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. มีความรับผิดชอบ
4. เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
5. รักสามัคคี
6. ทำงานเป็นทีม
7. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

### 4. สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

#### 4.1 สภาพทางเศรษฐกิจ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) รายงานภาวะเศรษฐกิจไทยในปี 2553 ว่าขยายตัวร้อยละ 7.8 เป็นผลมาจากการขยายตัวของการลงทุนภาคเอกชน ค่าใช้จ่ายภาคครัวเรือน และการส่งออกสินค้าบริการที่ขยายตัวร้อยละ 13.8 4.8 และ 14.7 ตามลำดับ ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมขยายตัวสูงถึงร้อยละ 13.9 รวมทั้งกิจกรรมการผลิตที่เกี่ยวข้องกับภาคการท่องเที่ยว เช่น สาขาโรงแรม ภัตตาคาร ขยายตัวร้อยละ 8.4 อย่างไรก็ตาม ในปี 2553 ภาคเกษตรกรรมได้รับผลกระทบทั้งจากภัยแล้งในช่วงต้นปี และปัญหาอุทกภัยในช่วงปลายปี ทำให้ทั้งปี 2553 หดตัวร้อยละ 2.2 นอกจากนี้ สศช. ยังได้คาดการณ์ภาวะเศรษฐกิจไทยในปี 2554 ที่จะขยายตัวในช่วงร้อยละ 3.5 – 4.5 ชะลอตัวจากร้อยละ 7.8 ในปี 2553 โดยมีปัจจัยสนับสนุนจากการปรับตัวดีขึ้นของเศรษฐกิจโลก การเพิ่มขึ้นของฐานรายได้ของผู้บริโภคฐาน รวมทั้งการปรับขึ้นเงินเดือนข้าราชการ ค่าจ้างภาคเอกชน รายได้เกษตรกรที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากราคาสินค้าเกษตรหลักที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามยังคงมีปัจจัยที่ต้องระมัดระวังหลายประการ โดยเฉพาะแรงกดดันจากเงินเฟ้อที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้น รวมทั้งการขาดแคลนแรงงานในบางอุตสาหกรรม และความผันผวนของการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่จะส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพของค่าเงินบาท ตลาดทุน และธุรกิจอสังหาริมทรัพย์โดยคาดว่าในปี 2554 อัตราเงินเฟ้อทั่วไปอยู่ที่ร้อยละ 2.8 – 3.8 การบริโภคของภาคครัวเรือนขยายตัวร้อยละ 4.0 การลงทุนภาคเอกชนขยายตัวร้อยละ 8.5 มูลค่าการส่งออกในรูปดอลลาร์ สรอ. ขยายตัวร้อยละ 12.5 และดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลประมาณร้อยละ 3.5 ของ GDP ลดลงจากการเกินดุลร้อยละ 4.6 ของ GDP ในปี 2553

#### 4.2 สถานการณ์แรงงาน

##### (1) ภาวะการทำงานของประชากร

จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในเดือนธันวาคม 2553 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า จากประชากรทั้งสิ้น 67.42 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 39.19 ล้านคน แบ่งเป็นผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม 16.95 ล้านคน (ร้อยละ 43.3 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) และนอกภาคเกษตรกรรม 22.24 ล้านคน (ร้อยละ 56.7) ซึ่งผู้มีงานทำส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า จำนวน 21.56 ล้านคน (ร้อยละ 55.0 ของผู้มีงานทำทั้งหมด) โดยมีผู้ว่างงาน จำนวน 2.7 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 0.7

## (2) การคุ้มครองแรงงาน

แรงงานในระบบที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างและลูกจ้าง) ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2553 มีจำนวน 8,012,207 คน ซึ่งอยู่ในสถานประกอบกิจการจำนวน 380,288 แห่ง ส่วนแรงงานนอกระบบที่แสดงเจตจำนงขึ้นทะเบียนเพื่อรับการคุ้มครองตามกฎหมายรวมทั้งที่ได้จากการสำรวจสภาพการจ้างและการตรวจแรงงาน มีจำนวน 299,347 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2553) จำแนกเป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรมจำนวน 196,963 คน และเป็นแรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน 102,384 คน (ข้อมูลยังไม่ครบถ้วนเนื่องจากมีแรงงานในภาคเกษตรกรรมและในงานที่รับไปทำที่บ้านบางส่วนไม่ได้มาขอขึ้นทะเบียน) ทั้งนี้ จากข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การตรวจคุ้มครองแรงงานในปีงบประมาณ 2553 มีสถานประกอบกิจการและลูกจ้างผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานจำนวน 51,325 แห่ง 2,793,701 คน พบว่า สถานประกอบกิจการปฏิบัติไม่ถูกต้อง 2,523 แห่ง อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 4.92

ปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงาน คือ นายจ้างบางส่วนหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น การจ้างงานแบบเหมาช่วงหรือเหมาค่าแรง (Sub Contract) มีลูกจ้างบางส่วนยังไม่ทราบถึงสิทธิของตนตามกฎหมายทำให้ขาดอำนาจต่อรองและถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ เช่น จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ให้ลูกจ้างทำงานเกินกว่าชั่วโมงทำงานที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการเลิกจ้างโดยค้างจ่ายค่าจ้างและไม่จ่ายค่าชดเชย สภาพปัญหาเหล่านี้มักเกิดขึ้นกับกลุ่มแรงงานที่มีการศึกษาน้อยและถือเป็นกลุ่มแรงงานส่วนใหญ่ซึ่งมีสัดส่วนกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด รวมถึงแรงงานต่างด้าวจากประเทศใกล้เคียง เช่น พม่า ลาว และกัมพูชาที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (ข้อมูลจากกรมการจัดหางาน ณ เดือนกันยายน 2553 มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในประเทศไทย จำนวน 1,228,467 คน)

นอกจากนี้ยังมีปัญหาแรงงานนอกระบบไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง แม้ว่ากระทรวงแรงงานจะออกพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 แล้ว แต่ยังมีข้อจำกัดในการให้ความคุ้มครองดูแลและบังคับใช้กฎหมายให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบได้ทั้งหมด เนื่องด้วยความแตกต่างและความหลากหลายของลักษณะการจ้างและสภาพการทำงาน เช่น มีการจ้างงานตามฤดูกาลหรือมีการจ้างงานเป็นช่วง ๆ ไม่ต่อเนื่อง สถานที่อยู่ของนายจ้างและสถานที่ทำงานของแรงงานอยู่คนละพื้นที่และห่างไกลกัน ซึ่งเป็นปัญหาสำหรับเจ้าหน้าที่ในการประสานระหว่างนายจ้างและแรงงานเพื่อเข้าไปดูแลได้อย่างทั่วถึง

## (3) ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

ปัจจุบันปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัญหาที่มีความสำคัญระดับประเทศ โดยเฉพาะปัญหาการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ซึ่งในแต่ละปียังมีผู้ประสบอันตรายอยู่ในอัตราที่สูง จากสถิติการประสบอันตรายในปี พ.ศ. 2552 พบว่ามีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน 149,436 ราย จำแนกเป็นเสียชีวิต 597 ราย ทุพพลภาพ 8 ราย สูญเสียอวัยวะบางส่วน 2,383 ราย หยุดงานเกิน 3 วัน 39,850 ราย และหยุดงานไม่เกิน 3 วัน 106,598 ราย คิดเป็นอัตราการประสบอันตรายรวมทุกกรณีเท่ากับ 18.77 รายต่อพันราย และคิดเป็นอัตราการประสบอันตรายกรณีร้ายแรงเท่ากับ 5.38 รายต่อพันราย สำหรับสถิติการประสบอันตรายในรอบ 6 เดือนของปี พ.ศ. 2553

(มกราคม – มิถุนายน 2553) พบว่ามีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน 74,473 ราย จำแนกเป็นเสียชีวิต 332 ราย ทุพพลภาพ 1 ราย สูญเสียอวัยวะบางส่วน 443 ราย หยุดงานเกิน 3 วัน 20,890 ราย และหยุดงานไม่เกิน 3 วัน 52,807 ราย คิดเป็นอัตราการประสบอันตรายรวมทุกกรณีเท่ากับ 8.45 รายต่อพันราย และคิดเป็นอัตราการประสบอันตรายกรณีร้ายแรงเท่ากับ 2.46 รายต่อพันราย

ปัญหาการประสบอันตรายส่วนใหญ่มาจากความประมาทเลินเล่อของลูกจ้าง การไม่ตระหนัก ไม่ให้ความสำคัญ และไม่ใส่ใจในความปลอดภัยในขณะที่ทำงานของลูกจ้าง ละเลยการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่นายจ้างจัดหาให้ รวมถึงปัญหานายจ้างขาดจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน จึงไม่เห็นความสำคัญและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งส่วนหนึ่งมีผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่ทำให้สถานประกอบการลดความสำคัญของการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายของธุรกิจ ทั้งนี้ จากการตรวจความปลอดภัยในการทำงานปีงบประมาณ 2553 มีสถานประกอบการและลูกจ้างผ่านการตรวจจำนวน 17,653 แห่ง 1,619,509 คน พบว่ายังมีสถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน 1,755 แห่ง อัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 9.94

#### (4) การแรงงานสัมพันธ์

จากสถิติการแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างในปีงบประมาณ 2553 พบว่า มีการแจ้งข้อเรียกร้องในสถานประกอบการ 349 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 265,945 คน โดยเกิดข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการ 71 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 38,430 คน และมีการนัดหยุดงานอันเนื่องมาจากการเกิดข้อพิพาทแรงงาน 1 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 464 คน วันทำงานสูญเสียเฉลี่ยคนละ 43 วัน

สำหรับปัญหาการชุมนุมประท้วงของผู้ใช้แรงงานในปีงบประมาณ 2553 มีการชุมนุมของผู้ใช้แรงงาน จำนวน 89 ครั้ง จากสถานประกอบการ 74 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 78,395 คน โดยการชุมนุมของผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จะชุมนุมบริเวณหน้าโรงงานเพื่อกดดันนายจ้างเมื่อมีการเจรจาข้อเรียกร้องการค้างจ่ายค่าจ้าง การเลิกจ้างกรณีนายจ้างประสบปัญหาขาดทุนไม่มีเงินจ่ายค่าชดเชย และการไม่พอใจจำนวนเงินโบนัสที่ได้รับ กรณีหากมีการชุมนุมยืดเยื้อ ผู้ใช้แรงงานจะใช้วิธีไปชุมนุมตามสถานที่ราชการ เช่น ศาลากลางจังหวัด กระทรวงแรงงาน และทำเนียบรัฐบาล เป็นต้น ทั้งนี้กิจกรรมที่มีการชุมนุมส่วนใหญ่อยู่ในกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และเสื้อผ้าสิ่งทอ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง และกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ

ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างหวังผลกำไรจากการประกอบการโดยพยายามลดต้นทุนให้เหลือน้อยที่สุด ในขณะที่ลูกจ้างก็หวังค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น จนบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงความสมเหตุสมผล รวมทั้งในระหว่างเดือนพฤศจิกายน – กุมภาพันธ์ของทุกปีจะมีการยื่นข้อเรียกร้องเรื่องโบนัสและการปรับค่าจ้างประจำปีอยู่เสมอ ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้ง การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่สามารถยุติลงได้ด้วยระบบทวิภาคี จนกลายเป็นข้อพิพาทแรงงานต้องให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปไกล่เกลี่ยและประนีประนอม ในบางครั้งก็ไม่สามารถตกลงกันได้เป็นเหตุให้ลูกจ้างนัดหยุดงานสร้างความเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศ

### (5) การเลิกจ้าง

จากข้อมูลสถานประกอบกิจการที่เลิก/ปิดกิจการและมีการเลิกจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในปีงบประมาณ 2553 พบว่า มีสถานประกอบกิจการที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 62 แห่ง ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำนวน 6,088 คน

อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การเลิกจ้างในปีงบประมาณ 2553 ได้กลับเข้าสู่ภาวะปกติแล้ว โดยเมื่อภาวะเศรษฐกิจโลกฟื้นตัวตั้งแต่กลางปี 2552 เป็นต้นมา ประเทศต่างๆ มีความต้องการสินค้าเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะสินค้าหมวดยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องนุ่งห่ม และสิ่งทอ ทำให้สถานประกอบกิจการประเภทการส่งออกภาคอุตสาหกรรมได้รับคำสั่งซื้อสินค้าจากประเทศคู่ค้าเป็นจำนวนมากส่งผลให้สถานประกอบกิจการมีผลกำไรเพิ่มขึ้นและลูกจ้างได้รับค่าจ้าง/ค่าตอบแทนในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นตามมา แต่ในขณะเดียวกันสถานประกอบกิจการก็มีความต้องการการจ้างงานใหม่หรือเรียกแรงงานเดิมกลับเข้ามาทำงาน แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับความต้องการจนทำให้เกิดภาวะตลาดแรงงานตึงตัว และขาดแคลนแรงงานฝีมือในหลายอุตสาหกรรม ทั้งอุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ และอาหารแช่เย็น-แช่แข็ง ซึ่งสะท้อนถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างคุณภาพและทักษะของแรงงานที่มีอยู่กับความต้องการแรงงานในตลาด การตึงตัวของแรงงานระดับอาชีวศึกษามีค่อนข้างมาก และประชากรวัยแรงงานกำลังชะลอตัว ส่งผลให้อัตราการเข้าสู่ตลาดแรงงานเริ่มมีแนวโน้มลดลง

### (6) ผลกระทบจากกระแสโลกกับการกิจของกรม

การทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน นอกเหนือจากสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศที่มีผลกระทบต่อภาคแรงงานแล้ว ยังมีสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ ซึ่งถือเป็นกระแสของสังคมโลกที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจของกรม หากกรมไม่ดำเนินการตามกระแสของสังคมโลกจะก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าหรือการถูกกีดกันทางการค้า ซึ่งมีผลกระทบต่อสถานประกอบกิจการและแรงงาน รวมทั้งการที่ประเทศไทยอาจถูกประเมินในเวทีโลกหรือสังคมโลก ซึ่งมีผลเสียหายต่อภาพลักษณ์ของประเทศ โดยประเด็นของกระแสโลกที่มีผลกระทบต่อภารกิจของกรมที่สำคัญมีดังนี้

#### 6.1) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility หรือ CSR)

กระแสโลกปัจจุบันให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่ครอบคลุมถึงเรื่องความรับผิดชอบต่อแรงงานในด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) และมาตรฐานแรงงาน (Labour Standard) ซึ่งเป็นข้อกำหนดการปฏิบัติต่อลูกจ้างในด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การมีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีของแรงงาน นอกจากนี้ CSR ได้ถูกกำหนดในมาตรฐานระหว่างประเทศ และจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ผลิต (code of conduct) ซึ่งนำมาเป็นเงื่อนไขทางการค้าในลักษณะของธุรกิจกับธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขายสินค้า รวมทั้งนำมาเชื่อมโยงกับการเจรจาข้อตกลงการค้าเสรี (Free Trade Agreement : FTA) หากไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแล้วจะก่อให้เกิดอุปสรรคทางการค้าหรืออาจถูกกีดกันทางการค้า ซึ่งมีผลกระทบต่อสถานประกอบกิจการและแรงงาน ประกอบกับปัจจุบันมีองค์กรระหว่างประเทศหลายแห่งได้พยายามขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมให้ประสบผลสำเร็จ เช่น องค์กรระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน

(The International Organization for Standardization : ISO) ได้จัดทำมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์และสร้างความเสียหายต่อสภาพแวดล้อม อันเป็นการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องของแรงงานหรือการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเป็นส่วนสำคัญของ CSR ซึ่งในปัจจุบันทุกฝ่ายได้ยอมรับการผลิตสินค้าที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกระแสดังกล่าวนับเป็นปัจจัยในด้านบวกที่ช่วยผลักดันนโยบายการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

ทั้งนี้ ISO ได้ให้ความหมายของ CSR ว่าหมายถึง บทบาทขององค์กรที่ตอบสนองต่อประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งที่จะให้ประโยชน์กับคน ชุมชน และสังคม รวมถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กรธุรกิจ โดยจะต้องทำด้วยความสมัครใจ

## 6.2) งานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Jobs)

ILO เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกที่เกิดพร้อมกับภัยธรรมชาติต่าง ๆ นั้น มาจากการกระทำของมนุษย์เป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจกรรมทางเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมของกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งผลผลิตจากภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวทำให้กลุ่มประเทศพัฒนาแล้วมีความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจและมีเสถียรภาพทางสังคม ส่งผลให้กลุ่มประเทศเหล่านี้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและดำเนินมาตรการรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกที่มีต่อประเทศและประชากรของตนได้ แต่ความเสียหายร้ายแรงกลับมาก่อเกิดกับกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาและด้อยพัฒนาที่พึ่งพาภาคเศรษฐกิจที่ต้องอาศัยธรรมชาติและฤดูกาล เช่น การเกษตรกรรม และการท่องเที่ยว ฯลฯ ทั้ง ๆ ที่เป็นกลุ่มประเทศที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกน้อยที่สุด กลุ่มประเทศเหล่านี้ต้องปรับตัวและดิ้นรนเพื่อให้อยู่รอดได้ในภาวะที่ภูมิอากาศของโลกเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้รูปแบบการบริโภค การผลิต และการจ้างงานเปลี่ยนไปจากเดิม ซึ่งแน่นอนว่า รวมไปถึงสภาพการทำงานของคนงานในกลุ่มประเทศเหล่านี้ด้วย

