



แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566 - 2570)
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และนโยบาย
กองนโยบายและแผนงาน

คำนำ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ลงวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2562 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาและแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย และการบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติการตามนโยบายได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) เพื่อให้การบริหารราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการ ราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การพัฒนางานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางสำหรับหน่วยงานในสังกัดกรมในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อไป

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กันยายน 2568

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานบทนำ	1
1.1 อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	1
1.2 โครงการการแบ่งส่วนราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	2
ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560	7
2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนระดับที่ 1	7
2.2 แผนระดับที่ 2 (เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง)	11
2.3 แผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง	26
ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ	31
ส่วนที่ 4 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	32
4.1 ภาพรวม	32
4.2 รายละเอียดของแผนปฏิบัติการ	34
4.3 ประมาณการวงเงินงบประมาณรวม (พ.ศ. 2566 – 2570)	49
ส่วนที่ 5 การนำแผนปฏิบัติการราชการไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล	51
5.1 การนำแผนปฏิบัติการราชการไปสู่การปฏิบัติ	51
5.2 การติดตามประเมินผล	52
ส่วนที่ 6 รายละเอียดตัวชี้วัด (Template)	53
ภาคผนวก	
- สรุปแผนปฏิบัติการราชการ เป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางและโครงการสำคัญ ตามแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	76

บทสรุปผู้บริหาร

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 มาตรา 4 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ โดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาและแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2562 เห็นชอบให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนระดับ 3 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 และมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) ขึ้นภายใต้กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีหลักการสำคัญ คือ การให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ของประเทศ ตั้งแต่การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 แผน นโยบายและแผนระดับชาติด้านความมั่นคง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงาน เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับแรงงาน ป้องกันและปราบปรามด้านการค้ามนุษย์การส่งเสริมแรงงานกลุ่มเฉพาะให้ได้รับการส่งเสริมศักยภาพและได้รับความคุ้มครอง การสร้างเครือข่าย รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพ โดยในแผนดังกล่าว มีความเชื่อมโยงระหว่างแผนระดับที่ 1 แผนระดับที่ 2 และแผนระดับ 3 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน และในแผนปฏิรูปการนี้ยังคำนึงถึง วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (SDGs) ในเป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและครอบคลุม และการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงานรวมถึงการดำเนินการตามกรอบภารกิจและสถานการณ์ด้านแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

สาระสำคัญของแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ตามวิสัยทัศน์ “แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานสากล” โดยมีแผนปฏิบัติการรายเรื่อง 4 เรื่องได้แก่ 1) การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรม ด้วยการมีส่วนร่วม 2) การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาศักยภาพแรงงานและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทั้งนี้ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่มีความท้าทาย รวมถึงการกำหนดแนวทางการพัฒนา และมีโครงการสำคัญที่สอดคล้องกับบริบทที่กล่าวมาข้างต้น อย่างเป็นรูปธรรม ที่สามารถทำให้แผนปฏิบัติการสามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยแผนปฏิบัติการแต่ละเรื่องมีสาระสำคัญดังนี้

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 1 การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรม ด้วยการมีส่วนร่วม เป้าหมายคือแรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีสวัสดิการที่เหมาะสม ตามมาตรฐานสากล โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ กำกับ ดูแล ให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย สร้างการตระหนักรู้ให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบกิจการ แรงงานต่างด้าวและองค์กรภาคี ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน และพัฒนาระบบแวดล้อมกลไกการกำกับดูแลแรงงานและการสงเคราะห์ลูกจ้าง และส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีระบบบริหารจัดการด้านแรงงาน

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป้าหมายคือป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ ป้องกันการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การใช้แรงงานบังคับ การกำกับดูแลให้แรงงานประมงทะเลและที่เกี่ยวข้อง ให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้บริหารจัดการด้านแรงงาน การเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความรู้ภูมิคุ้มกันยาเสพติดให้กับแรงงานทั้งในและนอกระบบและการสร้างพื้นที่ปลอดภัยยาเสพติด

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 3 การพัฒนาศักยภาพแรงงานและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายคือคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพแรงงานทุกช่วงวัย ทั้งในและนอกระบบ โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ สร้างการรับรู้และพัฒนาศักยภาพแรงงาน ให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบกิจการ แรงงานต่างด้าวและองค์กรภาคีเครือข่ายต่าง ๆ สร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัย ส่งเสริมการรวมกลุ่มพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน และเพิ่มศักยภาพของผู้นำแรงงาน เพื่อการพัฒนาแรงงานทุกกลุ่มอย่างบูรณาการและ สื่อสารองค์กรเชิงรุก ทันสมัย และตรงต่อกลุ่มเป้าหมาย

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ เป้าหมายคือบริการของกรมมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรกรมมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และการพัฒนางานวิชาการและองค์ความรู้เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ พัฒนาคู่มือการบริหารจัดการภาครัฐของกรมให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ PMQA 4.0 พัฒนาการให้บริการตามมาตรฐานการพัฒนาระดับประเทศ ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร และการสร้างนวัตกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนาระบบสารสนเทศฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อสนับสนุนการบริหารราชการและให้บริการอย่างบูรณาการ สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพ พัฒนางานวิชาการและจัดการองค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริม ประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและการบูรณาการร่วมกับเครือข่ายและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.1 อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

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

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

(1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรอง สถานประกอบการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

(2) คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมาย กำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้อง

(4) พัฒนาระบบ และสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ

(5) ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และ สวัสดิการแรงงาน

(6) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

(7) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน

(8) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและ ประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

(9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครอง



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) กองคุ้มครองแรงงาน
- (3) กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
- (4) กองตรวจความปลอดภัยแรงงาน
- (5) กองนิติการ
- (6) กองบริหารการคลัง
- (7) กองการเจ้าหน้าที่
- (8) กองสวัสดิการแรงงาน
- (9) สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
- (10) สำนักแรงงานสัมพันธ์
- (11-15) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 – 5
- (16-20) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 6 – 10
- (21) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (22) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (23) กองนโยบายและแผนงาน

เพิ่มเติม

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด โดยให้แต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการดังนี้

สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรม และราชการอื่นที่มีได้
แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

- (1) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม
- (3) ประสานราชการกับหน่วยงานของกรมในส่วนภูมิภาคและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้
ความก้าวหน้า และผลงานของกรม
- (5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และยานพาหนะ รวมทั้งการบริหารจัดการงาน ด้าน
สาธารณสุขโรคของกรม
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ
มอบหมาย

กองคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (1) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานและกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีการปฏิบัติด้านการ
คุ้มครองแรงงานในระบบ แรงงานทางทะเล รวมทั้งแรงงานหญิงและเด็กในระบบ
- (2) ควบคุมดูแลนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและ
กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (3) ควบคุมดูแลคนประจำเรือ เจ้าของเรือ และนายเรือให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
ทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (4) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และพัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- (5) บริหารกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (1) พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานและกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการ
คุ้มครองแรงงานนอกระบบ
- (2) ควบคุมดูแลผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้านให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง
ผู้รับงานไปทำที่บ้านและควบคุมดูแลแรงงานนอกระบบอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (3) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และพัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองความปลอดภัยแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานทางทะเล
- (2) ควบคุมดูแลนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงาน รวมทั้งบุคคล นิติบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายอื่นที่
เกี่ยวข้อง
- (3) ควบคุมดูแลคนประจำเรือ เจ้าของเรือ และนายเรือให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานทาง
ทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาต การขึ้นทะเบียน และกำกับดูแลมาตรฐานการให้บริการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(5) พัฒนาระบบการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(6) พัฒนาองค์ความรู้และระบบสารสนเทศความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(7) สร้างเสริมและพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(8) บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย **กองนิติการ** มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานยัด อายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา ความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ งานคดีปกครอง งานคดีแรงงาน และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือด้านคดีแก่ลูกจ้างและผู้รับงานไปทำที่บ้าน