ดังนั้น ILO จึงมีแนวคิดว่าการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและบรรเทาความเดือดร้อนจากการผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกในระดับสากลนั้น ทุกประเทศควรเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการตามศักยภาพ ความสามารถ และความพร้อมของแต่ละประเทศ โดยต้องมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาและด้อยพัฒนาที่มีขีดความสามารถต่ำในการรับมือและจัดการกับปัญหาความรับผิดชอบต่อสังคมของประเทศทั้งหลายต้องมีสัดส่วนที่ยุติธรรม ประเทศที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศโลกมากต้องมีสัดส่วนความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าประเทศที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศโลกน้อย

ILO จึงได้นำเสนอแนวคิดเรื่อง “งานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Jobs)” เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เหล่ารัฐสมาชิกพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่เน้นการเพิ่มผลผลิตจากการทำงานให้มากขึ้น โดยทำลายทรัพยากรธรรมชาติให้น้อยที่สุด และคำนึงถึงมาตรฐานแรงงานและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานอย่างเต็มรูปแบบ โดยลักษณะสำคัญในด้านพลังงานของ “งานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” คือ งานที่ใช้พลังงานทดแทนในการผลิต นำวัสดุกลับมาใช้ใหม่ ใช้วัสดุอย่างรู้คุณค่า และใช้วัสดุที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอันเป็นการสร้างรูปแบบการทำงานในทุกภาคกิจการให้ก่อเกิด “งานที่มี

คุณค่า” และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมของโลก ส่วนลักษณะสำคัญในด้านแรงงาน คือ เป็นงานที่เคารพสิทธิของพนักงาน คนงานได้รับการคุ้มครองทางสังคม มีการเจรจาทางสังคม และเป็นกิจการที่ยั่งยืน

### 6.3) การสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

ILO ได้เสนอแนวคิดเรื่อง “งานที่มีคุณค่า” และมีความเชื่อมั่นว่าจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืน ดังนั้น ทิศทางการพัฒนามาตรฐานแรงงานในอนาคต นอกเหนือจากการคุ้มครองแรงงานและการให้สิทธิคนทำงานแล้ว ยังมีการส่งเสริมให้คนทำงานทุกคนได้ทำงานที่มีคุณค่า เพื่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

“งานที่มีคุณค่า” หมายถึง งานที่เป็นที่รวมของสิ่งพึงประสงค์ทั้งหมดในชีวิตการทำงานของมนุษย์ ซึ่งสิ่งที่พึงประสงค์นั้นรวมถึงตั้งแต่เรื่องโอกาสความก้าวหน้า รายได้ที่เหมาะสมกับงานที่ทำการได้เป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน มีสิทธิ มีเสียงและได้เป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน เป็นงานที่ช่วยให้ชีวิตครอบครัวมีความมั่นคง ได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเป็นงานที่มีความเป็นธรรม และความเท่าเทียมกันไม่ว่าเป็นชายหรือหญิงและไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดย ILO ได้กำหนดหลักการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้คนทำงานได้ทำงานที่มีคุณค่าไว้ 4 ประการคือ

1) หลักการและสิทธิพื้นฐานของแรงงาน และการยอมรับความตกลงร่วมกันในด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วย เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง การบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ เลิกการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และการจัดการใช้แรงงานเด็ก

2) เพิ่มโอกาสในการจ้างงานและการเพิ่มรายได้

3) การสร้างภูมิคุ้มกัน การให้ความคุ้มครองทางสังคม

4) การส่งเสริมการเจรจาและไตรภาคี

สำหรับประเทศไทยการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าในระดับประเทศได้มีการจัดทำแผนระดับประเทศว่าด้วยงานที่มีคุณค่า โดยมีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับผิดชอบกำหนดกรอบและโครงสร้างของแผน และทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางประสานการจัดทำแผนของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวง ซึ่งขณะนี้กำลังดำเนินการพิจารณาแก้ไขและปรับปรุงร่างแผนงานที่มีคุณค่าในระดับประเทศ ตามความเห็นและข้อเสนอแนะของกรมต่าง ๆ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

### 6.4) การพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98

อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ. 2491 หลักการของอนุสัญญาคือ เพื่อให้คนงานและนายจ้างมีเสรีภาพที่จะจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์การใด ๆ ที่ตนเลือก เพื่อปกป้อง คุ้มครอง และรักษาผลประโยชน์ของตนเองโดยมีความเป็นอิสระปราศจากการแทรกแซงจากเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ

อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492 หลักการของอนุสัญญาคือ เพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลือกปฏิบัติ หรือจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อคุ้มครองให้ปลอดภัยจากการแทรกแซงซึ่งกันและกันระหว่างองค์การนายจ้างและองค์การคนงาน และเพื่อคุ้มครองให้มีการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยความสมัครใจ

### 6.5) ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

กระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกา รวมทั้งสื่อมวลชนต่างประเทศได้เสนอรายงานและบทความว่า ประเทศไทยมีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ รวมทั้งการละเมิดสิทธิแรงงานในการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก เช่น ธุรกิจประมง อาหารแปรรูปจากสัตว์ทะเล เครื่องนุ่งห่ม รวมทั้งจัดระดับความรุนแรงของปัญหาค้ามนุษย์ของประเทศไทย อยู่ในระดับ 2 (Tier 2 Watch List) คือเป็นประเทศที่ดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำในการจัดการค้ามนุษย์จำนวนมากหรือเพิ่มขึ้นมาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การส่งออกสินค้าของไทยไปสหรัฐฯ และการส่งออกโดยรวม รวมทั้งอาจถูกระงับความช่วยเหลือทั้งด้านการค้า และด้านมนุษยธรรมจากสหรัฐฯ ซึ่งรัฐบาลไทยได้พยายามตอบชี้แจงการดำเนินงานต่อสหรัฐฯ เป็นระยะ ๆ

#### 4.3 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีหลักสำคัญในการดำเนินการ 4 แนวทาง คือ

1. การคุ้มครอง ส่งเสริม และการขยายสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอย่างเต็มที่
2. การลดการผูกขาดอำนาจรัฐและจัดการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม
3. การทำให้การเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม
4. การทำให้ระบบตรวจสอบมีความเข้มแข็งและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีดังนี้

**มาตรา 28** บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์หรือใช้สิทธิและเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลย่อมสามารถใช้สิทธิทางศาลเพื่อบังคับให้รัฐต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติในหมวดนี้ ได้โดยตรงหากการใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องใดมีกฎหมายบัญญัติรายละเอียดแห่งการใช้สิทธิและเสรีภาพตามที่รัฐธรรมนูญนี้รับรองไว้แล้ว ให้การใช้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องนั้นเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือจากรัฐในการใช้สิทธิตามความในหมวดนี้

**มาตรา 38** การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ซึ่งให้กระทำได้ในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

**มาตรา 44** บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานรวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ

**มาตรา 64** บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน และความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสองจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

**มาตรา 82** รัฐต้องส่งเสริมสัมพันธไมตรีและความร่วมมือกับนานาประเทศ และพึงถือหลักในการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค ตลอดจนต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคีรวมทั้งตามพันธกรณีที่ได้กระทำกับนานาประเทศและองค์การระหว่างประเทศ

รัฐต้องส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเกี่ยวกับนานาประเทศ ตลอดจนต้องให้ความคุ้มครองและดูแลผลประโยชน์ของคนไทยในต่างประเทศ

**มาตรา 84** รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

(1) สนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีและเป็นธรรมโดยอาศัยกลไกตลาด และสนับสนุนให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยต้องยกเลิกและละเว้นการตรากฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ควบคุมธุรกิจที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และต้องไม่ประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการจัดให้มีสาธารณูปโภค

(2) สนับสนุนให้มีการใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลควบคู่กับการประกอบกิจการ

(3) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกัน ได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

#### 4.4 นโยบายรัฐบาล และนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

##### 4.4.1 นโยบายรัฐบาล

นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551 มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกรมโดยสรุปดังนี้

นโยบายข้อ 1 : นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก

ข้อ 1.2 การรักษาและเพิ่มรายได้ของประชาชน

ข้อ 1.2.3 เร่งรัดดำเนินการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงานอันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจ โดยการดูแลให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้ตามกฎหมาย



โดยเร็ว การทำงานใหม่ การส่งเสริมอาชีพอิสระ การสร้างงาน และการเพิ่มพูนทักษะเพื่อปรับเปลี่ยน อาชีพรวมทั้งการจัดสวัสดิการที่จำเป็น เช่น การเพิ่มวงเงินให้กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง และการดำเนินโครงการสานฝันแรงงานคืนถิ่น ซึ่งรวมถึงการสร้างงานและจัดที่ทำกิน ตลอดจนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับแรงงานนอกระบบที่ถูกลูกจ้างให้คืนสู่ภาคเกษตร

นโยบายข้อ 3 : นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

ข้อ 3.2 นโยบายแรงงาน

ข้อ 3.2.1 ดำเนินการให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับการคุ้มครองตาม มาตรฐานแรงงาน โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพการจ้างงาน โดยการส่งเสริม ให้สถานประกอบการผ่านการทดสอบและรับรองตามมาตรฐานระบบการจัดการปฏิบัติต่อแรงงานด้าน สิทธิและคุ้มครองให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล

ข้อ 3.2.5 สนับสนุนสวัสดิการด้านแรงงาน จัดให้มีสถานดูแลเด็กก่อนในสถาน ประกอบกิจการ และเพิ่มศักยภาพกองทุนเงินทดแทนในการดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการ ทำงาน รวมทั้งจัดระบบดูแลด้านสวัสดิการแรงงานของกลุ่มแรงงานนอกระบบและส่งเสริมระบบ แรงงานสัมพันธ์ในระบบโทรภาคี เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ

นโยบายข้อ 4 : นโยบายเศรษฐกิจ

ข้อ 4.2 นโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ

ข้อ 4.2.2 ภาคอุตสาหกรรม

ข้อ 4.2.2.7 ส่งเสริมให้อุตสาหกรรมมีความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้าน คุณภาพและมาตรฐานสินค้าและบริการ และมาตรฐานความปลอดภัยในสถานประกอบการและสิ่ง แวดล้อม

#### 4.4.2 นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

นายเฉลิมชัย ศรีอ่อน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มอบหมายนโยบายเพื่อเป็น แนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยสรุปดังนี้

1) ปฏิรูประบบประกันสังคมให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง เร่งรัดการเพิ่มสิทธิประโยชน์เพิ่ม เติมแก่ผู้ประกันตน พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ ตลอดจนผลักดันแรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบ ประกันสังคม ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

2) เร่งรัดการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานฝีมือระดับสากลที่สอดคล้องกับ สมรรถนะในการประกอบอาชีพ เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภายในประเทศ และการเตรียม ความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชีย และการเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558

3) มุ่งแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเชิงบูรณาการโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมใน การเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4) ส่งเสริมให้กำลังคนในวัยแรงงานมีโอกาสและทางเลือกในการพัฒนาศักยภาพของ ตนเอง เพื่อให้มีความรอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านภาษา It และทักษะในการประกอบอาชีพพร้อม ก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค

5) เร่งสร้างความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างหน่วยงานการศึกษา หน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภาคธุรกิจเอกชน เพื่อให้เกิดการพัฒนากำลังคนในตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้เพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของทุกกลุ่มอุตสาหกรรม

6) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของผู้สูงอายุ เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุในอนาคต

7) ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานแก่แรงงานกลุ่มพิเศษ คือ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เยาวชน เพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเอง

8) ส่งเสริมการจ้างงาน โดยเน้นงานที่มีคุณค่า (Decent Work) และการยกระดับฝีมือเพื่อการมีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อลดปริมาณแรงงานไร้ฝีมือด้วยการพัฒนาทักษะให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือหรือแรงงานฝีมือก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

9) คุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการและแรงงานตระหนักและให้ความสำคัญกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานให้ได้มาตรฐาน และเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีคุณค่า (Decent Work) มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR :Cooperate Social Responsibility) และมีความมั่นคงในการทำงาน

10) จัดระบบแรงงานต่างด้าวให้เข้าสู่ระบบการจ้างที่ถูกต้องและสอดคล้องกับตลาดแรงงานที่เหมาะสมโดยบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

11) ส่งเสริมการไปทำงานในต่างประเทศ และให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ โดยการดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้ครอบคลุมและทั่วถึง การลดค่าบริการและค่าใช้จ่ายการไปทำงานต่างประเทศ การป้องกันการหลอกลวง และการพัฒนาฝีมือและทักษะ

12) ผลักดันยุทธศาสตร์การพัฒนาอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงาน ซึ่งเป็นเครือข่ายของกระทรวงแรงงานในระดับอำเภอ ตำบลได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อสามารถให้คำแนะนำปรึกษาหรือปัญหาด้านแรงงานแก่แรงงานในพื้นที่รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการดูแลสิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครแรงงานที่พึงได้รับ

13) เพิ่มประสิทธิภาพระบบฐานข้อมูลแรงงานโดยการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้เป็นข้อมูลที่ทันสมัย และจัดทำข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน มีการวิเคราะห์รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน พร้อมพยากรณ์แนวโน้มความต้องการด้านแรงงาน การเตือนภัยแรงงาน เพื่อมุ่งเป็นหน่วยงานหลักในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงงานของประเทศ

14) จัดทำฐานข้อมูลผู้ต้องการไปทำงานต่างประเทศและฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านแรงงานในต่างประเทศ เพื่อส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ

15) ให้ความสำคัญกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับผู้ใช้แรงงานอันจะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

#### 4.5 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 มุ่งเน้นการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว โดยมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทาง และคำนึงถึง บริบท การเปลี่ยนแปลงที่จะเป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดของการพัฒนาในแนวทางดังกล่าว หลักการที่สำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 มีดังนี้

(1) การพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนขึ้นในทุกระดับ

(2) ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของประชาชน

(3) พัฒนาประเทศสู่ความสมดุลในทุกมิติ อย่างบูรณาการและเป็นองค์รวม

(4) ยึดวิสัยทัศน์ปี พ.ศ. 2570 เป็นเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุการพัฒนาที่อยู่บนรากฐานของสังคมไทย อยู่บนกรอบแนวคิดของการพัฒนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประเทศมีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นเสาหลักของความเป็นปึกแผ่นของคนในชาติ ครอบครัวมีความสุขเป็นพื้นฐานที่สร้างคนเป็นคนดี ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีบทบาทในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจมีเสถียรภาพและความสามารถในการแข่งขัน มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ มีกฎระเบียบ และกฎหมายที่บังคับใช้อย่างเป็นธรรม และประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับประเทศภูมิภาคและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ซึ่งมียุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกิจกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

##### 1. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

1.1) ปรับระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น ด้วยการกำหนดนโยบาย มาตรการทางกฎหมายและทางสังคมในการจัดการหลักประกันทางสังคม สวัสดิการสังคม สวัสดิการแรงงาน และสังคมสงเคราะห์ให้ทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกันตามข้อกำหนดในรัฐธรรมนูญในเรื่องการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน

1.2) สร้างโอกาสให้กลุ่มด้อยโอกาสเข้าถึงบริการทางสังคมอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม โดยเฉพาะกลุ่มคนยากจน แรงงานนอกระบบ แรงงานต่างด้าว ชนกลุ่มน้อยและผู้อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ให้มีโอกาสทางการศึกษาในระดับสูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถพัฒนาศักยภาพในการประกอบอาชีพและได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม และได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างทั่วถึง และเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ตั้งแต่การถูกจับกุม การไต่สวน การฟ้องร้อง และการตัดสินคดี

1.3) เสริมสร้างพลังทางสังคมให้ทุกคนสามารถแสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ เลือกและตัดสินใจในการดำรงชีวิตด้วยตนเอง โดยรู้ เข้าใจ และปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบฐานะพลเมืองที่ดีของประเทศ มีค่านิยมไม่ยอมรับการกระทำผิด มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศ

อย่างจริงจัง ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐและภาคีต่าง ๆ และร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ

1.4) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นพลังร่วมในการพัฒนาสังคมไทย โดยสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและร่วมเป็นกลไกพัฒนาชุมชน/สังคม

1.5) ส่งเสริมสร้างระบบบริหารราชการให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยปรับระบบการปฏิบัติงานของภาครัฐให้มุ่งประชาชนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับการบูรณาการแผนปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงสาขาการพัฒนา พื้นที่ และการมีส่วนร่วม ระหว่างภาคการเมือง ภาครัฐ และภาคประชาสังคม เป็นพลังร่วมสร้างประโยชน์แก่สังคม พัฒนาระบบราชการให้มีความคล่องตัวสูงด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จอย่างทันการณ์และมีธรรมาภิบาล สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปรับปรุงกฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพสูงควบคู่กับการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเต็มที่

1.6) พัฒนาความสัมพันธ์ของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมให้เข้มแข็ง โดยส่งเสริมให้ทุกกลุ่มมีเสรีภาพทางวัฒนธรรม ยอมรับความแตกต่างอย่างเข้าใจและร่วมมือกัน

1.7) สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจที่เกิดขึ้นกับคนในสังคม โดยมุ่งปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

## 2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

2.1) พัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศในอนาคต

(1) พัฒนาเด็กปฐมวัยตั้งแต่แรกเกิดอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ คุณธรรมและจริยธรรม ตั้งแต่การให้ความรู้ในการเลี้ยงดูเด็ก การส่งเสริมให้ศูนย์เด็กเล็กเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงคนทุกช่วงวัยในการเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กและคุณภาพชีวิตของสมาชิกในครอบครัว โดยชุมชนและท้องถิ่นมีบทบาทหลักในการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน จัดหา และพัฒนาทักษะผู้ดูแลเด็กให้เพียงพอและกระจายอย่างทั่วถึง

(2) พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพ มีคุณค่า สามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการพัฒนาสังคม

- ส่งเสริมการสร้างรายได้และการมีงานทำในผู้สูงอายุโดยกำหนดลักษณะประเภทงานและอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม พร้อมทั้งทบทวนกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และสร้างแรงจูงใจในการจ้างงานผู้สูงอายุควบคู่กับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทั้งด้านวิชาการและการใช้สื่อการเรียนรู้สมัยใหม่ให้แก่ผู้สูงอายุเพื่อการประกอบอาชีพ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(3) เร่งจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายให้เป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานการจ้างและแนวทางในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม ควบคู่กับการบังคับใช้กฎหมายและลงโทษผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานผิดกฎหมายหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างจริงจัง โดยสร้างความร่วมมือกับประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าว

2.2) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้คนทุกกลุ่มวัย สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และองค์ความรู้ที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และองค์ความรู้ใหม่

(1) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้ตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างรู้เท่าทัน ด้วยการสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน สร้างนิสัยใฝ่รู้ตั้งแต่วัยเด็ก ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กรและสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

(2) สร้างโอกาสอย่างเป็นธรรมให้ทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง ทั้งบริการด้านการศึกษา สุขภาพ สวัสดิการสังคม กระบวนการยุติธรรม รวมถึงสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่ถูกกีดกันและแบ่งแยก โดยเฉพาะในกลุ่มเด็ก เยาวชน ผู้พิการหรือ ทุกพลภาพ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม คนยากจน และผู้ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล

### 2.3) เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมไทยที่ดี

(1) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดี และวัฒนธรรมประชาธิปไตย โดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้องให้คนทุกกลุ่มวัย เริ่มตั้งแต่วัยเด็กผ่านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

(2) ส่งเสริมองค์กรธุรกิจในการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนที่สอดคล้องกับศักยภาพแต่ละพื้นที่ โดยรัฐให้การสนับสนุนในด้านแรงจูงใจและการยกย่องต่อสาธารณะ

### 3. ยุทธศาสตร์การสร้างเศรษฐกิจฐานความรู้และการสร้างปัจจัยแวดล้อม

3.1) พัฒนาภาคอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างภูมิคุ้มกันจากผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ และปรับตัวรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกในอย่างยั่งยืนโดย

(1) เสริมสร้างธรรมาภิบาลด้วยการใช้กฎระเบียบต่าง ๆ ที่โปร่งใสตรวจสอบได้ โดยสร้างกระบวนการตรวจสอบที่เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อตอบสนองต่อกระแสเรียกร้องความรับผิดชอบต่อสังคมจากภาคอุตสาหกรรมที่ขยายวงกว้างขึ้น และต่อมาตรการระหว่างประเทศด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

### 4. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

4.1) การปรับกระบวนการทัศน์การพัฒนาและพฤติกรรมกรบริโภคสู่สังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดย

(1) สร้างโอกาสทางการตลาดให้กับสินค้าหรือบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยขยายผลการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของภาครัฐให้ครอบคลุมกว้างขวางถึงระดับท้องถิ่น

## 4.6 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 - 2554)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2550 - 2554 เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและตอบสนองนโยบายของรัฐบาล โดยต้องการพัฒนาให้แรงงานมีความรู้ ความสามารถ และทักษะฝีมือในการทำงานที่สอดคล้องกับ

ความต้องการของตลาดแรงงานในระดับมาตรฐานสากล เพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และได้รับการคุ้มครองสิทธิค่าตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เป็นธรรม โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงาน จำนวน 7 ยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์คือ “แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การช่วยเหลือผู้ประสบภัย ความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย

ภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงานดังกล่าว มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน และกรมได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อดำเนินการ ดังนี้

กลยุทธ์ : ส่งเสริมสวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์

กลยุทธ์ : สร้างหลักประกันทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานและความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ : พัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า

#### 4.7 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย

เพื่อการสร้างความเป็นเลิศของระบบราชการไทยให้รองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงนั้น จำเป็นต้องยึดหลักการสำคัญคือ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยต้องใช่วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกันคือการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

รัฐบาลได้มอบหมายภารกิจและความรับผิดชอบให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำหนดแนวทาง และวิธีการเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นโดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการของทุกภาคส่วนของรัฐ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องดำเนินการตามกรอบแนวทางของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยดังกล่าวด้วย

## 5. สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

### 5.1 การบริหารและการจัดการภายในองค์กร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พัฒนาการดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันมีการแบ่งส่วนราชการเพื่อปฏิบัติการหลักและภารกิจสนับสนุน ได้แก่ การกำกับ ดูแล รักษาสิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1) ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย สำนักคุ้มครองแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์ สำนักความปลอดภัยแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน กงนิติการ สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มตรวจสอบภายใน 2) ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานบริหารภายในที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติ ประกอบด้วย กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 10 พื้นที่ในกรุงเทพมหานคร และศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ 12 พื้นที่

### 5.2 งบประมาณ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อการดำเนินงานในภารกิจหลักมากพอสมควร โดยงบประมาณที่ได้รับส่วนใหญ่เป็นงบบุคลากร และงบดำเนินงานดังจะพิจารณาได้จากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ได้รับการจัดสรรงบประมาณทั้งสิ้น 934.2658 ล้านบาท ซึ่งเป็นงบบุคลากร ร้อยละ 53.9 และงบดำเนินการร้อยละ 39.3

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 ได้รับการจัดสรรงบประมาณทั้งสิ้น 873.7040 ล้านบาท ซึ่งเป็นงบบุคลากร ร้อยละ 60.9 และงบดำเนินการร้อยละ 36.1

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ได้รับการจัดสรรงบประมาณทั้งสิ้น 942.9402 ล้านบาท ซึ่งเป็นงบบุคลากร ร้อยละ 58.8 และงบดำเนินการร้อยละ 41.2

### 5.3 บุคลากร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีบุคลากรซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถรองรับภารกิจหลักของกรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 มีอัตรากำลังทั้งสิ้น 1,832 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2554) โดยมีบุคลากรที่เป็นข้าราชการทั้งสิ้น 1,255 คน นอกจากนี้กรมยังมีบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานรวม 577 คน โดยเป็นพนักงานราชการจำนวน 346 คน ลูกจ้างประจำ 178 คน ลูกจ้างชั่วคราว 49 คน และพนักงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน 4 คน

## 6. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาสและภัยคุกคาม) ที่ส่งต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการประเมินจากข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานในปัจจุบันผนวกกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในระหว่างวันที่ 3 สิงหาคม – 14 กันยายน 2553 และข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้าง เครือข่ายของกรม นักวิชาการและ NGOs รวมทั้งข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียและบุคลากรของกรมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย/ทิศทางการทำงานของกรมและการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของกรม ซึ่งผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สรุปได้ดังนี้

### 1. ปัจจัยภายใน (Internal Factors)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. มีกฎหมายที่ให้อำนาจในการบริหารงานไว้ชัดเจน (S1)	1. การบังคับใช้กฎหมายยังขาดประสิทธิภาพ (W1)
2. เป็นหน่วยงานหลักในการคุ้มครองดูแลแรงงานให้มีสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ดี และช่วยผลักดันให้เกิดสันติสุขในวงการแรงงาน (S2)	2. กฎหมายที่ใช้ในการบริหารแรงงานบางฉบับล้าสมัยไม่ทันต่อสถานการณ์ (W2)
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (S3)	3. ขาดกฎหมายที่ทำให้การคุ้มครองครอบคลุมกลุ่มผู้ใช้แรงงานทุกกลุ่ม (W3)
4. บุคลากรมีความรู้ความสามารถหลากหลายและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการทำงาน (S4)	4. การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอ (W4)
5. บุคลากรมีจิตบริการ ไม่เลือกปฏิบัติ (S5)	5. การบริหารจัดการเครือข่ายไม่มีประสิทธิภาพ (W5)
6. มีนโยบายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน (S6)	6. ขาดการบูรณาการงานของหน่วยงานภายในกรม (W6)
7. มีโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน (S7)	7. การรณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรแรงงานยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง (W7)
8. มีหน่วยงานในสังกัดครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ (S8)	8. การประชาสัมพันธ์ภารกิจของกรมยังไม่ทั่วถึง (W8)
	9. โครงสร้างหน่วยงานยังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับงานและความเปลี่ยนแปลงของประเทศ (W9)
	10. การบริหารและการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบและไม่มีประสิทธิภาพ (W10)
	11. บุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงานภายในจังหวัดมีไม่เพียงพอ (W11)
	12. บุคลากรและงบประมาณไม่สอดคล้องกับสถานการณ์และภารกิจที่เพิ่มขึ้น (W12)



## 2. ปัจจัยภายนอก (External Factors)

โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threat)
1. รัฐธรรมนูญปี 2550 กำหนดประเด็นด้านแรงงานที่ชัดเจน ช่วยสนับสนุนการดำเนินภารกิจของกรม (O1)	1. ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพิ่มขึ้น (T1)
2. นโยบายรัฐบาลข้อ 1.2.3 ข้อ 3.2.1 ข้อ 3.2.5 และข้อ 4.2.2.7 กำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมชัดเจน ช่วยสนับสนุนการดำเนินภารกิจของกรม (O2)	2. มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคมและพัฒนาการด้านแรงงาน (T2)
3. รัฐบาลประกาศว่าปี 2560 จะเป็นรัฐสวัสดิการ จึงเป็นโอกาสของกรมในการเตรียมการเพื่อรองรับนโยบายดังกล่าว (O3)	3. นายจ้าง ลูกจ้าง มีความขัดแย้งด้านทัศนคติและผลประโยชน์ก่อให้เกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ (T3)
4. มติคณะรัฐมนตรี เรื่องระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัย และสุขภาพอนามัยดี” และเรื่องการก่อสร้างในหน่วยงานภาครัฐต้องมีระบบความปลอดภัยช่วยสนับสนุนการดำเนินภารกิจ ของกรม (O4)	4. นายจ้างบางส่วนเปลี่ยนแปลงวิธีการจ้างโดยใช้การจ้างเหมาบริการ (T4)
5. ลูกจ้างต้องการให้กรมเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนา ส่งเสริมและคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (O5)	5. มีการแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง จากกลุ่มผลประโยชน์ทำให้การแก้ไขปัญหา ด้านแรงงานทำได้ยากขึ้น (T5)
6. มีระบบไตรภาคีที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้าง นายจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานด้านแรงงาน (O6)	6. นายจ้างและลูกจ้างบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน (T6)
7. มีเครือข่ายจากองค์กรภายนอกช่วยสนับสนุนการทำงาน (O7)	7. ลูกจ้างปิดบังข้อมูลการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง เนื่องจากเกรงว่าจะถูกเลิกจ้าง (T7)
8. อนุสัญญาและข้อแนะของ ILO มีส่วนผลักดันให้มีการพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล (O8)	8. การบูรณาการข้อมูลและการทำงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (T8)
9. กระแสโลกให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (O9)	9. ทิศทางการดำเนินงานเรื่องแรงงานนอกระบบของกระทรวงไม่ชัดเจน แต่ละกรมจึงมีทิศทางต่างกันในการดูแลแรงงานนอกระบบ (T9)

โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threat)
<p>10. ปัญหาการถูกโจมตีเรื่องแรงงานเด็ก การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ แรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เป็นโอกาสของกรมในการกำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินงานในเชิงรุกมากขึ้น (O10)</p> <p>11. การเปิดเขตการค้าเสรีกรอบเศรษฐกิจอาเซียน และการเปิดเสรีแรงงานข้ามชาติ มีส่วนผลักดันให้ กรมกำหนดบทบาทภารกิจและพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (O11)</p> <p>12. ประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็นโอกาสของกรมในการกำหนดนโยบายการทำงาน เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุได้ชัดเจนขึ้น (O12)</p> <p>13. จำนวนแรงงานนอกระบบที่เพิ่มขึ้นช่วยผลักดัน ให้กรมพัฒนากฎหมายและรูปแบบการคุ้มครองแรงงาน และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มขึ้น (O13)</p> <p>14. ปัญหาการประสบอันตรายยังคงมีอยู่และใน บางประเภทกิจการมีแนวโน้มสูงขึ้น ประกอบกับ การแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น ทำให้นายจ้างสนใจที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความ ปลอดภัยมากขึ้น (O14)</p> <p>15. สถานการณ์วิกฤตด้านเศรษฐกิจทำให้สังคม เห็นความสำคัญของภารกิจกรม (O15)</p> <p>16. นายจ้างให้การยอมรับบทบาทของกรมด้าน แรงงานสัมพันธ์ (O16)</p> <p>17. นายจ้างส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบ ต่อสังคม และการเสริมสร้างความปลอดภัยในการ ทำงาน เป็นโอกาสของกรมในการเสริมสร้างความ รับผิดชอบต่อสังคม (O17)</p>	<p>10. ผู้รับบริการมีความคาดหวังให้กรมดำเนินการ ในบางเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจตามกฎหมาย (T10)</p>

## บทที่ 2

### แผนปฏิบัตินโยบาย 4 ปี พ.ศ. 2554 - 2557

#### กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ภายใต้อำนาจหน้าที่ พันธกิจ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเชื่อมโยงของระบบ เศรษฐกิจโลก นโยบายของรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 – 2554 และนโยบาย การปฏิรูปต่างๆ ของภาครัฐ อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การพัฒนาระบบราชการ การปฏิรูป การเงินและระบบงบประมาณภาครัฐ กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการปรับปรุงตนเองโดยการจัดวาง ระบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน ผู้รับบริการ มีการประเมินผลการปฏิบัตินโยบายอย่างเป็น รูปธรรมตามหลักการและแนวทางของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานจึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการบริหารและดำเนินภารกิจทุกด้านของกรมฯ ให้ “เป็น องค์กรหลักในการประสานงานทุกภาคส่วนเพื่อให้แรงงานมีความสมานฉันท์ มีความมั่นคงในชีวิตการ ทำงาน ตลอดจนมีความปลอดภัยในการทำงาน ”

แผนปฏิบัตินโยบาย 4 ปี พ.ศ. 2554 - 2557 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์และ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาการบริหารจัดการของกรม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงาน**
**เป้าประสงค์ที่ 1 นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน**

**ตัวชี้วัดที่ 1.1:** จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำงาน

**ตัวชี้วัดที่ 1.2:** จำนวนสถานประกอบการกิจการที่ได้รับการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

**ตัวชี้วัดที่ 1.3:** ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่ผ่านการตรวจและปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

**ตัวชี้วัดที่ 1.4:** ร้อยละของแรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย

**กลยุทธ์ :** ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลให้สถานประกอบการกิจการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

**โครงการ/ ผลผลิต/ กิจกรรม :** (1) การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงาน (โครงการส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบ)

(2) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

(3) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

(4) โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการบังคับใช้พ.ร.บ.ผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553

(5) โครงการคุ้มครองและป้องกันการบังคับใช้แรงงานเพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก

(6) โครงการศึกษาสภาพปัญหาการใช้การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายของประเทศไทย

(7) โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางแก้ไข

(8) โครงการพัฒนาภาคีและสร้างองค์ความรู้ในการคุ้มครองแรงงานกิจการประมงทะเลในประเทศอาเซียนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

(9) วินิจฉัยกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการกิจการตามมาตรา 120 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(10) โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย

**ตัวชี้วัดที่ 1.5:** อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อพันราย

**ตัวชี้วัดที่ 1.6:** ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่มีการบริหารจัดการด้วยระบบทวิภาคี

**กลยุทธ์ :** กำกับดูแลและส่งเสริมให้สถานประกอบการ/หน่วยงานมีการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- โครงการ/** : (1) โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการบังคับใช้ พ.ร.บ. ความ  
**ผลผลิต/** ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554  
**กิจกรรม** (2) โครงการสร้างเสริม สนับสนุนและกำกับดูแลด้านความปลอดภัย  
 อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
 (3) โครงการพัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย  
 (4) โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของภาคี  
 ทุกภาคส่วน  
 (5) โครงการพัฒนาข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยแรงงานของอาเซียน  
 (6) โครงการวิจัยเรื่อง การประเมินระดับสัมผัสอนุภาคนาโน สภาพ  
 อันตรายและสภาวะสุขภาพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับ  
 นาโนเทคโนโลยี