(2) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในความรับผิดชอบของกรม

(3) พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย **กองบริหารการคลัง** มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุของกรม

(2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย **กองการเจ้าหน้าที่** มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรของกรม

(3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย **กองสวัสดิการแรงงาน** มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน

(2) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้สถานประกอบกิจการจัดสวัสดิการแรงงาน

(3) กำหนดและพัฒนามาตรฐานการจัดสวัสดิการ

(4) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

(5) บริหารกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

(6) พัฒนารูปแบบตัวอย่างการจัดสวัสดิการดูแลบุตรผู้ใช้แรงงาน

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(1) พัฒนามาตรฐานแรงงานและบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดระบบรับรองมาตรฐานแรงงานและส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า

(2) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงสวัสดิการแรงงาน

(3) ดำเนินการและสนับสนุนงานด้านต่างประเทศของกรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ พิธีสารและข้อตกลงระหว่างประเทศที่มีประเด็นแรงงาน ความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงาน การประชุม การเจรจาระหว่างประเทศ และการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

(4) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง รวมทั้งการวิเคราะห์สถิติข้อมูลด้านแรงงาน และงานห้องสมุดของกรม (ปัจจุบันดำเนินงานโดยกองนโยบายและแผนงาน)

(5) บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม ตลอดจนสนับสนุนและให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยงานในสังกัดกรม

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(1) ส่งเสริมและพัฒนาาระบบแรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลในส่วนที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(3) กำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-5 มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

(3) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรม

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ให้บริการงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(3) รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่อกรมและกระทรวง

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เพิ่มเติม

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 6-10 มีอำนาจหน้าที่ตาม
ดังต่อไปนี้

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

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทำหน้าที่หลัก ในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์
มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และ

หน่วยงานภายในกรม

- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่หลัก ในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรม และสนับสนุน
การปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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

กองนโยบายและแผนงาน ทำหน้าที่หลัก ดำเนินงานด้านนโยบายและแผนงานเป็นหน่วยงานภายใน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (1) จัดทำ และวิเคราะห์แผนงาน โครงการ ประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับ
นโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง และจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรม รวมทั้งเร่งรัด
ติดตาม รายงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ
- (2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านแรงงานและดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการของกรม
- (3) รวบรวม วิเคราะห์ และให้บริการข้อมูล สถิติ และให้ความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้อง

- (4) ให้บริการงานข้อมูลห้องสมุดกรม และบริหารงานศูนย์บริการข้อมูล ข่าวสารกรม

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

ส่วนที่ 2
ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ
ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) (แผนระดับที่ 1)

1) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(1) เป้าหมาย (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

2.1 สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

2.3 เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

เพื่อสร้างสังคมคุณภาพ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

4.1 การลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

4.1.4 เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่ม

สร้างสรรค์มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยส่งเสริมการปรับทัศนคติของนายจ้างให้มองลูกจ้างว่าสามารถเพิ่มมูลค่าและคุณค่าให้กับธุรกิจได้ สถานประกอบการจัดโครงสร้างค่าจ้างตามความสามารถและประสบการณ์ ส่งเสริมกลไกและระบบการออมและแหล่งเงินทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ รวมถึงการยกระดับกลไกการดูแลแรงงานไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ตลอดจนการพัฒนาด้านคุณภาพแรงงาน ทั้งในด้านทักษะฝีมือ แรงงานและความสามารถด้านเทคโนโลยี ภาษาและการจัดการเพื่อส่งเสริมให้แรงงานพัฒนาตนเองไปเป็นผู้ประกอบการได้

4.3 การเสริมสร้างพลังทางสังคม

4.3.2 การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ โดยเตรียมความพร้อมในทุกมิติ ทั้งมิติ

เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะการออมและการลงทุนระยะยาวของคนตั้งแต่ก่อนเกษียณอายุ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อสนับสนุนการปรับตัวของประชากรให้สามารถปรับเปลี่ยนอาชีพให้เหมาะสมตามแต่ละช่วงอายุ เพื่อยืดช่วงเวลาและเพิ่มโอกาสในการทำงานในยามสูงอายุและสร้างหลักประกันทางรายได้ให้แก่ตนเองได้นานขึ้น สร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการในการเตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนวัยเกษียณ การจ้างงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์และสมรรถนะ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับการส่งเสริมและฟื้นฟูศักยภาพผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรมทำต่อเนื่องทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ รวมทั้งคงไว้ซึ่งบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม โดยส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนมีการจ้างงานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์ และสมรรถนะ ส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาและประสบการณ์และร่วมสร้างสังคมที่ไม่ทอดทิ้งกัน เพื่อเพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่ในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบการกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการส่งเสริมและพัฒนา ระบบการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ดำเนินการป้องกันและ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน การดำเนินการดังกล่าวทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงเป็นการ ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

2) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง

(1) เป้าหมาย (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

2.2 บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

4.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

4.2.1 การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน เพื่อให้ปัญหาเดิมที่มีอยู่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง จนยุติลงหรือไม่ส่งผลกระทบต่อประเทศชาติ รวมทั้งให้การบริหารและการพัฒนาบ้านเมือง เดินหน้าไปได้ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยผลักดันการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาของทุกภาคส่วนในทุก ประเด็นอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการหารือ วางแผน และยกระดับวิธีการแก้ไขปัญหาที่อาศัย การผนึกกำลังคน และทรัพยากรให้มีส่วนร่วมแบบบูรณาการอย่างแท้จริง เสริมสร้างความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานหลักและ รองในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือประชาชน ทั้งจากภัยคุกคามและปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง ต่าง ๆ เช่น การก่อการร้าย อาชญากรรมทางไซเบอร์ การฟอกเงิน การค้ำมนุษย์ การหลบหนีเข้าเมืองโดยผิด กฎหมาย การลักลอบค้าสินค้าเถื่อน การค้าและการแพร่ระบาดของยาเสพติด การขยายอำนาจ หรือแข่งขันกัน ทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง รวมไปถึงปัญหาการรุกเข้ามาอย่างรวดเร็วของทุนขนาดใหญ่ เทคโนโลยียุคใหม่ การย้ายถิ่นของทุนและแรงงานข้ามชาติที่จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความมั่นคงของมนุษย์ ปัญหาภัยพิบัติสำคัญที่ทำให้จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการความมั่นคง รวมไปถึงการส่งเสริมผลักดันหลักการ นโยบาย ยุทธศาสตร์ ตลอดถึงโครงการสำคัญของประเทศให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ ด้านแรงงาน และปัญหาการใช้แรงงานเด็ก รวมทั้งกำหนดแนวทางการตรวจคุ้มครองแรงงาน แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ในกิจการกลุ่มเสี่ยง เช่น กิจการเกี่ยวเนื่องประมงทะเล กิจการผลิตสินค้าจากอ้อย กิจการผลิต เครื่องนุ่งห่ม กุ้ง ปลา ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีก หรือฟาร์มเลี้ยงสัตว์ประเภทอื่น ๆ รวมทั้งกิจการที่เป็นห่วงโซ่การผลิต ดังกล่าวทุกแห่ง กิจการก่อสร้าง งานที่เข้าข่าย 3 D งานที่ลักษณะสกปรก (Dirty) งานที่มีความยากลำบาก (Difficult) และงานที่เสี่ยงอันตราย (Dangerous) รวมทั้งสถานประกอบกิจการที่อยู่โดดเดี่ยวห่างไกลชุมชน เป็นต้น โดยมี เป้าหมายเพื่อให้ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายได้รับการแก้ไขจนไม่ ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความ มั่นคงในปัจจุบัน นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการแพร่ ระบาดของยาเสพติดซึ่งถือว่าเป็นภัยคุกคามความสงบสุขของสังคม และส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ปัจจุบันพบว่าผู้เสพยาเสพติดส่วนใหญ่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน มีอายุ 15 - 59 ปี โดยกำลังแรงงานถือเป็นทุนมนุษย์ ที่จะเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ หากปล่อยให้ยาเสพติด แพร่ระบาดในประชากรกลุ่มนี้จะก่อให้เกิดความสูญเสียต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมอย่างยิ่ง ดังนั้น กรมสวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงานจึงได้ดำเนินการสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดให้แก่ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการ โดยส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดทำโครงการโรงงานสีขาว และมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ที่มีเป้าหมายให้บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

3) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(1) เป้าหมาย (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

2.1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิต ในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

4.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

4.2.1 ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ ส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ ส่งเสริมการเกิดอย่างมีคุณภาพ สนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การส่งเสริมการให้สารอาหารที่จำเป็นต่อสมองเด็ก และให้มีการลงทุนเพื่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการ ที่สมวัยในทุกด้าน

4.2.3 ช่วงวัยแรงงาน ยกย่องศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้อง กับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะ ทางการเงินเพื่อให้สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเองและครอบครัว มีการวางแผนทางการเงินและมีการออม การรับผิดชอบของพ่อแม่ต่อครอบครัว มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการอำนวยความสะดวกด้านความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ แรงงานฝีมือ ความชำนาญพิเศษการเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน

4.2.4 ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศส่งเสริมให้ มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสม กับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ ฟันฟูสุขภาพ การป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อม ให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตการมีส่วนร่วม ของผู้สูงอายุในสังคม

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงวัยโดยกรมได้ดำเนิน โครงการศูนย์เด็กเล็กกวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ มุ่งดำเนินการพัฒนาเด็กเล็กซึ่งเป็นบุตร ของผู้ใช้แรงงานให้มีความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพื่อเป็นพื้นฐานที่ดีต่อการเป็น ทรัพยากรแรงงานของประเทศในอนาคต และยังได้ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานมุมนมแม่เพื่อเป็นการให้ โอกาสหญิงที่คลอดบุตรได้เลี้ยงดูบุตรของตนเอง ตามระยะเวลาที่เหมาะสมต่อพัฒนาการของบุตร นอกจากนี้ กรมยังได้เตรียมการรองรับสังคมสูงวัย โดยส่งเสริมให้ความรู้แก่แรงงานสูงอายุ ระหว่าง 45 - 60 ปี เพื่อเตรียม ความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพ รวมทั้ง มีกิจกรรมส่งเสริมสิทธิหน้าที่แก่แรงงานสูงอายุให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอีกด้วย

4) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

2.2 ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(2) ประเด็นยุทธศาสตร์ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

4.4 ภาครัฐมีความทันสมัย

4.4.1 องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ ปรับโครงสร้างและระบบบริหารงานราชการใหม่ในรูปแบบที่มีความหลากหลาย มีการดำเนินงานที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเข้าสู่การเป็นสำนักงานสมัยใหม่ นำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล มีความคล่องตัว ไม่ยึดติดกับการจัดโครงสร้างองค์กรแบบราชการ สามารถยุบ เลิก ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร กฎ ระเบียบ ได้ตามสถานการณ์

4.4.2 พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยมีการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรมเทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจรวมทั้งนำองค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา พร้อมทั้งมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

4.5.2 บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนา นโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว และโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นเลิศ ซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม เสริมสร้างการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกด้านตามภารกิจของกรม เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล และทบทวนความจำเป็นและเหมาะสมกับการแก้ไข ปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัย และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2 แผนระดับที่ 2 (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้อง)

2.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

1) ประเด็น 17 ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

(2) แผนย่อย 3.1 การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม

และสุขภาพ

แนวทางการพัฒนา

1. ขยายฐานความคุ้มครองทางสังคม โดยกำหนดระดับมาตรฐานขั้นต่ำของสวัสดิการแต่ละประเภทแต่ละกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมและชัดเจน เพื่อป้องกันไม่ให้ประชาชนทุกช่วงวัยต้องเจอสถานะความยากจนกรณีประสบเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องสูญเสียรายได้ เพื่อเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิตทางสังคมได้ โดยการจัดระบบหรือมาตรการในรูปแบบต่าง ๆ ให้สามารถคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนทุกคนบริการสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม การคุ้มครองอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างการคุ้มครองทางสังคม สำหรับผู้ด้อยโอกาสและคนยากจน ให้สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐานของภาครัฐได้อย่างมีคุณภาพ และการจัดการกับความเสี่ยงทางสังคมที่เกิดขึ้นจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคม และภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อปิดช่องว่างการคุ้มครองทางสังคมต่าง ๆ ในประเทศไทย

2. สร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความตระหนักของการทำงานที่มีคุณค่าที่สามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ โดยส่งเสริมให้แรงงานมีโอกาสและรายได้ มีสิทธิในด้านต่าง ๆ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัวการได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม และการมีความเท่าเทียมทางเพศ และส่งเสริมให้มีกลไกพิทักษ์และคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ การพัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพและมีรายได้ตามศักยภาพ รวมทั้งการสร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงาน ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ เพื่อให้กำลังแรงงานทุกกลุ่มได้เข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง รวมถึงการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อยืดช่วงเวลาที่ผู้สูงอายุจะสามารถทำประโยชน์สร้างสรรค์ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม และช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองด้านรายได้รวมทั้งยังเป็นทางเลือกที่สำคัญ ที่จะช่วยบรรเทาปัญหาจากการลดลงของประชากรวัยแรงงานอีกด้วย

เป้าหมายของแผนย่อย

คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

(3) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ และแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่ในการคุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งข้อพิพาทแรงงาน การสนับสนุนการ

ปรับตัวของกำลังแรงงาน โดยกลุ่มที่เข้าสู่ผู้สูงอายุให้สามารถปรับเปลี่ยนอาชีพให้เหมาะสมเมื่อเข้าสู่วัยเกษียณ การดำเนินการดังกล่าวทำให้คนไทยทุกคนโดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

2) ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

1. ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น

(2) แผนย่อย 3.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา

1. ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มุ่งยึดแนวความคิดการแก้ไขปัญหายาเสพติดตั้งแต่ต้นน้ำ-กลางน้ำ-ปลายน้ำ ในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ (๑) ในพื้นที่แหล่งผลิตภายนอกประเทศ ใช้การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อกดดันและยุติบทบาทแหล่งผลิตภายนอกประเทศ ด้วยการอาศัยงานการข่าว การปฏิบัติการข้อมูลข่าวสาร และการพัฒนาพื้นที่และชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนตามแนวชายแดน รวมไปถึงการสกัดกั้นสารตั้งต้น เคมีภัณฑ์ อุปกรณ์การผลิต และนักเคมี ไม่ให้เข้าสู่แหล่งผลิต (๒) การสกัดกั้นการนำเข้าส่งออกยาเสพติดทั้งทางบก ทางเรือ และทางอากาศ โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการสกัดกั้นตามจุดตรวจ/จุดสกัดของเส้นทางคมนาคมและพื้นที่ตอนใน (๓) การปราบปรามกลุ่มการค้ายาเสพติด โดยมุ่งเน้นการทำลายโครงสร้างการค้ายาเสพติด ผู้มีอิทธิพล และเจ้าหน้าที่รัฐที่ปล่อยปละละเลย ทุจริต หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ผ่านทางการบูรณาการด้านการข่าวการสืบสวนทางเทคโนโลยี การสืบสวนทางการเงินและสกุลเงินดิจิทัล รวมไปถึงการปราบปรามยาเสพติดในแหล่งพักเก็บยาเสพติดภายในประเทศ (๔) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน/ชุมชนตามแนวชายแดน โดยใช้กลยุทธ์ตามแนวทางการพัฒนาทางเลือก เพื่อพัฒนาพื้นที่และประชาชนตามแนวชายแดนและพื้นที่พิเศษที่มีปัญหาเสพติด ด้วยการสลายโครงสร้างปัญหา และบูรณาการการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาเสพติดอันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ตามแนวพระราชดำริ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์แนวทางการดำเนินงาน "เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา" และศาสตร์พระราชา ซึ่งเป็นกรอบการแก้ไขปัญหาเสพติด และลดปัญหาเชิงโครงสร้างหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด และสร้างการเป็นอาสาป้องกันการใช้ยาในทางที่ผิดในหมู่บ้านตามแนวชายแดน (๕) การป้องกันยาเสพติดในแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างเหมาะสมเป็นรูปธรรม โดยการปลูกฝังค่านิยมและองค์ความรู้ที่เหมาะสม อันจะส่งผลกระทบต่อความคิดและโน้มน้าวให้เกิดความเห็นที่คล้อยตามอย่างถูกต้อง (๖) การปรับระบบนิเวศ (สภาพแวดล้อม) ที่เหมาะสม โดยการเสริมสร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย อาทิ ครอบครัว โรงเรียน และชุมชน และ (๗) การดูแลผู้ใช้ ผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติด ให้เข้าถึงการบำบัดรักษา และการลดอันตรายหรือผลกระทบจากยาเสพติด โดยการคัดกรอง ประเมินวินิจัยที่มีประสิทธิภาพ กำหนดแผนการดูแลและให้การบำบัดรักษาที่เหมาะสม มีมาตรฐาน พร้อมทั้งให้การติดตามช่วยเหลือ พื้นฟูสมรรถภาพที่ครอบคลุมทุกมิติ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้สามารถอยู่ร่วมในสังคมชุมชนได้อย่างปกติสุขและเท่าเทียม

3. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มุ่งเน้นการวางแผนและยกระดับวิธีการแก้ไข รวมทั้งให้มีการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างภาคส่วนต่าง อย่างแท้จริง โดยมีแนวความคิดการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ (1) การพัฒนากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีค้ามนุษย์ (2) การบริหาร

จัดการคดีค่ามนุษย์ (3) การเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและบริบทต่าง ๆ (4) การป้องกันและปราบปรามการทุจริต/คอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่รัฐที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ (5) การบริหารจัดการแรงงานกลุ่มเปราะบางให้มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน (6) การสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักถึงปัญหาการค้ามนุษย์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (7) การบูรณาการความร่วมมือของภาคีเครือข่ายทั้งในและระหว่างประเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ (8) การพัฒนากลไกและเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และกลุ่มเสี่ยงอย่างเป็นระบบ และ (9) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการระบบฐานข้อมูลในทุกมิติ

เป้าหมายของแผนย่อย

1. ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (เช่น ปัญหายาเสพติดความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ

(3) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ และแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนดนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยกำหนดมาตรการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด รัดกุม โดยไม่เลือกปฏิบัติ สำหรับในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ได้มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำโครงการโรงงานสีขาว และมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ เพื่อเป็นเกราะป้องกันให้แก่กลุ่มผู้ใช้แรงงาน

3) ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

1. คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกายสติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อย 3.2 การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย

แนวทางการพัฒนา

1. จัดให้มีการเตรียมความพร้อมทั้งสุขภาพะ เจตคติ ความรู้ และทักษะให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ พร้อมทั้งส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ รวมทั้งกำหนดมาตรการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้พ่อแม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ด้วยตนเอง ทั้งการจูงใจให้สถานประกอบการจัดให้มีการจ้างงานที่ยืดหยุ่น รณรงค์ให้ผู้ชายตระหนักและมีส่วนร่วมการทำหน้าที่ในบ้านและดูแลบุตรมากขึ้น

3. จัดให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ดีที่สมวัยทุกด้านโดยการพัฒนากลไกการสอนและปรับปรุงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เน้นการพัฒนาทักษะสำคัญด้านต่าง ๆ อาทิ ทักษะทางสมอง ทักษะด้านความคิดความจำ ทักษะการควบคุมอารมณ์ทักษะการวางแผนและการจัดระบบ ทักษะการรู้จักประเมินตนเอง ควบคู่กับการยกระดับบุคลากรในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมทั้งทักษะ ความรู้ จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ ตลอดจนผลักดันให้มีกฎหมายการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ครอบคลุมทั้งการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้เน้นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบการศึกษา การพัฒนาสุขภาพอนามัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยและการเตรียมทักษะการอยู่ในสังคมให้มีพัฒนาการอย่างรอบด้าน

เป้าหมายของแผนย่อย

เด็กเกิดอย่างมีคุณภาพ มีพัฒนาการสมวัย สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น

(3) แผนย่อย 3.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

แนวทางการพัฒนา

เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ และความรู้ความเข้าใจและทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเองและครอบครัว รวมทั้งสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับวัยทำงานผ่านกลไกการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม

เป้าหมายของแผนย่อย

แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามผลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) แผนย่อย 3.5 การส่งเสริมศักยภาพวัยสูงอายุ

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลักเกษียณและหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกันความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต

เป้าหมายของแผนย่อย

ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้ พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

(5) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ และแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการพัฒนาเด็กปฐมวัยบุตรผู้ใช้แรงงาน ศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ซึ่งเป็นโครงการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชดำริใน สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อรับเลี้ยงดูบุตรหลานของผู้ใช้แรงงานจังหวัดนครปฐมและสมุทรปราการ ซึ่งเป็นท้องที่มีอุตสาหกรรมหนาแน่น ศูนย์เลี้ยงเด็กสามารถช่วยลดภาระในการเลี้ยงดูบุตร คลายความวิตกกังวลและประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับผู้ใช้แรงงาน และส่งผลให้บุตรผู้ใช้แรงงานได้รับการพัฒนาทาง สภาพร่างกาย อารมณ์ และสังคม ทำให้เป็นเด็กที่มีคุณภาพ และมีพัฒนาการสมวัย ในขณะเดียวกันกรมยังได้ กำหนดนโยบายส่งเสริมการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว โดยการส่งเสริมให้นายจ้างจัดตั้งมุมนมแม่ในสถานประกอบการ และให้โอกาสลูกจ้างหญิงผู้เป็นแม่ได้ยืดหยุ่นเวลาทำงานเพื่อ บิบน้ำนมไว้เลี้ยงดูบุตร ซึ่งช่วยให้บุตรได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย เติบโตเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ

นอกจากนี้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดนโยบายการเตรียมความพร้อม ให้กับแรงงานในวัยที่กำลังจะก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัย โดยให้ตระหนัก มีความรอบรู้ และความพร้อมรองรับ การเป็นสังคมสูงวัยในทุกมิติ เพื่อให้เป็นแรงงานสูงอายุที่มีคุณภาพที่สามารถพึ่งตนเองและเป็นพลังในการ พัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศให้นานที่สุดหลังการเกษียณ

4) ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคม

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

(2) แผนย่อย 3.2 การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

แนวทางการพัฒนา

1. เร่งส่งเสริมการเตรียมการก่อนยามสูงอายุ เพื่อให้สูงวัยในทุกมิติอย่างมีคุณภาพโดยการสร้างความตระหนักและการเตรียมการเมื่อยามสูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ที่จะเป็นผู้สูงอายุในอนาคตได้มีการเตรียมการให้พร้อมทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมและเป็นผู้สูงอายุที่มีกำลัง มีแรง มีความมั่นคงทางรายได้ และพึ่งพาตนเองได้