**เป้าประสงค์ที่ 2 มีกฎหมายที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และพัฒนาการด้านแรงงาน**

**ตัวชี้วัดที่ 1.7:** จำนวนกฎหมายที่มีการพัฒนา/ปรับปรุง

**กลยุทธ์ :** ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และพัฒนาการด้านแรงงาน

**โครงการ/** : ยกร่างกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง คำชี้แจง เสนอความเห็นต่อ

**ผลผลิต/** กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

**กิจกรรม**

**เป้าประสงค์ที่ 3 ปัญหาแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไขทันสถานการณ์**

**ตัวชี้วัดที่ 1.8:** ร้อยละของผู้ประสบความเดือดร้อนได้รับการตอบสนองภายใน 3 วันทำการ

**กลยุทธ์ :** ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอย่างถูกต้อง รวดเร็ว

**โครงการ/** : โครงการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง

**ผลผลิต/**

**กิจกรรม**

**เป้าประสงค์ที่ 4 แรงงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานเพื่อรักษาสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน**

**ตัวชี้วัดที่ 1.9:** จำนวนแรงงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้รับความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน

**กลยุทธ์ :** รณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน

**โครงการ/** : (1) โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน

**ผลผลิต/** (2) โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเขต  
**กิจกรรม** การค้าเสรี

(3) โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการพนักงานท้องถิ่นและเครือข่ายอาสาสมัคร  
 เพื่อแผ้วถางและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดการกีดกันทางการค้า

- (4) โครงการผลิตสื่อวีดิทัศน์แนวปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดการกีดกันทางการค้า
- (5) โครงการผลิตชุดการเรียนรู้ด้านมาตรฐานความปลอดภัย
- (6) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงาน
- (7) โครงการอบรมปัญหาการคำนวณษย์ด้านแรงงานแก่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (8) โครงการเตรียมความพร้อมการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98 เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศในเรื่อง สิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงาน

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

### เป้าประสงค์ที่ 1 แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ 2.1 : จำนวนสถานประกอบการกิจการที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 2.2 : ร้อยละของแรงงานที่ได้รับสวัสดิการแรงงาน

กลยุทธ์ : (1) พัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อยกระดับสู่งานที่มีคุณค่าด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(2) ขยายการจัดสวัสดิการแรงงานนอกระบบและแรงงานต่างด้าว

โครงการ/ : (1) โครงการพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า

ผลผลิต/ (2) โครงการส่งเสริมสวัสดิการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติ

กิจกรรม (3) ส่งเสริมสวัสดิการด้านสุขภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่แรงงานนอกระบบ

#### 1. พัฒนาความเข้มแข็งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

(5) โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสวัสดิการแรงงาน

(6) โครงการสามประสาน เสริมสร้างสวัสดิการแรงงานสู่งานที่มีคุณค่า

(7) ให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

(8) โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการในการขับเคลื่อนสวัสดิการแรงงานให้เกิดประสิทธิผล

(9) โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตลูกจ้าง

(10) โครงการส่งเสริมการดูแลเด็กเล็กเพื่อสวัสดิการแรงงานและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน

(11) โครงการส่งเสริมการดูแลเด็กเล็กเพื่อสวัสดิการแรงงานและความเข้มแข็งของธุรกิจ

เป้าประสงค์ที่ 2	<b>ความขัดแย้งด้านแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไข</b>
ตัวชี้วัดที่ 2.3	: จำนวนสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการป้องกันและแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน
กลยุทธ์	: พัฒนาระบบและการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์
โครงการ/ ผลผลิต/ กิจกรรม	: (1) โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ (2) โครงการรณรงค์ส่งเสริมการเจรจาต่อรองโดยหลักสุจริตใจ (3) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานเพื่อส่งเสริม โอกาสทางเศรษฐกิจและการลงทุนของประเทศไทย (4) โครงการส่งเสริมการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งด้าน แรงงานโดยหลักสุจริตใจตามความร่วมมือไทย-นิวซีแลนด์ (5) โครงการเสริมสร้างความเชื่อมั่นด้านแรงงานของนักลงทุนเพื่อรักษาฐานการ ผลิตของบริษัทข้ามชาติที่เป็นคู่ค้าของไทย

เป้าประสงค์ที่ 3	<b>นายจ้าง ลูกจ้างและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านแรงงานอย่าง เป็นรูปธรรม</b>
ตัวชี้วัดที่ 2.4	: จำนวนเครือข่ายด้านแรงงาน
กลยุทธ์	: พัฒนาประสิทธิผลเครือข่ายด้านแรงงาน
โครงการ/ ผลผลิต/ กิจกรรม	: โครงการพัฒนาความรู้ด้านแรงงานแก่เครือข่ายด้านแรงงาน
ตัวชี้วัดที่ 2.5	: จำนวนกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง และเครือข่ายด้านแรงงานมี ส่วนร่วม
ตัวชี้วัดที่ 2.6	: จำนวนครั้งของการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวง แรงงาน
กลยุทธ์	: พัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและองค์กรด้านแรงงาน
โครงการ/ ผลผลิต/ กิจกรรม	: (1) กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง และเครือข่ายมีส่วนร่วม (2) โครงการพัฒนาระบบการเลือกตั้งและสรรหาคณะกรรมการไตรภาคีให้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และ พ.ร.บ.ที่เกี่ยวข้อง

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน**

เป้าประสงค์ที่ 1	<b>นายจ้างและลูกจ้างมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน</b>
ตัวชี้วัดที่ 3.1	: ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ตรวจประเมินและได้รับการรับรองมาตรฐาน แรงงานไทย

- ตัวชี้วัดที่ 3.2 :** ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย สามารถธำรงรักษาระบบอย่างต่อเนื่อง
- กลยุทธ์ :** ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการธำรงรักษาระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- โครงการ/ ผลผลิต/ กิจกรรม :**
- (1) โครงการจัดการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย
  - (2) โครงการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อสร้างความร่วมมือการจัดการแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
  - (3) โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย
  - (4) โครงการส่งเสริมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อการพัฒนาเข้าสู่ระบบรับรอง
  - (5) โครงการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการด้วยการพัฒนาระบบการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
  - (6) โครงการตรวจติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยในกลุ่มสถานประกอบกิจการที่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานต่างด้าว
  - (7) โครงการพัฒนาระบบรับรองตนเองมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อมุ่งสู่มาตรฐานสากลด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม
- ตัวชี้วัดที่ 3.3 :** จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไปมีกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
- กลยุทธ์ :** ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
- โครงการ/ ผลผลิต/ กิจกรรม :**
- โครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

**เป้าประสงค์ที่ 2** นายจ้างมีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

- ตัวชี้วัดที่ 3.4 :** จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย
- ตัวชี้วัดที่ 3.5 :** ร้อยละของสถานประกอบกิจการเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย
- ตัวชี้วัดที่ 3.6 :** จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทย และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
- ตัวชี้วัดที่ 3.7 :** จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทย
- กลยุทธ์ :** (1) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย



- (2) ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
- โครงการ/** : (1) การพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย
- ผลผลิต/** (2) โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาาระบบบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานไทยระดับ
- กิจกรรม** สมบูรณ์
- (3) โครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการ
- (4) การรณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
- (5) การรณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทย
- (6) การส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทยสู่ประเทศคู่ค้า

**เป้าประสงค์ที่ 3** นายจ้าง ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาศักยภาพความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

**ตัวชี้วัดที่ 3.7:** จำนวนนายจ้าง ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

**กลยุทธ์** : ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรแรงงานให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

**โครงการ/** : (1) การพัฒนาทรัพยากรแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพความรับผิดชอบต่อสังคม

**ผลผลิต/** ด้านแรงงาน

**กิจกรรม** (2) โครงการพัฒนาความรู้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพใน 7 สาขาเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออาเซียน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการบริหารจัดการของกรม**

**เป้าประสงค์ที่ 1** ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

**ตัวชี้วัดที่ 4.1:** ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

**ตัวชี้วัดที่ 4.2:** ร้อยละของหน่วยงานที่มีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

**กลยุทธ์** : พัฒนาคุณภาพการให้บริการ

**โครงการ/** : โครงการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของกรม

**ผลผลิต/กิจกรรม**

**เป้าประสงค์ที่ 2** องค์กรมีระบบบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

**ตัวชี้วัดที่ 4.3:** ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

- กลยุทธ์ : พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- โครงการ/ : (1) โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
- ผลผลิต/ : (2) การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายในกรมเพื่อสนับสนุนการบริหารเชิง
- กิจกรรม ยุทธศาสตร์
- (3) โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านกำลังคนกรมสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงาน

### เป้าประสงค์ที่ 3 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประสิทธิภาพ

- ตัวชี้วัดที่ 4.4 : ร้อยละของข้อมูลในระบบฐานข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน
- ตัวชี้วัดที่ 4.5 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบคลังข้อมูล
- กลยุทธ์ : พัฒนาระบบ ICT เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการดำเนินงาน
- โครงการ/ : (1) โครงการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม
- ผลผลิต/ : (2) โครงการจัดทำระบบคลังข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- กิจกรรม
- ตัวชี้วัดที่ 4.6 : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ต่อบริการ e-Service)
- กลยุทธ์ : พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- โครงการ/ : (1) โครงการพัฒนาระบบการให้บริการ (e-Service)
- ผลผลิต/ : (2) โครงการจัดหาคอมพิวเตอร์ทดแทน
- กิจกรรม

### เป้าประสงค์ที่ 4 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ตัวชี้วัดที่ 4.7 : ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้
- กลยุทธ์ : พัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)
- โครงการ/ : โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)
- ผลผลิต/กิจกรรม
- ตัวชี้วัดที่ 4.8 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 10 วัน/คน/ปี
- กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- โครงการ/ : (1) โครงการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากร
- ผลผลิต/ : (2) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการประชุมหรือเจรจาระหว่าง
- กิจกรรม ประเทศด้านแรงงานอย่างมืออาชีพ

(รายละเอียดแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2554 - 2557 ปรากฏในภาคผนวก)

### บทที่ 3

#### รายละเอียดตัวชี้วัด และการติดตามประเมินผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 9 กำหนดให้การบริหารราชการเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า ซึ่งมีรายละเอียดตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจตลอดจนต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2554 – 2557 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ดังนี้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงาน**

**ตัวชี้วัดที่ 1.1 : จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำงาน**

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และ/หรือกำกับดูแลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

**คำอธิบาย :** แรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำงาน หมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้าน และแรงงานในงานเกษตรกรรม ที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนาและ/หรือกำกับดูแลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

**แหล่งข้อมูล :** ข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานจากระบบคอมพิวเตอร์

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
2,250,000	2,700,000	2,701,000	2,702,000

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

**ตัวชี้วัดที่ 1.2 : จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครอง  
แรงงาน**

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการในระบบที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานทั้งหมด

**คำอธิบาย :** สถานประกอบกิจการที่ได้รับการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง สถานประกอบกิจการที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจแรงงานเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

**แหล่งข้อมูล :** ข้อมูลรายงานสรุปผลการตรวจแรงงานในระบบจากระบบคอมพิวเตอร์

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
40,055	50,000	50,000	50,000

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

**ตัวชี้วัดที่ 1.3 : ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจและปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย  
คุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจและปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจทั้งหมด}}$$

**คำอธิบาย :** สถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจและปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย หมายถึง สถานประกอบกิจการที่เจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจแรงงานและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายความปลอดภัยแรงงาน

**แหล่งข้อมูล :** ข้อมูลรายงานสรุปผลการตรวจแรงงานจากระบบคอมพิวเตอร์

**ค่าเป้าหมาย :**

สำนัก/กอง	ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
สำนักคุ้มครองแรงงาน	95	95	95	95
สำนักความปลอดภัยแรงงาน	74	76	78	80

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

สำนักความปลอดภัยแรงงาน

#### ตัวชี้วัดที่ 1.4 : ร้อยละของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจทั้งหมด} - \text{แรงงานที่ยื่นคำร้อง (คร.7)} - \text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจแล้วพบว่าได้รับการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย}}{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจทั้งหมด}} \times 100$$

**คำอธิบาย :** แรงงานที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย หมายถึง ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ แรงงานในงานที่รับไปทำที่บ้านและแรงงานในงานเกษตรกรรม ที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย แรงงานและนายจ้างปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

**แหล่งข้อมูล :** ข้อมูลรายงานสรุปผลการรับคำร้องและตรวจแรงงานจากระบบคอมพิวเตอร์

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
84	85	85	85

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

## ตัวชี้วัดที่ 1.5 : อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานต่อพันราย

หน่วยวัด : ต่อพันราย

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงาน กรณีหยุดงานเกิน 3 วัน สูญเสียอวัยวะ ทพพลภาพ และตาย ระหว่าง 1 ม.ค. - 31 ธ.ค. X 1,000  
จำนวนลูกจ้างในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน ณ 31 ธันวาคม

**คำอธิบาย :** 1. อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน หมายถึง จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานระหว่างปีปฏิทิน (เดือนมกราคม - ธันวาคม) นับความร้ายแรงตั้งแต่กรณีหยุดงานเกิน 3 วันขึ้นไป กรณีสูญเสียอวัยวะ กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย เปรียบเทียบกับจำนวนลูกจ้างที่อยู่ในข่ายคุ้มครองกองทุนเงินทดแทน ณ เดือนธันวาคม (สิ้นปีปฏิทิน)

2. อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานที่คำนวณเป็นอัตราต่อปี เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดเก็บเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ซึ่งจัดเก็บเป็นรายปี (ปีปฏิทิน) ทั้งนี้จะดำเนินการคำนวณอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานประจำปี หลังจากตรวจสอบและบันทึกข้อมูลการวินิจฉัยเรื่องประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานประจำเดือนธันวาคมแล้วเสร็จ

**แหล่งข้อมูล :** ฐานข้อมูลระบบงานกองทุนเงินทดแทน โดยสำนักงานกองทุนเงินทดแทนเป็นผู้ประมวลผลจากข้อมูลการวินิจฉัยเรื่องการประสบอันตรายจากการทำงานของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่จังหวัด และสาขา ภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน ซึ่งจำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานอาจเปลี่ยนแปลงได้หากข้อเท็จจริงเปลี่ยนแปลงไป

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
6.80	-	-	-

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักความปลอดภัยแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.6 : ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการด้วยระบบทวิภาคี

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าข่ายต้องจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย}}$$

**คำอธิบาย :** 1. สถานประกอบกิจการที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ที่ต้องจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย ฯ ตามกฎหมายกำหนด ทั้งนี้ให้นับรวมสถานประกอบกิจการที่จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย ฯ และพ้นวาระแล้ว ซึ่งกำลังอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย ฯ ชุดใหม่เข้าดำเนินการ

2. สถานประกอบกิจการตามข้อ 1. ที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนรายชื่อสถานประกอบกิจการของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

**แหล่งข้อมูล :** จากระบบคอมพิวเตอร์ (On – line) และ Web Application ของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
-	80	81	82

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** สำนักความปลอดภัยแรงงาน

## ตัวชี้วัดที่ 1.7 : จำนวนกฎหมายที่มีการพัฒนา/ปรับปรุง

หน่วยวัด : เรื่อง

วิธีการคำนวณ :

นับจำนวนร่างกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง คำชี้แจง เสนอความเห็นชอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยร่างกฎหมายนับเป็นหนึ่งเรื่องเมื่อได้เสนอต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนร่างระเบียบ ประกาศ คำสั่ง คำชี้แจง และเสนอความเห็นชอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นับเป็นหนึ่งเรื่องเมื่อได้เสนอให้กรมฯ พิจารณา

**คำอธิบาย :**

1. ร่างกฎหมาย หมายถึง ร่างพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไป โดยไม่มุ่งหมายให้บังคับใช้แก่กรณีใดหรือบุคคลใดเป็นการเฉพาะ
2. ร่างระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หมายถึง ร่างระเบียบ ประกาศ คำสั่งที่ออกตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ให้อำนาจไว้ โดยมีผลบังคับเป็นการทั่วไป หรือมุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดหรือบุคคลใดเป็นการเฉพาะก็ได้
3. คำชี้แจง หมายถึง คำอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับบทบัญญัติของกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ

4. เสนอความเห็นชอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หมายถึงการให้ความหมายเกี่ยวกับการตีความหรือการแปลปรับบทบัญญัติของกฎหมาย หรือการตีความหรือแปลปรับถ้อยคำในเอกสารต่างๆ เช่น สัญญา ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการใช้บทบัญญัติกฎหมายใดใช้บังคับแก่ข้อเท็จจริงในเรื่องที่ขอให้ความเห็นในทางกฎหมาย รวมทั้งการให้ความเห็นเกี่ยวกับร่างกฎหมายของส่วนราชการอื่น

**แหล่งข้อมูล :** กองนิติการ จัดทำร่างกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง คำชี้แจง เสนอความเห็นชอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้วดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการ โดยร่างกฎหมายเสนอต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนระเบียบ ประกาศ คำสั่ง คำชี้แจง เสนอความเห็นชอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เสนอเรื่องให้กรมฯ พิจารณา

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
5 เรื่อง	5 เรื่อง	5 เรื่อง	5 เรื่อง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองนิติการ



ตัวชี้วัดที่ 1.8 : ร้อยละของผู้ประสบความเดือดร้อนได้รับการตอบสนองภายใน 3 วันทำการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนผู้ประสบความเดือดร้อนได้รับการตอบสนองภายใน 3 วันทำการ} \times 100}{\text{จำนวนผู้ประสบความเดือดร้อนทั้งหมด}}$$

คำอธิบาย : 1. ผู้ประสบความเดือดร้อน หมายถึง นายจ้าง/ลูกจ้างที่ประสบปัญหาด้านแรงงานที่ขอรับบริการจากพนักงานตรวจแรงงาน

2. ได้รับการตอบสนองภายใน 3 วันทำการ หมายถึง นายจ้าง/ลูกจ้างที่ได้รับความเดือดร้อนและได้รับการบริการจากพนักงานตรวจแรงงาน เช่น ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบข้อหารือกฎหมาย การรับคำร้อง และการบริการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นต้น โดยมีการดำเนินการภายใน 3 วันทำการ นับจากวันที่รับทราบเหตุผล/ได้รับแจ้ง/มีข้อบ่งชี้/ลูกจ้างยื่นคำร้อง ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ/หรือกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลระยะเวลาการให้บริการผู้ประสบความเดือดร้อน จากแบบสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดสำนักคุ้มครองแรงงาน : ร้อยละของผู้ประสบความเดือดร้อนได้รับการตอบสนองภายใน 3 วันทำการ

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
80	80	80	80

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักคุ้มครองแรงงาน

### ตัวชี้วัดที่ 1.9 : จำนวนแรงงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้รับความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้รับความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน  
+ ด้านแรงงานสัมพันธ์ + ด้านสวัสดิการแรงงาน

**คำอธิบาย :** แรงงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้รับความรู้ด้านคุ้มครองแรงงาน หมายถึง ลูกจ้างในสถานประกอบการ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ผู้ส่งมอบงาน แรงงานงานเกษตร ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และนักเรียน/นักศึกษา ที่เจ้าหน้าที่เข้าไปดำเนินการจัดอบรม ประชุม สัมมนา สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ประชุมชี้แจง สนับสนุนเทคนิคและวิชาการและรณรงค์เผยแพร่เพื่อให้ความรู้ด้านคุ้มครองแรงงานและ/หรือด้านความปลอดภัยในการทำงานและ/หรือด้านแรงงานสัมพันธ์และ/หรือด้านสวัสดิการแรงงาน

**แหล่งข้อมูล :** 1. ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์ ฐานข้อมูลสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระบบงานวิชาการ ระบบฝึกอบรม

2. รายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3. ข้อมูลในระบบ Web Application ฐานข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระบบสวัสดิการแรงงาน ระบบวิชาการและสารสนเทศ และระบบฝึกอบรม

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
173,700	174,700	174,700	175,700

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** สำนักคุ้มครองแรงงาน

สำนักแรงงานสัมพันธ์

สำนักความปลอดภัยแรงงาน

กองสวัสดิการแรงงาน

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

### ตัวชี้วัดที่ 2.1 : จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณ :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน

**คำอธิบาย :** สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสาร คำปรึกษาแนะนำด้านสวัสดิการแรงงาน และได้มีการติดตาม จูงใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย เช่น ที่พักอาศัย การจัดรถรับ – ส่ง อาหารน้ำดื่ม เครื่องแบบชุดทำงาน โบนัส เบี้ยเลี้ยง การจัดนันทนาการ การช่วยเหลือค่าครองชีพ การจัดทำมาตรฐาน ASO,ASO-T Thailand โครงการโรงงาน/สถานประกอบกิจการสีขาว โรงเรียนในโรงงาน การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก การจัดตั้งมุมนมแม่ และแนวทางการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

**แหล่งข้อมูล :** ข้อมูลในระบบ Web Application ฐานข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระบบสวัสดิการแรงงาน ระบบงานวิชาการและสารสนเทศ ระบบฝึกอบรม และแบบรายงานที่ส่งกองสวัสดิการแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
10,000	15,000	15,000	15,000

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองสวัสดิการแรงงาน

## ตัวชี้วัดที่ 2.2 : ร้อยละของแรงงานที่ได้รับสวัสดิการแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณ :

$\frac{\text{จำนวนแรงงานที่ได้รับสวัสดิการแรงงาน} \times 100}{\text{จำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน}}$
--

**คำอธิบาย :** 1. แรงงานที่ได้รับสวัสดิการแรงงาน หมายถึง ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบกิจการ ผู้ส่งมอบงาน แรงงานภาคเกษตร ผู้รับงานไปทำที่บ้านที่นายจ้างจัดหรือปรับปรุงสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

2. แรงงานที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการ ที่ได้รับความรู้ ข้อมูลข่าวสาร คำปรึกษาแนะนำด้านสวัสดิการแรงงาน และได้มีการติดตาม จูงใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย เช่น ที่พักอาศัย การจัดรถรับ – ส่ง อาหาร น้ำดื่ม เครื่องแบบชุดทำงาน โบนัส เบี้ยเลี้ยง การจัดนันทนาการ การช่วยเหลือ ค่าครองชีพ การจัดทำมาตรฐาน ASO,ASO-T Thailand โครงการโรงงาน/สถานประกอบกิจการสีขาว โรงเรียนในโรงงาน การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก การจัดตั้งมุนนมแม่ และแนวทางการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

**แหล่งข้อมูล :** ข้อมูลในระบบ Web Application ฐานข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระบบสวัสดิการแรงงาน ระบบงานวิชาการและสารสนเทศ ระบบฝึกอบรม และแบบรายงานที่ส่งกองสวัสดิการแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
90	90	90	90

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองสวัสดิการแรงงาน

**ตัวชี้วัดที่ 2.3 : จำนวนสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
ความขัดแย้งด้านแรงงาน**

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณ ตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์

- คำอธิบาย :**
1. สถานประกอบกิจการ หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป
  2. รัฐวิสาหกิจ หมายถึง รัฐวิสาหกิจตามนิยามของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
  3. การป้องกันปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปดำเนินการส่งเสริมให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้างภายในสถานประกอบกิจการหรือองค์กรรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เกิดระบบการปรึกษาหารือและความร่วมมือในรูปแบบทวิภาคีอย่างใดอย่างหนึ่งและนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งนั้น
  4. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในกรณีที่สถานประกอบกิจการหรือรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นเกิดปัญหาข้อขัดแย้งและปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

**แหล่งข้อมูล :** รายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
11,000	11,500	12,000	12,500

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์

## ตัวชี้วัดที่ 2.4 : จำนวนเครือข่ายด้านแรงงาน

หน่วยวัด : คน , องค์กร

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนเครือข่ายด้านแรงงาน (คน) ที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านคุ้มครองแรงงาน  
ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านความปลอดภัย  
นับจำนวนเครือข่าย (องค์กร) ที่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านความปลอดภัย

**คำอธิบาย :** 1. เครือข่ายด้านแรงงาน (คน) หมายถึง นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สหภาพแรงงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หรือบุคคลที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ จัดตั้งขึ้นและให้รวมถึงเครือข่ายบุคคลที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความเข้มแข็งเพื่อทำหน้าที่สอดส่อง ดูแล แจ้งเบาะแส ให้การช่วยเหลือดูแลให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน หรือการดูแลด้าน ความปลอดภัย หรือให้คำปรึกษาแนะนำด้านแรงงานสัมพันธ์

2. เครือข่ายด้านแรงงาน (องค์กร) หมายถึง แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา หน่วยงานภาคเอกชนที่ขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยงานฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ของกรมฯ ซึ่งในปัจจุบันมีหน่วยงานฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ หน่วยงาน ฝึกอบรมดับเพลิงขั้นตอน/ฝึกซ้อมดับเพลิง/ซักซ้อมหนีไฟ และไย่หน่วยงานฝึกอบรมความปลอดภัยในการ ทำงานที่อับอากาศ

**แหล่งข้อมูล :** 1. ข้อมูลจากระบบคอมพิวเตอร์ ฐานข้อมูลสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระบบงาน วิชาการ ระบบฝึกอบรม

2. ทะเบียนเครือข่ายด้านแรงงานสัมพันธ์ของสำนักแรงงานสัมพันธ์

3. แบบรายงานผลการอบรมจากกองสวัสดิการแรงงาน

4. แบบรายงานการดำเนินงานแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อ การส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ที่ส่งสำนักพัฒนา มาตรฐานแรงงาน

**ค่าเป้าหมาย :**

	ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
(คน)	8,825	9,570	10,430	10,360
(องค์กร)	130	135	140	145

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** สำนักคุ้มครองแรงงาน  
สำนักแรงงานสัมพันธ์  
สำนักความปลอดภัยแรงงาน  
กองสวัสดิการแรงงาน

## ตัวชี้วัดที่ 2.5 : จำนวนกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้างและเครือข่ายด้านแรงงานมีส่วนร่วม

หน่วยวัด : กิจกรรม

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง และเครือข่ายด้านแรงงานมีส่วนร่วม

**คำอธิบาย :** กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง และเครือข่ายด้านแรงงานมีส่วนร่วม หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำขึ้นหรือมีส่วนร่วมในการจัดทำและเชิญ นายจ้าง ลูกจ้าง และเครือข่ายด้านแรงงานเข้าร่วมในกิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ การจัดงานวันสตรีสากล การจัดงาน Safety Day การจัดงาน safety Week การจัดงานมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ การจัดงาน (May Day) การจัดงานวันยาเสพติด การจัดงานวันเอตส์โลก การจัดงานเทียนส่องใจและการจัดประกวด สถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน และแรงงาน ไทยร่วมใจถวายสัตย์ ปฏิบัติธรรมน้อมนำถวายแด่องค์พ่อหลวงของปวงประชา เป็นต้น

**แหล่งข้อมูล :** 1. ทะเบียนรายชื่อลูกจ้าง นายจ้าง และเครือข่ายด้านแรงงานที่เข้าร่วมกิจกรรมณรงค์ส่งเสริมสิทธิสตรี (วันสตรีสากล) หรือรายงานผลจากระบบคอมพิวเตอร์  
2. แบบรายงานผลการจัดกิจกรรมจากกองสวัสดิการแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
9	9	9	9

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** สำนักคุ้มครองแรงงาน  
สำนักความปลอดภัยแรงงาน  
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน  
สำนักแรงงานสัมพันธ์  
กองสวัสดิการแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 2.6 : จำนวนครั้งของการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยวัด : ครั้ง

วิธีการคำนวณ :

นับจำนวนครั้งของการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงาน

**คำอธิบาย :** 1. คณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงาน หมายถึง คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจาก 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล เพื่อร่วมบริหารงานภายใต้ภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน

2. การจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงาน เป็นการดำเนินการตามระเบียบของกระทรวงแรงงานว่าด้วยแนวทางและวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี พ.ศ. 2551

**แหล่งข้อมูล :** รายงานผลการปฏิบัติงานในระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
1	1	1	1

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.1 : ร้อยละของสถานประกอบการที่ตรวจประเมินและได้รับการรับรองมาตรฐาน  
แรงงานไทย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ X 100  
จำนวนสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมาย

**คำอธิบาย :** 1. สถานประกอบการที่ตรวจประเมินและได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยหมายถึง สถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้จัดทำมาตรฐานแรงงานไทยให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ได้รับการตรวจประเมินเพื่อการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์จากหน่วยงานที่ปรึกษาภาคเอกชนที่ได้รับการจัดจ้างจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและเจ้าหน้าที่ของกรมอย่างเป็นระบบตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากลและผ่านการตัดสินใจสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยจนถึงขั้นได้รับการรับรอง

2. สถานประกอบการกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง สถานประกอบการที่ได้รับการตรวจประเมินจากหน่วยงานที่ปรึกษาภาคเอกชนและเจ้าหน้าที่ของกรม ซึ่งในปี 2554 มีจำนวน 130 แห่ง

**แหล่งข้อมูล :** ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ที่ออกโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
75	75	75	75

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

**ตัวชี้วัดที่ 3.2 : ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยสามารถ  
ธำรงรักษาระบบอย่างต่อเนื่อง**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่สามารถธำรงรักษาระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง} \times 100}{\text{จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ในปีงบประมาณ 2553}}$$

**คำอธิบาย :** 1.จำนวนสถานประกอบกิจการที่สามารถธำรงรักษาระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยในปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งมีการดำเนินกิจกรรมตามข้อกำหนดมาตรฐาน เพื่อรักษาระบบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยได้รายงานผลการปฏิบัติที่แสดงถึงความสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ และสถานประกอบกิจการที่ขอการรับรองต่อเนื่อง โดยได้รับการตรวจประเมินตามหลักเกณฑ์สากลจากบุคคลภายนอก (Third Party) ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกาศการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001) ในปีงบประมาณ 2554

2. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย ในปีงบประมาณ 2553 คือ 832 แห่ง

**แหล่งข้อมูล :** ฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
85	85	85	85

**หน่วยงานรับผิดชอบ :** สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

### ตัวชี้วัดที่ 3.3 : จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป มีกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน โดยการสมัครเข้าร่วมโครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดี ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

**คำอธิบาย :** 1. สถานประกอบกิจการ หมายถึง สถานประกอบกิจการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป  
2. สถานประกอบกิจการที่มีกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน หมายถึง สถานประกอบกิจการที่สมัครเข้าร่วมโครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดี ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

3. ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน คือ การที่สถานประกอบกิจการดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักจริยธรรมในการบริหารธุรกิจและให้ความสำคัญด้านมาตรฐานของสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชน กล่าวคือ มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานทุกด้าน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสวัสดิการที่เหมาะสม ตลอดจนมีการเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้าง

โดยโครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เป็นกิจกรรมที่สำคัญกิจกรรมหนึ่งที่ทำให้สถานประกอบกิจการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน ซึ่งการดำเนินโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อนายจ้างและลูกจ้างให้เห็นความสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และสามารถกระตุ้นให้นายจ้าง ผู้ประกอบการได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนา รูปแบบ และระบบของการแรงงานสัมพันธ์รวมถึงการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีในสถานประกอบกิจการ ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ นอกจากนี้ ยังเป็นการประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบกิจการที่มีการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบการจัดสวัสดิการแรงงาน ที่ดีให้แก่ลูกจ้าง ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานประกอบกิจการอื่น ทำให้นายจ้างและลูกจ้าง สหภาพแรงงานและคณะกรรมการทวิภาคีในรูปแบบอื่นมีความร่วมมือที่ดีต่อกันภายในสถานประกอบกิจการ

**แหล่งข้อมูล :** ใบสมัครเข้าร่วมโครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ที่สถานประกอบกิจการได้แจ้งความประสงค์ไว้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และกลุ่มงานสวัสดิการคุ้มครองแรงงานพื้นที่ โดยสำนักแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้รวบรวมและสรุปผลในภาพรวม

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
300	350	400	450

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์

ตัวชี้วัดที่ 3.4 จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์และระดับพื้นฐาน ภายในปีงบประมาณ
--

คำอธิบาย : การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ หมายถึง การให้ความรู้ความเข้าใจแก่สถานประกอบกิจการกลุ่มเป้าหมายทุกประเภท ทุกขนาดที่ประสงค์เข้ารับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ รวม 12 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 5.1 – 5.12 โดยการจัดประชุมชี้แจง การจัดนิทรรศการ การอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเผยแพร่เอกสาร เป็นต้น

แหล่งข้อมูล : ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบกิจการที่เข้ารับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์

ค่าเป้าหมาย :

ระดับ	ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
สมบูรณ์	-	150	200	200
พื้นฐาน	-	500	2,000	2,000

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

**ตัวชี้วัดที่ 3.5 : ร้อยละของสถานประกอบการกิจการเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย**

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการกิจการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย  
ครบตามระยะเวลาที่กำหนดภายในปีงบประมาณ X 100}}{\text{จำนวนสถานประกอบการกิจการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย  
และสิ้นสุดสัญญาในปีงบประมาณ}}$$

**คำอธิบาย :** 1. จำนวนสถานประกอบการกิจการที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยครบตามระยะเวลาที่กำหนดภายในปีงบประมาณ หมายถึง สถานประกอบการกิจการเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยจำนวน 8 วันทำการ (MAN – DAY) ในช่วงระยะเวลา 2 – 6 เดือน และแล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายน

2. สถานประกอบการกิจการที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยและสิ้นสุดสัญญาในปีงบประมาณ หมายถึง สถานประกอบการกิจการเป้าหมายทั้งหมดที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย โดยคำนวณเฉพาะสัญญาจ้างที่ปรึกษามาตรฐานแรงงานที่สิ้นสุดสัญญาภายในวันที่ 30 กันยายน เท่านั้น