3. เพิ่มบทบาทภาคส่วนอื่น ๆ ในการรองรับสังคมสูงวัย สนับสนุนให้สังคมและภาคส่วนอื่น ๆ ตระหนัก ยอมรับ และเห็นถึงคุณค่าของผู้สูงอายุ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ค่านิยมเอื้ออาทร และมีความกตัญญูกตเวที ต่อผู้สูงอายุ และก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติของสังคมและภาคส่วนอื่น ๆ ในการปฏิบัติกับผู้สูงอายุ พร้อมทั้งส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุที่เหมาะสมตามศักยภาพและสมรรถนะ สนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมทางสังคม จัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุและทุกช่วงวัย ให้สามารถใช้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกภาคส่วนและนวัตกรรมเพื่อรองรับการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ

เป้าหมายของแผนย่อย

1. ประชากรไทยมีการเตรียมการก่อนยามสูงอายุ เพื่อให้ สูงวัยอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น
2. ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(3) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ และแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดนโยบายในการเตรียมรองรับสังคมสูงวัย โดยส่งเสริมให้ความรู้แก่แรงงานสูงอายุเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมทั้ง ส่งเสริมให้แรงงานผู้สูงอายุ เป็นพลังสังคมด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์และภูมิปัญญาให้กับแรงงานรุ่นหลัง

5) ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

1. บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

(2) แผนย่อย 3.1 การพัฒนาบริการประชาชน

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน ผู้ประกอบการ และภาคธุรกิจ โดยภาครัฐจัดสรรรูปแบบบริการให้มีความสะดวก มีการเชื่อมโยงหลายหน่วยงานแบบเบ็ดเสร็จ ครบวงจร และหลากหลายรูปแบบตามความต้องการของผู้รับบริการ รวมทั้งอำนวยความสะดวกทางการค้า การลงทุน และการดำเนินธุรกิจ อาทิ การบูรณาการขั้นตอนการออกใบอนุญาตต่าง ๆ การให้บริการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพสะดวกรวดเร็วและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

2. พัฒนาการให้บริการภาครัฐผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ ตั้งแต่ต้นจนจบ กระบวนการและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากลอย่างคุ้มค่ามีความรวดเร็ว โปร่งใส เสียค่าใช้จ่ายน้อย

ลดข้อจำกัดทางกายภาพ เวลา พื้นที่และตรวจสอบได้ ตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล เพื่อให้บริการภาครัฐ เป็นไปอย่างปลอดภัย สร้างสรรค์ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ปรับวิธีการทำงาน จาก "การทำงานตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด" เป็น "การให้บริการที่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ" ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบริการภาครัฐที่มีคุณค่าและได้มาตรฐานสากล โดยเปลี่ยนจากการทำงานด้วยมือ เป็นการทำงานบนระบบดิจิทัลทั้งหมด เชื่อมโยงและบูรณาการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐเข้าด้วยกันเสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการพัฒนาบริการเดิมและสร้างบริการใหม่ที่ เป็นพลวัตสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ และขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน ภาคธุรกิจ และผู้ใช้บริการ และเปิดโอกาสให้เสนอความเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างสะดวกทันสถานการณ์

เป้าหมายของแผนย่อย

งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

(3) แผนย่อย 3.4 การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น "ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง" สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล รองรับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนและทันการเปลี่ยนแปลง โดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาให้มีการนำข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่มาใช้ในการพัฒนานโยบาย การตัดสินใจ การบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนานวัตกรรมภาครัฐ รวมถึงการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลระหว่างองค์กร ทั้งภายในและภายนอกภาครัฐแบบอัตโนมัติ อาทิ การสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ภาครัฐสามารถใช้ร่วมกันเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวกและรวดเร็ว เชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐให้มีมาตรฐานเดียวกัน และข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเพื่อให้ภาคธุรกิจ ภาคเอกชน และผู้ประกอบการสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการขยายโอกาสทางการค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการฝึกอบรมทักษะเฉพาะทางของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

เป้าหมายของแผนย่อย

ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

(4) แผนย่อย 3.5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา

3. พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิด ให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับ ภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรม และเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้อง บุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

เป้าหมายของแผนย่อย

บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

(5) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ และแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

การพัฒนาการให้บริการประชาชน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการพัฒนาระบบ และสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและการให้บริการต่อประชาชนอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส และประหยัด โดยมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้มีขีดสมรรถนะสูง รองรับระบบราชการ 4.0 มีการปรับปรุงเทคโนโลยี และพัฒนาระบบ e-Service เพื่อให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว ยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สำหรับการพัฒนาบุคลากร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกคน ให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและ มองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและ เสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ตลอดจนมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

6) ประเด็น 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(2) แผนย่อย 3.1 การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนา

2. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่สื่อไปในทางทุจริต เป็นภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชนโดยการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเปิดเผย โปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม ไม่คดโกง รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือผู้บังคับบัญชาที่มีมาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ และเป็นตัวอย่างในการบริหารงานด้วยความซื่อตรงและรับผิดชอบ กรณีปล่อยปละละเลยไม่ดำเนินการให้ถือเป็นความผิดวินัยหรือความผิดทางอาญา ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรขององค์กร โดยการสนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง สอดส่อง ติดตามพฤติกรรมเสี่ยงและ แจ้งเบาะแส เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้ โดยมีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพและควรมีมาตรการยกระดับความสามารถของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานระดับต่ำกว่ากรม โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการอนุมัติ อนุญาตให้มีการพัฒนาเสริมสร้างและต่อยอดองค์ความรู้และทักษะการเปิดเผยข้อมูลการป้องกันการทุจริต

และการให้บริการสาธารณะผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้อง ทั้งนี้ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและระบบคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลให้เป็นไปตามหลักสากลและพัฒนาการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเพื่อให้ประชาชนรับรู้ และมีส่วนร่วม เพื่อการเฝ้าระวังและลดโอกาสการทุจริต

เป้าหมายของแผนย่อย

1. ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

(3) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ และแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานด้วยความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่สื่อไปในทางทุจริต โดยกำชับให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทำงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม ไม่คดโกง และส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ตลอดจนมีการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่บุคลากรของกรม โดยดำเนินโครงการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาสำหรับข้าราชการกรม และขับเคลื่อนการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม (กสร. โกงไม่เอา เราโปร่งใส ไร้ออร์รับชั่น) พร้อมทั้งประกาศเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติราชการ

7) ประเด็น 22 กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

(1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท

1. กฎหมายเป็นเครื่องมือให้ทุกภาคส่วนได้ประโยชน์ จากการพัฒนาประเทศอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม

(2) แผนย่อย 3.1 การพัฒนากฎหมาย

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ โดยวิเคราะห์ผลกระทบอย่างรอบด้าน คำนึงถึงสภาพปัญหา และประเมินผลสัมฤทธิ์ ทบทวนความจำเป็นความเหมาะสมของกฎหมายที่มีอยู่ทุกลำดับชั้นของกฎหมาย ยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่ล้าสมัยหรือมีเนื้อหาที่ไม่จำเป็น หรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อให้กฎหมายทันสมัย ไม่มีความซ้ำซ้อน ลดความเหลื่อมล้ำ มีความเป็นธรรมในสังคม และกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม สอดคล้องกับข้อตกลงระหว่างประเทศที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม ให้เอื้อต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาประเทศ เพื่อรองรับการพัฒนาภูมิภาคและจังหวัดที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการใช้นวัตกรรมทั้งในภาครัฐและเอกชนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป และเอื้อต่อการประกอบธุรกิจ ทั้งในและต่างประเทศในทุกภาคการผลิต โดยเฉพาะการกำหนดวงรอบในการทบทวนแก้ไขกฎหมายให้ทันสมัย อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายทุกกรอบระยะเวลาที่กำหนด

๓) พัฒนาการบังคับใช้กฎหมาย โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ ในกระบวนการบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นธรรม และก่อให้เกิดความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ การเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ที่ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ผู้บังคับใช้กฎหมายมีองค์ความรู้ จริยธรรม พร้อมให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย อันจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ประชาชนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย อย่างเข้มงวด และเป็นธรรม