**แหล่งข้อมูล :** รายงานสรุปผลสำเร็จฉบับสมบูรณ์ (FINAL REPORT) ของที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงานที่สิ้นสุดสัญญาภายในวันที่ 30 กันยายน

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
80	80	80	80

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

**ตัวชี้วัดที่ 3.6 :** จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทย  
และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงานภายในปีงบประมาณ

**คำอธิบาย :** จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (CSR ด้านแรงงาน) ตลอดจนกระบวนการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย โดยการจัดนิทรรศการ การประชุมชี้แจง การอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเผยแพร่เอกสาร เป็นต้น

**แหล่งข้อมูล :** 1. ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบกิจการตามรายงานการส่งเสริมความรู้จากหน่วยปฏิบัติ  
2. รายงานการรณรงค์ส่งเสริมความรู้จากหน่วยงานเจ้าของเรื่อง

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
5,000	-	-	-

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

### ตัวชี้วัดที่ 3.7 : จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทย

หน่วยวัด : แห่ง

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยภายในปีงบประมาณ

**คำอธิบาย :** สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทย หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ตลอดจนกระบวนการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย โดยการจัดนิทรรศการ การประชุมชี้แจง การอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเผยแพร่เอกสาร เป็นต้น

**แหล่งข้อมูล :**

1. ทะเบียนรายชื่อสถานประกอบกิจการตามรายงานการส่งเสริมความรู้จากหน่วยปฏิบัติ
2. รายงานการรณรงค์ส่งเสริมความรู้จากหน่วยงานเจ้าของเรื่อง

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
-	5,500	5,500	5,500

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

**ตัวชี้วัดที่ 3.8 :** จำนวนนายจ้าง ลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพความรับผิดชอบ  
ต่อสังคมด้านแรงงาน

หน่วยวัด : คน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนนายจ้าง ลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพความรับผิดชอบ  
ต่อสังคมด้านแรงงานภายในปีงบประมาณ

**คำอธิบาย :** นายจ้าง ลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพความรับผิดชอบต่อสังคมด้าน  
แรงงาน หมายถึง นายจ้าง ลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพความรับผิดชอบต่อสังคมด้าน  
แรงงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงาน  
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน  
 เป็นต้น

**แหล่งข้อมูล :** รายงานผลการปฏิบัติงาน หรือรายชื่อผู้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพความรับผิดชอบต่อ  
สังคมด้านแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
-	1,040	1,040	1,040

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน



## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาการบริหารจัดการของกรม

### ตัวชี้วัดที่ 4.1 : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

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

**คำอธิบาย :** 1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านช่องทางการให้บริการ เป็นต้น

2. ผู้รับบริการ หมายถึง ผู้ที่มารับบริการจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานส่งแบบสอบถามให้หน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ที่มาติดต่อขอรับบริการที่หน่วยงานและหน่วยงานในสังกัดรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนเพื่อทำการประเมินผล

**แหล่งข้อมูล :** 1. แบบสอบถามจากหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. ผลการประมวลผลความพึงพอใจในภาพรวมของกรมจากแบบสอบถามโดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
83	83	83	83

**หน่วยงานรับผิดชอบ :** สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

## ตัวชี้วัดที่ 4.2 : ร้อยละของหน่วยงานที่มีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจฯ และมีปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ X 100  
จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจฯ และต้องดำเนินการปรับปรุงการให้บริการทั้งหมด

**คำอธิบาย :** 1. หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของกรมโดยใช้แบบสอบถามที่กรมกำหนด

2. การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ หมายถึง การนำผลที่ได้จากการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงานในแต่ละด้าน ประกอบกับผลที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าไม่พึงพอใจ และข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามมาปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น

3. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานดำเนินการติดตามผลการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยส่งแบบรายงานผลการปรับปรุงการให้บริการให้หน่วยงานต่าง ๆ รายงานผลการดำเนินการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานและส่งคืนเพื่อทำการประเมินผล

**แหล่งข้อมูล :** 1. แบบรายงานผลการปรับปรุงการให้บริการจากหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. รายงานสรุปผลการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
75	75	75	75

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

### ตัวชี้วัดที่ 4.3 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

หน่วยวัด : ระดับ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ	รายละเอียดการดำเนินการ
1	ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐกับคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
2	ดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณ
3	ดำเนินการปรับปรุงองค์กรในประเด็นที่ดำเนินการไม่ผ่านการตรวจตามเกณฑ์ PMQA ในปีงบประมาณก่อนหน้า
4	ประเมินองค์กรด้วยตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปีงบประมาณ
5	จัดทำแผนพัฒนาองค์กร ประจำปีงบประมาณถัดไป

**คำอธิบาย :** ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมประจำปี

**แหล่งข้อมูล :** รายงานผลการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปีงบประมาณ และรายงานผลการประชุมคณะทำงาน/คณะกรรมการ และการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5

หน่วยงานรับผิดชอบ: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

#### ตัวชี้วัดที่ 4.4 : ร้อยละของข้อมูลในระบบฐานข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนข้อมูลที่ได้รับการปรับปรุง} \times 100}{\text{จำนวนข้อมูลทั้งหมดที่ส่งให้หน่วยงานตรวจสอบ}}$$

**คำอธิบาย :** การตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลโดยการดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในฐานข้อมูลของกรม ประกอบด้วย การตรวจสอบข้อมูลทุกระบบในฐานข้อมูลของกรม จากการเขียนคำสั่ง SQL ตรวจสอบ และจากการประมวลผลจากรายงานที่มีในระบบ วิเคราะห์ข้อมูลหาข้อผิดพลาด รวมถึงตรวจสอบการทำงานของระบบให้บริการสารสนเทศของกรม โดยการแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องผ่านทางระบบอินทราเน็ตของกรม

**แหล่งข้อมูล :** ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลของกรม

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
80	83	86	89

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

#### ตัวชี้วัดที่ 4.5 : ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบคลังข้อมูล

หน่วยวัด : ระดับ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ	รายละเอียดการดำเนินการ
1	ศึกษาข้อมูลแนวทางการพัฒนาระบบคลังข้อมูล (Data warehouse) เทคโนโลยี รูปแบบ การดำเนินการ การบริหารจัดการ
2	รวบรวมระบบข้อมูลที่มีความสำคัญซึ่งใช้ในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3	จัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูล (Data warehouse)
4	พัฒนาระบบการเก็บสำรองข้อมูล
5	ติดตามและประเมินผล

**คำอธิบาย :** ดำเนินการศึกษาข้อมูล จัดทำแผนงานโครงการ เสนอของบประมาณเพื่อพัฒนาระบบคลังข้อมูลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อใช้ในการบริหารงาน กำหนดนโยบายแผนงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงาน

**แหล่งข้อมูล :** รายงานผลการดำเนินงาน

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
-	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

#### ตัวชี้วัดที่ 4.6 : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ต่อบริการ e-Service)

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$\frac{\text{จำนวนผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจ} \times 100}{\text{จำนวนผู้รับบริการทั้งหมด}}$
---

**คำอธิบาย :** ดำเนินการเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยการวัดผลความพึงพอใจของผู้รับบริการในรายละเอียดดังนี้

1. บริการ e-Service ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันประกอบด้วยระบบฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบสอบถามข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านเว็บไซต์ [www.labour.go.th](http://www.labour.go.th)

2. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อบริการ e-Service ผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระยะเวลาที่สำรวจระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม ของทุกปี และนำผลที่ได้มาคำนวณเป็นสัดส่วนความพึงพอใจ

**แหล่งข้อมูล :** 1. เอกสารรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อบริการ e-Service จัดเก็บที่งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2. จัดเก็บข้อมูลสำรวจความพึงพอใจโดยสอบถามผ่านเว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
80	82	84	86

**หน่วยงานรับผิดชอบ :** สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

#### ตัวชี้วัดที่ 4.7 : ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้

หน่วยวัด : ระดับ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

ระดับ	รายละเอียดการดำเนินการ
1	จำแนกองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์
2	จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย กิจกรรม ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบ
3	ผู้บริหารของส่วนราชการลงนามเห็นชอบแผนการจัดการความรู้
4	ดำเนินการตามกิจกรรมแผนการจัดการความรู้ครบทุกกิจกรรม
5	สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ให้ผู้บริหาร

**คำอธิบาย :** การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**แหล่งข้อมูล :** 1. ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของกองการเจ้าหน้าที่  
2. ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่างๆ

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ :** กองการเจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ 4.8 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 10 วัน/คน/ปี

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพ 10 วัน ต่อปี} \times 100}{\text{จำนวนข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน}}$$

**คำอธิบาย :** 1. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ

2. ผ่านการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงในสังกัดหน่วยงานต่างๆ ณ วันที่ 30 กันยายนของทุกปี ที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ การเรียนรู้เบื้องต้น ก่อนการปฏิบัติงาน การสอนงาน การเรียนทางไกล การพัฒนาด้วยระบบ e – learning

3. 10 วัน/คน/ปี หมายถึง ข้าราชการ 1 คน ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 10 วัน ในทุกปีงบประมาณ

**แหล่งข้อมูล** แบบรายงานผลการพัฒนาศักยภาพข้าราชการของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ

**ค่าเป้าหมาย :**

ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
80	81	82	83

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่



## บทที่ 4

### การประเมินและการรายงานผล

แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี พ.ศ. 2554 – 2557 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554) ได้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการวัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม การประเมินและการรายงานผลจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการวัดสัมฤทธิ์ผลดังกล่าว เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือข้อจำกัดของการดำเนินงาน ซึ่งจะนำไปสู่การป้องกันแก้ไขปัญหาอุปสรรค และปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

#### 1. การประเมินผล

เป็นการประเมินผลการดำเนินงานรายประเด็นยุทธศาสตร์ใน 4 มิติคือ มิติประสิทธิผลตามภาระหน้าที่ มิติประสิทธิภาพของการดำเนินงาน มิติคุณภาพการให้บริการ และมิติการพัฒนาองค์กร โดยการประเมินผลทุกตัวชี้วัดที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2554 – 2557 มีกลไกการประเมินผลภายในหน่วยงานคือ งานประเมินผล กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ซึ่งจะติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในรายละเอียดตัวชี้วัด และการประเมินผลจากหน่วยงานภายนอก โดยจะขอให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมเนื่องจากกรมมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณในการจัดจ้างผู้ตรวจประเมินจากภาคเอกชน ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2554 หากกรมมีงบประมาณเหลือจ่ายในช่วงปลายปีจะดำเนินการจัดจ้างผู้ตรวจประเมินจากภาคเอกชนด้วย และในปีงบประมาณ 2555 – 2556 จะขอตั้งงบประมาณในการจัดจ้างผู้ตรวจประเมินจากภาคเอกชนเพิ่มเติมจากงบประมาณปกติด้วย

#### 2. การรายงานผล

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานรับผิดชอบรายงานความก้าวหน้าและความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2554 – 2557 ในรอบ 12 เดือน (ปีงบประมาณ) พร้อมทั้งรายงานให้ผู้บริหารรับทราบถึงปัญหาอุปสรรคเพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์

#### 3. การทบทวนแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี

เนื่องจากแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี เป็นแผนระยะยาวที่กำหนดระยะเวลาดำเนินการ 4 ปี พ.ศ. 2554 -2557 ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าว การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ย่อมส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านแรงงาน ดังนั้นเพื่อให้แผนปฏิบัติการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป จึงกำหนดให้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการ 4 ปี ของกรมเป็นประจำทุกปี

-----

# ภาคผนวก

# แผนที่ยุทธศาสตร์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2554 -2557

วิสัยทัศน์ : แรงงานสมานฉันท์ มั่นคงและปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 :  
เสริมสร้างการคุ้มครองแรงงาน  
ตามมาตรฐานแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 :  
พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 :  
เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมด้าน  
แรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 :  
พัฒนาการบริหารจัดการของกรม

1

ประสิทธิผล

1.1 นายจ้างปฏิบัติตาม  
กฎหมายแรงงาน

2.1 แรงงานมีคุณภาพ  
ชีวิตที่ดีในการทำงาน

2.2 ความขัดแย้งด้านแรงงานได้รับการ  
ป้องกันและแก้ไข

3.1 นายจ้างและลูกจ้างมีความ  
รับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

2

คุณภาพการ  
ให้บริการ

1.3 ปัญหาแรงงานได้  
รับการป้องกันและ  
แก้ไขทันสถานการณ์

2.3 นายจ้าง ลูกจ้างและเครือข่าย  
มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้าน  
แรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 นายจ้างมีระบบบริหาร  
จัดการด้านแรงงานสอดคล้องกับ  
ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย

3.3 นายจ้าง ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้อง  
ได้รับการพัฒนาศักยภาพความรับ  
ผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

4.1 ผู้รับบริการมี  
ความพึงพอใจ

3

ประสิทธิภาพ

1.4 แรงงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับ  
ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานเพื่อรักษาสิทธิ  
และหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน

1.2 มีกฎหมายที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจ  
สังคมและพัฒนาการด้านแรงงาน

4.2 องค์กรมีระบบบริหารจัดการ  
ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ  
ภาครัฐ (PMQA)

4

การพัฒนา  
องค์กร

4.3 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ  
การสื่อสารมีประสิทธิภาพ

4.4 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

**แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2554-2557**  
**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน**

**วิสัยทัศน์ : แรงงานสมานฉันท์ มั่นคงและปลอดภัย**

**พันธกิจ :** 1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล  
 2. กำกับดูแลการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย  
 3. ส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงานและมาตรฐานแรงงานไทย  
 4. พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรม

**ค่านิยมองค์กร :** 1. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2. ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ 3. มีความรับผิดชอบ 4. เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ 5. รักสามัคคี 6. ทำงานเป็นทีม 7. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 :**  
**เสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงาน**

**เป้าประสงค์**

1. นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
2. มีกฎหมายที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และพัฒนาการด้านแรงงาน
3. ปัญหาแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไขทันสถานการณ์
4. แรงงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานเพื่อรักษาสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน

**ตัวชี้วัดและเป้าหมาย**

- 1.1 แรงงานได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำงาน 10,353,000 คน
- 1.2 สถานประกอบกิจการได้รับการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน 190,055 แห่ง
- 1.3 สถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจและปฏิบัติตามกฎหมาย
  - คุ้มครองแรงงานร้อยละ 95.00
  - ความปลอดภัยในการทำงานร้อยละ 77.00
- 1.4 แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายร้อยละ 84.75
- 1.5 อัตราการประสบนัดหมายจากการทำงานต่อวันรายไม่เกิน 6.80 (เฉพาะปี 54)
- 1.6 สปก.ที่มีการบริหารจัดการด้วยระบบทวิภาคีร้อยละ 81.00 (ปี 55-57)
- 1.7 จำนวนกฎหมายที่มีการพัฒนา/ปรับปรุง 20 เรื่อง
- 1.8 ผู้ประสบความเดือดร้อนได้รับการตอบสนองภายใน 3 วันทำการ ร้อยละ 80
- 1.9 แรงงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน 697,800 คน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 :**  
**พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน**

**เป้าประสงค์**

1. แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
2. ความขัดแย้งด้านแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไข
3. นายจ้าง ลูกจ้าง และเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

**ตัวชี้วัดและเป้าหมาย**

- 2.1 สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน 55,000 แห่ง
- 2.2 แรงงานได้รับสวัสดิการแรงงานร้อยละ 90.00
- 2.3 สถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจได้รับการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน 47,000 แห่ง
- 2.4 จำนวนเครือข่ายด้านแรงงาน 39,045 คน และองค์กร 145 องค์กร
- 2.5 จำนวนกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้าง และเครือข่ายด้านแรงงานมีส่วนร่วม 9 กิจกรรม
- 2.6 จำนวนครั้งของการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงาน 4 ครั้ง

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 :**  
**เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน**

**เป้าประสงค์**

1. นายจ้างและลูกจ้างมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
2. นายจ้างมีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย
3. นายจ้าง ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาศักยภาพความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

**ตัวชี้วัดและเป้าหมาย**

- 3.1 สถานประกอบกิจการที่ตรวจประเมินและได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยร้อยละ 75.00
- 3.2 สถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยสามารถธำรงรักษาระบบอย่างต่อเนื่องร้อยละ 85.00
- 3.3 สปก.ที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไปมีกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน 1,500 แห่ง
- 3.4 สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย 5,180 แห่ง
- 3.5 สถานประกอบกิจการเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยร้อยละ 80.00
- 3.6 สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน 5,000 แห่ง (เฉพาะปี 54)
- 3.7 สถานประกอบกิจการได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทย 16,500 แห่ง (ปี 55-57)
- 3.8 นายจ้าง ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาศักยภาพความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน 3,120 คน (ปี 55-57)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 :**  
**พัฒนาการบริหารจัดการของกรม**

**เป้าประสงค์**

1. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ
2. องค์กรมีระบบบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประสิทธิภาพ
4. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

**ตัวชี้วัดและเป้าหมาย**

- 4.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการร้อยละ 83.00
- 4.2 หน่วยงานที่มีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ ร้อยละ 75.00
- 4.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ระดับ 5
- 4.4 ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน ร้อยละ 84.50
- 4.5 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบคลังข้อมูล ระดับ 5 (ปี 55-57)
- 4.6 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ต่อบริการ e-Service) ร้อยละ 83.00
- 4.7 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ ระดับ 5
- 4.8 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 10 วัน/คน/ปี ร้อยละ 81.50



### กลยุทธ์

- ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (S1,S2,S6,S8,W1,O1,O2,O5,O10,O13,T1,T4,T7,T9)
- กำกับดูแลและส่งเสริมให้สภก./หน่วยงานมีการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (S1,S2,S6,W1,O1,O2,O4,O5,O14,O17)
- ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคมและพัฒนาการด้านแรงงาน (S1,W2,W3,O8,O13,T2)
- ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอย่างถูกต้องรวดเร็ว (S1,S2,S8,W1)
- รณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน (S2,S8,W7,W8,T6)

### โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม

- การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงาน (โครงการส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบ)
- โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหากาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
- โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหากาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
- โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการบังคับใช้พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
- โครงการคุ้มครองและป้องกันการบังคับใช้แรงงานเพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก
- โครงการศึกษาสภาพปัญหากาใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายของประเทศไทย
- โครงการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาด้านคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางแก้ไข
- โครงการพัฒนาทั่วโลกและสร้างองค์ความรู้ในการคุ้มครองแรงงานกิจการประมงทะเลในประเทศอาเซียนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555
- วิจัยกรณีนายจ้างย้ายสภก.ตามมาตรา 120 แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพงานของผู้รับงานไปทำที่บ้านในประเทศไทย
- โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการบังคับใช้ พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
- โครงการสร้างเสริม สนับสนุนและกำกับดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



### กลยุทธ์

- พัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อยกระดับสู่งานที่มีคุณค่าด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (S2,S6,S8,O1,O2,O3,O5,O8,O12)
- ขยายการจัดสวัสดิการแรงงานนอกระบบและแรงงานต่างด้าว (S6,S8,O1,O2,O3,O5,O8)
- พัฒนาระบบและการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ (S2,S4,S6,S8,O1,O2,O5,O8,O16,T1,T3,T5,T7,T10)
- พัฒนาประสิทธิภาพเครือข่ายด้านแรงงาน (S1,W5,W7,W8,O6)
- พัฒนาโลกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและองค์กรด้านแรงงาน (S1,S6,W7,W8,O7)

### โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม

- โครงการพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า
- โครงการส่งเสริมสวัสดิการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติ
- ส่งเสริมสวัสดิการด้านสุขภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่แรงงานนอกระบบ
- พัฒนาความเข้มแข็งคณะกรรมการสวัสดิการในสภก.
- โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสวัสดิการแรงงาน
- โครงการสามประสาน เสริมสร้างสวัสดิการแรงงานสูงงานที่มีคุณค่า
- ให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
- โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการในการขับเคลื่อนสวัสดิการแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพ
- โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะงานที่มีคุณค่า (Decent Work) เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตลูกจ้าง
- โครงการส่งเสริมการดูแลเด็กเล็กเพื่อสวัสดิการแรงงานและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน
- โครงการส่งเสริมการดูแลเด็กเล็กเพื่อสวัสดิการแรงงานและความเข้มแข็งของธุรกิจ
- โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์
- โครงการรณรงค์ส่งเสริมการเจรจาต่อรองโดยหลักสุจริตใจ



### กลยุทธ์

- ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการรักษาระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (O1,O2,O5,O6,O7,O8,O9,O10,O11,O17)
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (S1,S6,W7,W8,O7)
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย (O1,O2,O5,O6,O7,O8,O9,O10,O11,O17)
- ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (O1,O2,O5,O6,O7,O8,O9,O10,O11,O17)
- ส่งเสริมและพัฒนานายจ้าง ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน (O1,O2,O5,O6,O7,O8,O9,O10,O11,O17)

### โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม

- โครงการจัดการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย
- โครงการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อสร้างความร่วมมือการจัดการแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย
- โครงการส่งเสริมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อการพัฒนาเข้าสู่ระบบรับรอง
- โครงการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการด้วยการพัฒนาระบบการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
- โครงการตรวจติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยในกลุ่มสภก.ที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวและแรงงานเด็ก
- โครงการพัฒนาระบบรับรองตนเองมรท.เพื่อมุ่งสู่มาตรฐานสากลด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม
- โครงการส่งเสริมสภก.ให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน
- การพัฒนากระบวนการมาตรฐานแรงงานไทย
- โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาการบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์
- โครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบมรท.ในสภก.



### กลยุทธ์

- พัฒนาคุณภาพการให้บริการ (S5,O5)
- พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ (S3,W6,W9,W10,W11)
- พัฒนาระบบ ICT เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการดำเนินงาน (W4,T8)
- พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (W4,T8)
- พัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) (W10,W11)
- พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (W11,W12)

### โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม

- โครงการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของกรม
- โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
- การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายในกรมเพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์
- โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านกำลังคนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- โครงการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม
- โครงการจัดทำระบบคลังข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- โครงการพัฒนาระบบการให้บริการ (e-Service)
- โครงการจัดหาคอมพิวเตอร์ทดแทน
- โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)
- โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากร
- โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการประชุมหรือเจรจาระหว่างประเทศด้านแรงงานอย่างมืออาชีพ



13. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
14. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของภาคีทุกภาคส่วน
15. โครงการพัฒนาข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยแรงงานของอาเซียน
16. โครงการวิจัยเรื่อง การประเมินระดับสัมพัทธ์ของขนาดนาโน สภาพอันตรายและสภาพสุขภาพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับนาโนเทคโนโลยี
17. ยกร่างกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง คำชี้แจง เสนอความเห็นต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
18. โครงการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง
19. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน
20. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเขตการค้าเสรี
21. โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการพนักงานท้องถิ่นและเครือข่ายอาสาสมัครเพื่อเฝ้าระวังและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดการกีดกันทางการค้า
22. โครงการผลิตสื่อวีดิทัศน์แนวปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดการกีดกันทางการค้า
23. โครงการผลิตชุดการเรียนรู้ด้านมาตรฐานความปลอดภัย
24. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงาน
25. โครงการอบรมปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานแก่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
26. โครงการเตรียมความพร้อมการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ 98 เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศในเรื่องสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงาน



14. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานเพื่อส่งเสริมโอกาสทางเศรษฐกิจและการลงทุนของประเทศไทย
15. โครงการส่งเสริมการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งด้านแรงงานโดยหลักสุจริตใจตามความร่วมมือไทย-นิวซีแลนด์
16. โครงการเสริมสร้างความเชื่อมั่นด้านแรงงานของนักลงทุนเพื่อรักษาสถานการณ์ผลิตของบริษัทข้ามชาติที่เป็นคู่ค้าของไทย
17. โครงการพัฒนาความรู้ด้านแรงงานแก่เครือข่ายด้านแรงงาน
18. กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นายจ้าง ลูกจ้างและเครือข่ายมีส่วนร่วม ได้แก่ งานวันสตรีสากล Zero Accident Safety Week วันมรท. May Day วันยาเสพติด วันแอดส์โลก งานเทียนส่องใจ และการประกวดสปก. ดีเด่นด้านความปลอดภัย
19. โครงการพัฒนาระบบการเลือกตั้งและสรรหาคณะกรรมการไตรภาคีให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้อง



12. การรณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านมรท. และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
13. การรณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทย
14. การส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทยสู่ประเทศคู่ค้า
15. การพัฒนาทรัพยากรแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
16. โครงการพัฒนาความรู้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพใน 7 สาขาเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออาเซียน

แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี พ.ศ. 2554-2557 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วิสัยทัศน์                      แรงงานสมานฉันท์ มั่นคงและปลอดภัย

พันธกิจตามกฎหมาย / ภารกิจหลักของหน่วยงาน

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
2. กำกับดูแลการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย
3. ส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงานและมาตรฐานแรงงานไทย
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการของกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์หลัก/วิธิดำเนินการ	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินจำแนกรายปี					เจ้าภาพ		
			54	55	56	57	54-57			54	55	56	57	54-57			
1. เสริมสร้างการคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงาน	1. นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	1.1 จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริมและพัฒนาให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากการทำงาน	2.250 ล้านคน	2.700 ล้านคน	2.701 ล้านคน	2.702 ล้านคน	10.353 ล้านคน	1. ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	1. การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานแรงงาน (โครงการส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลแรงงานในและนอกระบบ) 2. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย 3. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน 4. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการบังคับใช้ พ.ร.บ. คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 5. โครงการคุ้มครองและป้องกันการบังคับใช้แรงงานเพื่อลดเงื่อนไขการกีดกันทางการค้าและการส่งออก 6. โครงการศึกษาสภาพปัญหาการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายของประเทศไทย 7. โครงการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาด้าน	95.3392 ล้านบาท	103.7770 ล้านบาท	114.1547 ล้านบาท	125.5702 ล้านบาท	438.8411 ล้านบาท	สคร.		
		1.2 จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	40,055 แห่ง	50,000 แห่ง	50,000 แห่ง	50,000 แห่ง	190,055 แห่ง			3.4732 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	3.4732 ล้านบาท	สคร.		
		1.3 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ผ่านการตรวจและปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย								4.9646 ล้านบาท	9.9660 ล้านบาท	10.9626 ล้านบาท	12.0589 ล้านบาท	37.9521 ล้านบาท	สคร.		
		- คุ้มครองแรงงาน	95.00	95.00	95.00	95.00	95.00			- ล้านบาท	59.5686 ล้านบาท	50.0000 ล้านบาท	60.0000 ล้านบาท	169.5686 ล้านบาท	สคร.		
		- ความปลอดภัย	74.00	76.00	78.00	80.00	77.00										
		1.4 ร้อยละของแรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย	84.00	85.00	85.00	85.00	84.75										

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์หลัก/วิธีดำเนินการ	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินจำแนกรายปี					เจ้าภาพ
			54	55	56	57	54-57			54	55	56	57	54-57	
									คุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางแก้ไข	2.1600 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	2.1600 ล้านบาท	สคร.
									8. โครงการพัฒนาเทคโนโลยีและสร้างองค์ความรู้ในการคุ้มครองแรงงาน กิจการประมงทะเลในประเทศอาเซียนประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	- ล้านบาท	4.9993 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	4.9993 ล้านบาท	สคร.
									9. วินิจฉัยกรณีนายจ้าง ย้ายสปก.ตามมาตรา 120 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541	0.5036 ล้านบาท	0.8000 ล้านบาท	0.8000 ล้านบาท	1.0000 ล้านบาท	3.1036 ล้านบาท	กสว.
									10. โครงการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพงานของ ผู้รับงานไปทำที่บ้านใน ประเทศไทย	- ล้านบาท	3 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	3 ล้านบาท	สคร.
		1.5 อัตราการประสบอันตราย จากการทำงานต่อพันราย	6.80	-	-	-	-	2. กำกับดูแลและ ส่งเสริมให้สปก./ หน่วยงานมีการ บริหารจัดการความ ปลอดภัย	การบังคับใช้ พ.ร.บ.ความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน พ.ศ. 2554	- ล้านบาท	83.3838 ล้านบาท	100.0000 ล้านบาท	100.0000 ล้านบาท	283.3838 ล้านบาท	สปร.
		1.6 ร้อยละของสถาน ประกอบกิจการที่มีการ บริหารจัดการด้วยระบบ ทวิภาคี	-	80.00	81.00	82.00	81.00	อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	12. โครงการสร้างเสริม สนับสนุนและกำกับดูแล ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพ แวดล้อมในการทำงาน	69.9393 ล้านบาท	83.9271 ล้านบาท	100.7125 ล้านบาท	120.8550 ล้านบาท	375.4339 ล้านบาท	สปร.
									13. โครงการพัฒนาองค์ ความรู้ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย	5.0000 ล้านบาท	5.1000 ล้านบาท	5.2000 ล้านบาท	5.3000 ล้านบาท	20.6000 ล้านบาท	สปร.
									14. โครงการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งความ ปลอดภัยและอาชีว- อนามัยของภาคีทุกภาค ส่วน	- ล้านบาท	2.0000 ล้านบาท	2.2000 ล้านบาท	2.4200 ล้านบาท	6.6200 ล้านบาท	สปร.