เป้าหมายของแผนย่อย

1. กฎหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาภาครัฐและภาคเอกชนอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายที่มุ่งให้ประชาชนในวงกว้างได้รับประโยชน์จากการพัฒนาประเทศโดยทั่วถึง

(3) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ และแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และมาตรการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทและเื้อต่อการพัฒนาประเทศ โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ ทบวงความจำเป็น และความเหมาะสมของกฎหมายที่มีอยู่ทุกลำดับชั้นของกฎหมายแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัยโดยมีกฎหมายที่สอดคล้องกับมาตรฐานของแรงงานระหว่างประเทศ ส่งผลให้ไม่ถูกกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ทำให้เื้อต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาประเทศ เพื่อรองรับการพัฒนาภูมิภาคและจังหวัดที่มีประสิทธิภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมมีกฎหมายที่สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มุ่งให้ประชาชนในวงกว้างได้รับประโยชน์จากการพัฒนาประเทศโดยทั่วถึง

2.2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) วัตถุประสงค์

การพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจาก การเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึงด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไกเพื่อมุ่ง เสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

2) เป้าหมายหลัก

2.1 การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

2.2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

2.3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง และผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและ จัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน ของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

2.4 การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับ ของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลาง ทางคาร์บอนภายในปี 2593 และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ เป็นศูนย์ภายในปี 2608

2.5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้อิทธิพลโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ กลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของ ภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

3) หมายเหตุการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนา จำนวน 13 หมายเหตุ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมายเหตุทั้ง 13 ประการ แบ่งออกได้เป็น 4 มิติ ดังนี้

3.1 มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมายเหตุที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมายเหตุที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมายเหตุที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมายเหตุที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม

ดิจิทัลของอาเซียน

3.2 มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมายเหตุที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมายเหตุที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมายเหตุที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

3.3 มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

3.4 มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

หมวดหมู่ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 3 หมวดหมู่ ได้แก่

1. หมวดหมู่ที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

โดยมีรายละเอียดของหมวดหมู่และรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้

ความเชื่อมโยงของหมวดหมู่กับเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และยุทธศาสตร์ชาติ

หมวดหมู่ที่ 9 มุ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ในด้านการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคม เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงในชีวิต และเป้าหมายที่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยการสนับสนุนให้กลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสมีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคมสูงขึ้น นอกจากนี้ หมวดหมู่ที่ 9 ยังมีความสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน 2 ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นเป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมใน 2 ประเด็นเป้าหมาย คือ สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และกระจายศูนย์กลาง ความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ

เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของการพัฒนาระดับหมวดหมู่

เป้าหมายที่ 2 คนทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมมีค่าไม่ต่ำกว่า 100 โดยดัชนีรวมของความคุ้มครอง ทางสังคมประกอบด้วย 3 มิติ โดยมีตัวชี้วัดในแต่ละมิติ ดังนี้

- 1) ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยเด็ก
- 2) ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยแรงงาน
- 3) ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงวัย

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก ส่งเสริมการเข้าถึง และเร่งรัดพัฒนาคุณภาพสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ทั่วประเทศให้ได้มาตรฐาน พร้อมทั้งเพิ่มการเข้าถึงสถานรับเลี้ยงเด็ก 0 - 2 ปี ที่มีคุณภาพ โดยสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่มีความพร้อม ขยายการดำเนินงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ครอบคลุมเด็กอายุ 0 - 2 ปี และส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กที่มีคุณภาพในชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองของเด็กสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยที่เด็กยังอยู่อาศัยกับพ่อแม่ได้

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับวัยแรงงาน พัฒนาระบบประกันสังคมให้สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานนอกระบบ โดยการปรับปรุงรูปแบบการจ่ายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น พร้อมทั้งส่งเสริมการออมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณอายุด้วยการจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าร่วมระบบการออมภาคสมัครใจปรับปรุงเงื่อนไขด้านการออมและสิทธิประโยชน์เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสามารถออมและได้ผลประโยชน์ในอัตราที่เพิ่มขึ้น รวมถึงพัฒนาระบบบริการข้อมูลทางการเงินเพื่อการเกษียณ เพื่อช่วยให้ผู้ออมสามารถวางแผนการออมของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงหรือจัดทำกฎหมายเพื่อพัฒนาระบบการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานให้ครอบคลุมการจ้างงานรูปแบบใหม่ ให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การจ้างงานแบบชั่วคราวหรือการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม สามารถได้รับความคุ้มครองที่เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับลูกจ้างตามกฎหมาย

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.3 ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ มุ่งสนับสนุนระบบสวัสดิการทางเลือกที่จัดโดย อปท. และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการบูรณาการข้อมูลด้านสวัสดิการและเงินช่วยเหลือทั้งหมดของผู้สูงอายุ เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนและเอื้อต่อการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากจนแบบมุ่งเป้ามากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มการเข้าถึงบริการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง โดยการเพิ่มศักยภาพของบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และสนับสนุน บทบาทของ อปท. สถานบริการเอกชน ผู้ดูแลอิสระ และสมาชิกในครอบครัวที่ผ่านการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็น และได้รับการรับรองมาตรฐานแล้ว ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่อาศัยในบ้านตนเอง ด้วยการสนับสนุน การปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้เหมาะสม โดยเฉพาะในผู้สูงอายุที่ยากจนควบคู่กับการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีทางเลือกของที่อยู่อาศัยที่หลากหลาย ทั้งบ้านพักสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการดูแลเป็นพิเศษ และที่อยู่อาศัยที่ออกแบบสำหรับผู้สูงอายุ อย่างเพียงพอต่อความต้องการ

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 บูรณาการระบบความคุ้มครองทางสังคม โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดเป้าประสงค์ ของการจัดความคุ้มครองทางสังคมร่วมกัน การกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นในการจัดความคุ้มครองทางสังคมให้ชัดเจน รวมถึงการเชื่อมโยงฐานข้อมูลให้ทุกหน่วยงานสามารถทำงานบนฐานข้อมูลเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อลดความทับซ้อนระหว่างโครงการ/ มาตรการ เพิ่มความเพียงพอของสิทธิประโยชน์ และลดการตกหล่นของกลุ่มเปราะบาง ทั้งผู้พิการ คนไร้บ้าน ผู้ที่มีปัญหาซ้ำซ้อน และผู้ที่ประสบความเดือดร้อน

2. หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตมุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้ง เป้าหมายที่ 3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของการพัฒนาระดับมหุดมหาย

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ดัชนีพัฒนาการเด็กสมวัยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 88 เมื่อสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยต่ำกว่าร้อยละ 4 ต่อปี

ตัวชี้วัดที่ 1.6 จำนวนผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความยากจนหลายมิติลดลงร้อยละ 20 ต่อปี

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 พัฒนาเด็กช่วงตั้งครรภ์ถึงปฐมวัยให้มีพัฒนาการรอบด้าน มีอุปนิสัยที่ดีโดย (1) การเตรียมความพร้อมพ่อแม่ผู้ปกครองและสร้างกลไกประสานความร่วมมือ เพื่อดูแล หญิงตั้งครรภ์ ให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพ และดูแลเด็กให้มีพัฒนาการสมวัย ตั้งแต่อายุในครรภ์ – 6 ปี (2) การพัฒนาครูและ ผู้ดูแลเด็กปฐมวัยให้มีความรู้และทักษะการดูแลที่เพียงพอ มีจิตวิทยา การพัฒนาการของเด็กปฐมวัยสามารถทำงานร่วมกับพ่อแม่ผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการด้านการเรียนรู้ ของเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการสมวัยตามหลักการพัฒนามองและกระบวนการเรียนรู้แก่เด็ก ควบคู่กับการพัฒนาการด้านร่างกาย สาธารณสุขและโภชนาการเพื่อส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีย่างรอบด้านก่อนเข้าสู่วัยเรียน (3) การยกระดับสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ได้มาตรฐาน และจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นกลไกการพัฒนาเด็กปฐมวัยรายพื้นที่ที่มีคุณภาพ (4) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดูแลปกป้องเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่ดี รอบด้าน สติปัญญาสมวัย โดยการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน รวมถึงพัฒนาระบบสารสนเทศเด็กรายบุคคลเพื่อการส่งต่อไปยังสถานศึกษา และการพัฒนา ที่ต่อเนื่อง