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์หลัก/วิธีดำเนินการ	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินจำแนกรายปี					เจ้าภาพ
			54	55	56	57	54-57			54	55	56	57	54-57	
2. มีกฎหมายที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจสังคมและพัฒนาการด้านแรงงาน  3. ปัญหาแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไขทันสถานการณ์  4. แรงงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานเพื่อรักษาสีทิวและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน	1.7 จำนวนกฎหมายที่มีการพัฒนา/ปรับปรุง  1.8 ร้อยละของผู้ประสบความเดือดร้อนได้รับการตอบสนองภายใน 3 วันทำการ  1.9 จำนวนแรงงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้รับความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน	5 เรื่อง  80.00  173,700 คน 101,200 คน 3,000 คน 60,000 คน 9,500 คน	5 เรื่อง  80.00  174,200 คน 101,200 คน 3,500 คน 60,000 คน 9,500 คน	5 เรื่อง  80.00  174,700 คน 101,200 คน 4,000 คน 60,000 คน 9,500 คน	5 เรื่อง  80.00  175,200 คน 101,200 คน 4,500 คน 60,000 คน 9,500 คน	20 เรื่อง  80.00  697,800 คน 404,800 คน 15,000 คน 240,000 คน 38,000 คน	3. ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และพัฒนาการด้านแรงงาน  4. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอย่างถูกต้องรวดเร็ว  5. รมรงค์ ส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน	15. โครงการพัฒนาข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยแรงงานของอาเซียน	-	19.5467	-	-	19.5467	สปร.	
								16. โครงการวิจัยเรื่องการประเมินระดับสัมพัศอนุภาคขนาดนาโนสภาพอันตรายและสภาวะสุขภาพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับนาโนเทคโนโลยี	-	2.1350	-	-	2.1350	สปร.	
								17. ยกร่างกฎหมายระเบียบ ประกาศ คำสั่ง คำชี้แจง เสนอความเห็น ต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	0.1270	0.1270	0.1270	0.1270	0.5080	กน.	
								18. โครงการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง	-	100.0000	-	100.0000	200.0000	สคร.	
								19. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน-คุ้มครองแรงงาน	37.5635	38.3135	39.0635	39.8135	154.7540	รวม	
								-แรงงานสัมพันธ์	29.5635	29.5635	29.5635	29.5635	118.2540	สคร.	
								-ความปลอดภัย	1.5000	1.7500	2.0000	2.2500	7.5000	สรส.	
								-สวัสดิการแรงงาน	6.0000	6.0000	6.0000	6.0000	24.0000	สปร.	
								20. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการ	0.5000	1.0000	1.5000	2.0000	5.0000	กสว.	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์หลัก/วิธีดำเนินการ	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินจำแนกรายปี					เจ้าภาพ
			54	55	56	57	54-57			54	55	56	57	54-57	
									บริหารแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเขตการค้าเสรี	2.7220 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	2.7220 ล้านบาท	สคร.
								21. โครงการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการพนักงานท้องถิ่นและเครือข่ายอาสาสมัครเพื่อเฝ้าระวังและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดการกีดกันทางการค้า	1.0100 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	1.0100 ล้านบาท	สปร.	
								22. โครงการผลิตสื่อวีดิทัศน์แนวปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดการกีดกันทางการค้า	2.0610 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	2.0610 ล้านบาท	สปร.	
								23. โครงการผลิตชุดการเรียนรู้ด้านมาตรฐานความปลอดภัย	1.0140 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	1.0140 ล้านบาท	สปร.	
								24. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงาน	1.3340 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	1.3340 ล้านบาท	สปร.	
								25. โครงการอบรมปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานแก่คณะกรรมการความกรรมาธิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ล้านบาท	2.4500 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	2.4500 ล้านบาท	สปร.	
								26. โครงการเตรียมความพร้อมการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87	- ล้านบาท	4.0476 ล้านบาท	3.5000 ล้านบาท	3.8500 ล้านบาท	11.3976 ล้านบาท	สรส.	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์หลัก/วิธีดำเนินการ	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินจำแนกรายปี					เจ้าภาพ
			54	55	56	57	54-57			54	55	56	57	54-57	
									และ 98 เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศในเรื่องสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงาน						
2. พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน	1. แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	2.1 จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน	10,000 แห่ง	15,000 แห่ง	15,000 แห่ง	15,000 แห่ง	55,000 แห่ง	1. พัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อยกระดับสูงงานที่มีคุณค่าด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2. ขยายการจัดสวัสดิการแรงงานนอกระบบและแรงงานต่างด้าว	1. โครงการพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่า	2.6064 ล้านบาท	5.0000 ล้านบาท	6.0000 ล้านบาท	7.0000 ล้านบาท	20.6100 ล้านบาท	กสว.
		2.2 ร้อยละของแรงงานที่ได้รับสวัสดิการแรงงาน	90.00	90.00	90.00	90.00	90.00		2. โครงการส่งเสริมสวัสดิการด้านสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติ	1.3201 ล้านบาท	5.5000 ล้านบาท	9.4000 ล้านบาท	9.4000 ล้านบาท	25.6201 ล้านบาท	กสว.
									3. ส่งเสริมสวัสดิการด้านสุขภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่แรงงานนอกระบบ	2.4680 ล้านบาท	3.0000 ล้านบาท	3.5000 ล้านบาท	4.0000 ล้านบาท	12.9680 ล้านบาท	กสว.
									4. พัฒนาความเข้มแข็งคณะกรรมการสวัสดิการใน สปก.	2.4520 ล้านบาท	4.0000 ล้านบาท	4.0000 ล้านบาท	4.0000 ล้านบาท	14.4520 ล้านบาท	กสว.
									5. โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการสวัสดิการแรงงาน	0.2000 ล้านบาท	0.5000 ล้านบาท	1.0000 ล้านบาท	1.5000 ล้านบาท	3.2000 ล้านบาท	กสว.
									6. โครงการสามประสานเสริมสร้างสวัสดิการแรงงานสูงงานที่มีคุณค่า	0.6000 ล้านบาท	0.9000 ล้านบาท	1.7000 ล้านบาท	2.0000 ล้านบาท	5.2000 ล้านบาท	กสว.
									7. ให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	290.0000 ล้านบาท	290.0000 ล้านบาท	290.0000 ล้านบาท	290.0000 ล้านบาท	1,160.00 ล้านบาท	กสว.
									8. โครงการวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสปก.ในการขับเคลื่อนสวัสดิการแรงงานให้เกิดประสิทธิผล	- ล้านบาท	3.5000 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	3.5000 ล้านบาท	กสว.
									9. โครงการวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะงานที่มีคุณค่า (Decent	- ล้านบาท	3.0000 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	3.0000 ล้านบาท	สคร.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์หลัก/วิธีดำเนินการ	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินจำแนกรายปี					เจ้าภาพ
			54	55	56	57	54-57			54	55	56	57	54-57	
	2. ความขัดแย้งด้านแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไข	2.3 จำนวนสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน	11,000 แห่ง	11,500 แห่ง	12,000 แห่ง	12,500 แห่ง	47,000 แห่ง	3. พัฒนาระบบและการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	Work) เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตลูกจ้าง 10. โครงการส่งเสริมการดูแลเด็กเล็กเพื่อสวัสดิการแรงงานและยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน 11. โครงการส่งเสริมการดูแลเด็กเล็กเพื่อสวัสดิการแรงงานและความเข้มแข็งของธุรกิจ 12.โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ 13. โครงการรณรงค์ส่งเสริมการเจรจาต่อรองโดยหลักสุจริตใจ 14. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานเพื่อส่งเสริมโอกาสทางเศรษฐกิจและการลงทุนของประเทศไทย 15. โครงการส่งเสริมการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้งด้านแรงงานโดยหลักสุจริตใจตามความร่วมมือไทย-นิวซีแลนด์ 16. โครงการเสริมสร้างความเชื่อมั่นด้านแรงงานของนักลงทุนเพื่อรักษาฐานการผลิตของบริษัทข้ามชาติที่เป็นคู่ค้ากับไทย	60.3500 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	60.3500 ล้านบาท	กสว.
										- ล้านบาท	136.376 ล้านบาท	42.0760 ล้านบาท	42.0760 ล้านบาท	220.5280 ล้านบาท	กสว.
										39.2900 ล้านบาท	43.0000 ล้านบาท	47.0000 ล้านบาท	51.0000 ล้านบาท	180.2900 ล้านบาท	สรส.
										0.6400 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	0.6400 ล้านบาท	สรส.
										- ล้านบาท	12.8535 ล้านบาท	14.0000 ล้านบาท	15.4000 ล้านบาท	42.2535 ล้านบาท	สรส.
										1.5000 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	1.5000 ล้านบาท	สรส.
										2.7190 ล้านบาท	3.0200 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	5.7390 ล้านบาท	สรส.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์หลัก/วิธีดำเนินการ	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินจำแนกรายปี					เจ้าภาพ	
			54	55	56	57	54-57			54	55	56	57	54-57		
3. นายจ้างลูกจ้างและเครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม	2.4 จำนวนเครือข่ายด้านแรงงาน (รวม)							4. พัฒนาประสิทธิภาพเครือข่ายด้านแรงงาน	17. โครงการพัฒนาความรู้ด้านแรงงานแก่เครือข่ายด้านแรงงาน						รวม	
			8,825 คน	9,570 คน	10,430 คน	10,360 คน	39,045 คน			8.1500 ล้านบาท	8.6000 ล้านบาท	9.0700 ล้านบาท	9.5620 ล้านบาท	35.3820 ล้านบาท		
			130 องค์กร	135 องค์กร	140 องค์กร	145 องค์กร	145 องค์กร									
		สคร. (คน)	7,900	7,900	7,900	7,900	31,600			5.6000 ล้านบาท	5.6000 ล้านบาท	5.6000 ล้านบาท	5.6000 ล้านบาท	22.4000 ล้านบาท		สคร.
		สรส. (คน)	550	600	650	700	2,500			0.2500 ล้านบาท	0.3000 ล้านบาท	0.3500 ล้านบาท	0.4000 ล้านบาท	1.3000 ล้านบาท		สรส.
		สปร. (คน) (องค์กร)	300	320	340	360	1,320			2.0000 ล้านบาท	2.2000 ล้านบาท	2.4200 ล้านบาท	2.6620 ล้านบาท	9.2820 ล้านบาท		สปร.
		กสว. (คน)	130	135	140	145	145			0.3000 ล้านบาท	0.5000 ล้านบาท	0.7000 ล้านบาท	0.9000 ล้านบาท	2.4000 ล้านบาท		กสว.
			75	750	1,400	1,400	3,625									
			9 กิจกรรม	9 กิจกรรม	9 กิจกรรม	9 กิจกรรม	9 กิจกรรม									
	2.5 จำนวนกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นายจ้างลูกจ้างและเครือข่ายด้านแรงงานมีส่วนร่วม							5. พัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและองค์กรด้านแรงงาน	18. กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นายจ้างลูกจ้าง และเครือข่ายมีส่วนร่วม						รวม	
			1	1	1	1	1			25.8530 ล้านบาท	31.0600 ล้านบาท	32.6045 ล้านบาท	34.3898 ล้านบาท	123.9073 ล้านบาท		
		สคร. (กิจกรรม)	3	3	3	3	3			7.2500 ล้านบาท	7.9750 ล้านบาท	8.7725 ล้านบาท	9.6498 ล้านบาท	33.6473 ล้านบาท		สคร.
		สปร. (กิจกรรม)	1	1	1	1	1			1.0000 ล้านบาท	1.1000 ล้านบาท	1.2000 ล้านบาท	1.4000 ล้านบาท	4.7000 ล้านบาท		สปร.
		สพม. (กิจกรรม)	11.0000	11.0000	11.0000	11.0000	44.0000			11.0000 ล้านบาท	11.0000 ล้านบาท	11.0000 ล้านบาท	11.0000 ล้านบาท	44.0000 ล้านบาท		สปร.
		สรส. (กิจกรรม)	1.8000	6.0750	6.6820	7.3500	21.9070			1.8000 ล้านบาท	6.0750 ล้านบาท	6.6820 ล้านบาท	7.3500 ล้านบาท	21.9070 ล้านบาท		สพม.
		กสว. (กิจกรรม)	3	3	3	3	3			1.5600 ล้านบาท	1.5800 ล้านบาท	1.6000 ล้านบาท	1.6200 ล้านบาท	6.3600 ล้านบาท		สรส.
			0.0960	0.1000	0.1000	0.1000	0.3960			0.0960 ล้านบาท	0.1000 ล้านบาท	0.1000 ล้านบาท	0.1000 ล้านบาท	0.3960 ล้านบาท		กสว.
			0.0550	0.1000	0.1000	0.1000	0.3550			0.0550 ล้านบาท	0.1000 ล้านบาท	0.1000 ล้านบาท	0.1000 ล้านบาท	0.3550 ล้านบาท		กสว.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์หลัก/วิธีดำเนินการ	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินจำแนกรายปี					เจ้าภาพ
			54	55	56	57	54-57			54	55	56	57	54-57	
		2.6 จำนวนครั้งของการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงาน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	4 ครั้ง		- ประกวด สปก. ดีเด่น ด้านความปลอดภัย 19. โครงการพัฒนาระบบการเลือกตั้งและสรรหาคณะกรรมการไตรภาคีให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้อง	0.0120 ล้านบาท	0.0500 ล้านบาท	0.0500 ล้านบาท	0.0500 ล้านบาท	0.1620 ล้านบาท	กสว. สปร. สรส.
3. เสริมสร้าง ความรับผิดชอบ ต่อสังคม ด้านแรงงาน	1. นายจ้างและลูกจ้าง มีความรับผิดชอบ ต่อสังคมด้านแรงงาน	3.1 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ตรวจประเมินและได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย 3.2 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย สามารถธำรงรักษาระบบอย่างต่อเนื่อง	75.00	75.00	75.00	75.00	75.00	1. ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการธำรงรักษาระบบรับรองมาตรฐานแรงงานไทยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1. โครงการจัดการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย 2. โครงการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อสร้างความร่วมมือการจัดการแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3. โครงการพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย 4. โครงการส่งเสริมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อการพัฒนาเข้าสู่ระบบรับรอง 5. โครงการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการด้วยการพัฒนาระบบการจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน 6. โครงการตรวจติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทยใน	0.4989 ล้านบาท	0.5488 ล้านบาท				
			85.00	85.00	85.00	85.00	85.00			10.0327 ล้านบาท	0.5970 ล้านบาท				
										1.2367 ล้านบาท	1.3603 ล้านบาท				
										0.6937 ล้านบาท	0.7641 ล้านบาท				
										1.8000 ล้านบาท	- ล้านบาท				
										0.6000 ล้านบาท	- ล้านบาท				

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์หลัก/วิธิตำเนินการ	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินจำแนกรายปี					เจ้าภาพ
			54	55	56	57	54-57			54	55	56	57	54-57	
2. นายจ้างมีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย		3.3 จำนวนสปก.ที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไปมีกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	300 แห่ง	350 แห่ง	400 แห่ง	450 แห่ง	1,500 แห่ง	2.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน 3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสถานประกอบการ 4. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย 5. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการที่มีคุณภาพตามข้อกำหนด มรท. - ระดับสมบูรณ์ - ระดับพื้นฐาน 6. จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน 7. จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทย 8. จำนวนนายจ้าง ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับการ	กลุ่มสปก. ที่มีการใช้งานต่างดาวและแรงงานเด็ก 7. โครงการพัฒนาระบบรับรองตนเอง มรท.เพื่อมุ่งสู่มาตรฐานสากลด้วยความรับผิดชอบต่อทางสังคม 8.โครงการส่งเสริมสปก. ให้มีระบบบริหารจัดการที่ดี ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 9. การพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานไทย 10. โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาการบริหารจัดการ มรท. ระดับสมบูรณ์ 11. โครงการเสริมสร้างพัฒนาระบบ มรท. ในสปก. - ระดับสมบูรณ์ -ระดับพื้นฐาน 12. การรณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน 13. การรณรงค์ส่งเสริมความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทย 14. การส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทยสู่ภาคคู่ค้า 15. การพัฒนาทรัพยากรแรงงานเพื่อ	-	3.5000				
		3.4 จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามข้อกำหนด มรท. - ระดับสมบูรณ์	130 แห่ง	- แห่ง	- แห่ง	- แห่ง	130 แห่ง			3.0000	6.0000				
		- ระดับพื้นฐาน	- แห่ง	150 แห่ง	200 แห่ง	200 แห่ง	550 แห่ง			0.3200	0.4700				
		3.5 ร้อยละของสถานประกอบการพิจารณาพัฒนาคุณภาพตามข้อกำหนด มรท.	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00			9.4900	-				
		3.6 จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทยและความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	5,000 แห่ง	- แห่ง	- แห่ง	- แห่ง	5,000 แห่ง			0.7800	0.7800				
		3.7 จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้มาตรฐานแรงงานไทย	- แห่ง	5,500 แห่ง	5,500 แห่ง	5,500 แห่ง	16,500 แห่ง			-	1.6000				
			- แห่ง	1,040 คน	1,040 คน	1,040 คน	3,120 คน			2.6000	-				
		3.8 จำนวนนายจ้าง ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับการ	- คน	1,040 คน	1,040 คน	1,040 คน	3,120 คน			2.6000	-				

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์หลัก/วิธีดำเนินการ	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินจำแนกรายปี					เจ้าภาพ	
			54	55	56	57	54-57			54	55	56	57	54-57		
	พัฒนาศักยภาพความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	พัฒนาศักยภาพความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน							เกี่ยวข้องให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	เพิ่มศักยภาพความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน 16. โครงการพัฒนาความรู้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพใน 7 สาขา เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออาเซียน	ล้านบาท	ล้านบาท				
4. พัฒนาการบริหารจัดการของกรม	1. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ  2. องค์กรมีระบบบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)  3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประสิทธิภาพ	4.1 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ 4.2 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ 4.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)  4.4 ร้อยละของข้อมูลในระบบฐานข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วน	83.00 75.00 ระดับ 5 80.00	83.00 75.00 ระดับ 5 83.00	83.00 75.00 ระดับ 5 86.00	83.00 75.00 ระดับ 5 89.00	83.00 75.00 ระดับ 5 84.50	1. พัฒนาคุณภาพการให้บริการ  2. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ  3. พัฒนาระบบ ICT เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการดำเนินงาน	1. โครงการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการของกรม  2. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) 3. การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายในกรมเพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ 4. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านกำลังคนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 5. โครงการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม	0.1020 ล้านบาท  0.7500 ล้านบาท 0.0205 ล้านบาท  - ล้านบาท  - ล้านบาท	0.3500 ล้านบาท 0.8000 ล้านบาท 0.0225 ล้านบาท 2.7894 ล้านบาท 40.0000 ล้านบาท					
		4.5 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบคลังข้อมูล	-	5	5	5	5		6. โครงการจัดทำระบบคลังข้อมูลด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	- ล้านบาท	30.0000 ล้านบาท	15.0000 ล้านบาท	10.0000 ล้านบาท	55.0000 ล้านบาท	สพม.	



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์หลัก/วิธีดำเนินการ	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรม	วงเงินจำแนกรายปี					เจ้าภาพ
			54	55	56	57	54-57			54	55	56	57	54-57	
4. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		4.6 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ต่อบริการ e-Service)	80.00	82.00	84.00	86.00	83.00	4. พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	7. โครงการพัฒนาระบบการให้บริการ (e-Service)	13.7300 ล้านบาท	6.5000 ล้านบาท	8.5000 ล้านบาท	13.0000 ล้านบาท	41.7500 ล้านบาท	สพม.
		4.7 ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	5. พัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)	8. โครงการจัดหาคอมพิวเตอร์ทดแทน	- ล้านบาท	10.8000 ล้านบาท	15.0000 ล้านบาท	15.0000 ล้านบาท	40.8000 ล้านบาท	สพม.
		4.8 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 10 วัน/คน/ปี	80.00	81.00	82.00	83.00	81.50	6. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	9. โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)	- ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	กจ.
									10. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากร	11.4478 ล้านบาท	12.6366 ล้านบาท	13.4078 ล้านบาท	14.2652 ล้านบาท	51.7574 ล้านบาท	รวม
										1.2100 ล้านบาท	1.3310 ล้านบาท	1.4641 ล้านบาท	1.6105 ล้านบาท	5.6156 ล้านบาท	สคร.
										2.5000 ล้านบาท	2.6000 ล้านบาท	2.7000 ล้านบาท	2.8000 ล้านบาท	10.6000 ล้านบาท	สปร.
										0.7800 ล้านบาท	0.8000 ล้านบาท	0.8200 ล้านบาท	0.8400 ล้านบาท	3.2400 ล้านบาท	สรส.
										1.1918 ล้านบาท	1.9495 ล้านบาท	2.2794 ล้านบาท	2.6753 ล้านบาท	8.0960 ล้านบาท	สพม.
										0.3000 ล้านบาท	0.3500 ล้านบาท	0.4000 ล้านบาท	0.4500 ล้านบาท	1.5000 ล้านบาท	กสว.
										2.6324 ล้านบาท	2.7640 ล้านบาท	2.9022 ล้านบาท	3.0473 ล้านบาท	11.3459 ล้านบาท	กจ.
										0.2081 ล้านบาท	0.2166 ล้านบาท	0.2166 ล้านบาท	0.2166 ล้านบาท	0.8579 ล้านบาท	กน.
								2.6255 ล้านบาท	2.6255 ล้านบาท	2.6255 ล้านบาท	2.6255 ล้านบาท	10.5020 ล้านบาท	สลก.		
									- ล้านบาท	3.8891 ล้านบาท	- ล้านบาท	- ล้านบาท	3.8891 ล้านบาท	สพม.	

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์หลัก/ วิธีดำเนินการ	โครงการ/ผลผลิต/ กิจกรรม	วงเงินจําแนกรายปี					เจ้า ภาพ
			54	55	56	57	54-57			54	55	56	57	54-57	