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคตโดย (1) ส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม ทั้งการเพิ่มพูน และพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาทักษะเดิม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน โดยให้สถาบันการศึกษา ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานพัฒนาของรัฐ วางแผนสำรวจข้อมูลและจัดทำหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมีการปรับกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุน การดำเนินการในรูปแบบที่หลากหลายได้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานในอนาคต และประชาชนควรได้รับเครดิตในทักษะอนาคต เพื่อใช้พัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองและสนับสนุนจากภาครัฐ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.5 พัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลเมืองมีคุณค่าของสังคม โดย (1) พัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลังของสังคม ให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา ที่สั่งสมมาตลอดช่วงชีวิตสู่คนรุ่นหลัง เพื่อให้เกิดการสืบสานและต่อยอดการพัฒนาสังคมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกับคนต่างวัย และส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงานตามศักยภาพ รวมทั้งพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ที่ทันสมัย และหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาความรู้สมรรถนะทางดิจิทัล ทักษะทางธุรกิจและการใช้ชีวิต ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม

3. หมายเหตุที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิรูปราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (1) พัฒนาการให้บริการ ภาครัฐที่ตอบโจทย์สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการโดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม (2) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่นเชื่อมโยงเปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (3) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ (4) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรมโดยมีบริการสาธารณะทั่วถึงเท่าเทียม และ เป้าหมายที่ 5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของการพัฒนาระดับหมายเหตุ

เป้าหมายที่ 1 การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในองค์ประกอบ ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วม ทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่เกินอันดับที่ 40 ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 0.82

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐจากการควบคุมมาเป็นการกำกับ ดูแลหรือเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงาน แบบบูรณาการโดยกำหนดเป้าหมายการบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จในทุกบริการที่ภาครัฐยังต้องดำเนินการ ให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ระดับนโยบาย แผนงบประมาณ กำลังคน และการติดตามประเมินผล ให้เป็นเอกภาพและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ 3 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.1 ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล โดยจัดทำข้อมูลสำหรับการบริหาร จัดการทรัพยากรของประเทศทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และข้อมูลอื่นของหน่วยงานของรัฐทั้งหมด อย่างบูรณาการให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีการจัดเก็บที่ไม่ซ้ำซ้อน ไม่เป็นภาระกับผู้ให้ข้อมูล มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐกับภาคเอกชน เพื่อให้เกิด

การวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริการภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบท การพัฒนาได้อย่างเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต่อสาธารณะในการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เร่งพัฒนาระบบที่บูรณาการข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐในภาพรวมที่สำคัญต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายให้แล้วเสร็จเป็นลำดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทางและรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล

2.2.3 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2566 - 2570

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นแผนระยะปานกลาง 5 ปี ที่มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 รองรับการดำเนินกรในห้วงที่สองของยุทธศาสตร์ (แผนระดับที่ 1) โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงมิติทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความมั่นคง ปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ได้แก่ ความมั่นคงของรัฐ ความมั่นคงของมนุษย์ ความอยู่ดีมีสุขของคนในชาติให้ปลอดจากความหวาดกลัว (Freedom from Fear) หลุดพ้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต (Freedom from Want) อยู่อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี (Freedom to Live in Dignity) บนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน และความมั่นคงระหว่างประเทศ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจที่สอดคล้องเชื่อมโยง ดังนี้

เป้าหมาย : การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 7 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ มุ่งเน้นการยกระดับสถานะและเพิ่มขีดสมรรถนะของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรูปธรรมให้ได้รับการยอมรับจากสากล โดยดำเนินการเร่งรัดการบริหารจัดการคดีค้ามนุษย์ โดยใช้กลไกการขับเคลื่อนและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และพัฒนาศักยภาพให้แก่คณะสหวิชาชีพ เจ้าหน้าที่รัฐ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีค้ามนุษย์

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

เป้าหมายที่ 1 การยกระดับสถานะของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

ผลสัมฤทธิ์ ประเทศไทยแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจนไม่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ เศรษฐกิจ การบริหาร และการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายที่ 2 ประเทศไทยสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

ผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ดีขึ้น รวมทั้งสามารถบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน เพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ร่วมกัน

กลยุทธ์หลักที่ 1 การยกระดับความเชื่อมั่นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในระดับสากล

กลยุทธ์หลักที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

เป้าหมาย : ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 8 การป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด มุ่งเน้นการป้องกันประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด สกัดกั้น และปรามปรามขบวนการการค้ายาเสพติด ตลอดจนการบำบัด รักษา และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดให้เกิดการยอมรับจากสังคม นอกจากนี้ยังมุ่งเสริมสร้างโอกาสและทางเลือกของผู้เสพยาเสพติด ภายหลังการเข้ารับการรักษาให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข มีศักดิ์ศรีบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน สามารถพัฒนาศักยภาพมนุษย์และไม่ถูกตีตราหรือเลือกปฏิบัติ

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

เป้าหมายที่ 1 การป้องกันประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

ผลสัมฤทธิ์ ประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการป้องกันจากยาเสพติด

เป้าหมายที่ 3 ผู้เสพยาเสพติดมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม และไม่หวนกลับเข้าสู่วงจรยาเสพติด

ผลสัมฤทธิ์ ผู้เสพยาเสพติดที่เข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์หลักที่ 1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีภูมิคุ้มกันและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและลดความต้องการยาเสพติด

กลยุทธ์หลักที่ 3 การสร้างความสมดุลบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนในการบำบัด ฟื้นฟู และการผนวกสู่สังคมได้อย่างปกติสุข

2.3 แผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 นโยบายรัฐบาล

นางสาวแพทองธาร ชินวัตร นายกรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2567 ให้ทราบถึงแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินที่รัฐบาลมุ่งมั่นจะสร้างความสามัคคี โปร่งดอง ให้เกิดขึ้นในสังคมไทยซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือกันในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครองของประเทศให้ก้าวหน้าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนชาวไทยทุกคน โดยประเทศไทยกำลังเผชิญความท้าทายอยู่หลายประการ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจที่เติบโตน้อยกว่าศักยภาพจริง ปัญหาหนี้สินเรื้อรัง ปัญหาความเหลื่อมล้ำที่รุนแรงขึ้นทุกที่ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาสังคมและการเมืองทั้งหมดนี้คือ "ความท้าทาย" ที่รัฐบาลพร้อมจะประสานพลังกับทุกภาคส่วน (Collaboration) เปลี่ยนความท้าทายให้กลายเป็น "ความหวัง โอกาส และความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม" ของคนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม (Inclusiveness) รัฐบาลพร้อมเสริมศักยภาพสร้างโอกาสให้ประชาชนทั้งบทบาทและสิทธิ (Empowerment) เพื่อพลิกฟื้นประเทศจากปัญหาที่รุมเร้าและทำให้ประเทศไทยเดินไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ได้แก่

1. ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
2. การเข้าสู่สังคมสูงวัยที่เร็วกว่าระดับการพัฒนาประเทศและเร็วกว่าประเทศอื่นในภูมิภาค
3. ความมั่นคง ปลอดภัยของสังคมถูกคุกคามจากการแพร่ระบาดของยาเสพติด
4. SMEs กำลังประสบปัญหาสภาพคล่อง และสัดส่วนหนี้เสีย ต่อสินเชื่อรวมของ SMEs เพิ่มสูงขึ้น
5. ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมดั้งเดิมไทยโดยเฉพาะ SMEs ยังไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

6. สถานะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลก ส่งผลกระทบต่อภาคเกษตรกรรม-ท่องเที่ยว
7. ความไร้เสถียรภาพทางการเมืองมาอย่างยาวนานอันเป็นผลจากการรัฐประหาร ส่งผลต่อความเชื่อมั่นการลงทุน
8. ระบบราชการแบบรวมศูนย์และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่เต็มที่
9. สถานการณ์ภูมิรัฐศาสตร์ที่เปลี่ยนไป การแบ่งฝ่ายแยกขั้วระหว่างประเทศมหาอำนาจและประเทศต่าง ๆ การกีดกันทางการค้า

ทั้งนี้คำแถลงนโยบายของรัฐบาลมีสาระสำคัญระบุถึงเจตนารมณ์ยุทธศาสตร์และนโยบายของรัฐบาลมุ่งมั่นจะสร้างความสามัคคีปรองดองให้เกิดขึ้นในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองการของประเทศให้ก้าวหน้า เพื่อประโยชน์ของประชาชน ซึ่ง 10 นโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินการทันที ได้แก่

- นโยบายที่ 1 ปรับโครงสร้างหนี้ทั้งระบบ
- นโยบายที่ 2 ส่งเสริม SME
- นโยบายที่ 3 ลดราคาค่าพลังงานและสาธารณูปโภค
- นโยบายที่ 4 สร้างรายได้ใหม่ นำเศรษฐกิจนอกระบบภาษีและเศรษฐกิจใต้ดินเข้าสู่ระบบภาษี
- นโยบายที่ 5 กระตุ้นเศรษฐกิจ ผ่านโครงการดิจิทัลวอลเล็ต
- นโยบายที่ 6 ยกระดับการทำเกษตรเป็นเกษตรทันสมัย
- นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- นโยบายที่ 8 แก้ไขปัญหาอาชญากรรม
- นโยบายที่ 9 เร่งแก้ไขปัญหายาเสพติด
- นโยบายที่ 10 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและจัดสวัสดิการสังคม
- นโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีดังนี้

นโยบายเร่งด่วน

1. การจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
 - สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ ได้แก่ คนพิการ ผู้สูงอายุ กลุ่มชาติพันธุ์ บุคคลไร้รัฐไร้สัญชาติ เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ
2. การแก้ปัญหาอาชญากรรมอย่างเด็ดขาดและครบวงจร
 - ค้นหาผู้เสพในชุมชนเพื่อเข้าสู่กระบวนการรักษา ตลอดจนการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด การฝึกอาชีพ การศึกษา และการฟื้นฟูสภาพทางสังคม

ระยะกลางและระยะยาว

1. พลิกฟื้นความเชื่อมั่นของคนไทยและต่างชาติ ด้วยการพัฒนาการเมืองในระบบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ มีนิติธรรม และความโปร่งใส
 - การยึดมั่นในหลักนิติธรรม (Rule of Law) และความโปร่งใส (Transparency)
 - การดูแลให้มีการปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและจริงจัง โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการป้องกันและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

2. การส่งเสริมและผลักดันการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย
 - การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ
 - ส่งเสริมความเท่าเทียมของชายและหญิงทั้งในระดับครอบครัวและในที่ทำงาน เพื่อให้ผู้หญิงทุกคนในประเทศไทยไม่ต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติ อยู่ในสังคมที่สามารถเป็นทั้งแม่และเจริญเติบโตในหน้าที่การงานได้ไม่น้อยไปกว่าผู้ชาย
3. การต่างประเทศ
 - การเดินทางสานต่อนโยบายการทูต เศรษฐกิจเชิงรุก และการสร้าง Soft Power
 - ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวระหว่างกัน โดยเฉพาะตลาดใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างโอกาสความร่วมมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ
4. พลิกฟื้นความเชื่อมั่นของคนไทยและต่างชาติ ด้วยการพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ มีนิติธรรม และความโปร่งใส
 - การยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น
 - ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน (Enable) การอำนวยความสะดวก (Facilitate) และการกำกับกฎกติกา (Regulate) เพื่อให้ประชาชนและเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว
5. การส่งเสริมและผลักดันการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย
 - การส่งเสริมการเกิดและเติบโตของเด็กทุกคนอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียม
 - ส่งเสริมการเติบโตอย่างมีคุณภาพและเท่าเทียม โดยเด็กไทยทุกคนจะต้องเข้าถึงศูนย์ดูแลเด็กปฐมวัยที่มีมาตรฐาน เมื่อเติบโตได้เรียนหนังสือ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล
6. การต่างประเทศ
 - การรักษาจุดยืนของการไม่เป็นส่วนหนึ่งของความขัดแย้งระหว่างประเทศ (Non-Conflict)
 - ดำเนินความสัมพันธ์กับนานาประเทศอย่างจริงใจและสร้างสรรค์ในกรอบของกฎหมายระหว่างประเทศและบรรทัดฐานสากล โดยมีผลประโยชน์ของชาติเป็นแกนกลางสำคัญ

2.3.2 แผนพัฒนาภาค (พ.ศ. 2566 – 2570)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำแผนพัฒนาภาคทั้ง 6 ภาค ประกอบด้วย ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคใต้ชาติแดน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 แผน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ในช่วงระยะ 5 ปี รวมถึงนโยบายรัฐบาล และข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ควบคู่ไปกับศักยภาพ โอกาส และบริบทการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทาง การพัฒนาเชิงพื้นที่ระดับภาคให้กับส่วนราชการและเป็นกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดในช่วงเวลาเดียวกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กรอบแผนพัฒนาภาคที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่

แผนพัฒนาภาคเหนือ (พ.ศ. 2566 – 2570) ประกอบด้วย 17 จังหวัด ได้แก่ แม่ฮ่องสอน เชียงใหม่ เชียงราย พะเยา ลำพูน น่าน แพร่ ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก กำแพงเพชร เพชรบูรณ์ อุทัยธานี และนครสวรรค์

กรอบทิศทางการพัฒนา มุ่งสู่การพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ เชื่อมโยงกับ อนุภูมิภาค และเติบโตอย่างยั่งยืนตามแนวคิด “เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สานสัมพันธ์ระหว่างพื้นที่ สุขภาวะดี วิถีชีวิตยั่งยืน” โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา 4 C ได้แก่

Creative พัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูงโดยการสร้างระบบนิเวศ เมืองและพื้นที่สร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถพัฒนาสู่การเป็นสินค้าและบริการสร้างสรรค์

Connect สร้างโอกาสในการเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในประเทศและกับอนุภูมิภาค ทั้งในส่วนของ ระเบียบเศรษฐกิจพิเศษ เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เมืองสร้างสรรค์ และกลุ่มผู้คนสร้างสรรค์

Clean พัฒนาตามแนววิถีใหม่ (New Normal) บนฐานการเติบโตอย่างยั่งยืนของการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม การดูแลความสะอาดของเมือง และการใช้พลังงานสะอาด

Care ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับการดูแลผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสในสังคมและพัฒนา ศักยภาพแรงงาน

แนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับกรม คือ แนวทางการพัฒนาที่ 3.4.5 พัฒนาและยกระดับ คุณภาพชีวิต เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) และ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ช้อย่อยที่ (2) พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) โดย การพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุ ส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามศักยภาพของผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิตและสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุในการพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน

2.3.3 แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงานขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงาน สถานประกอบการกิจการ และตลาดแรงงาน ของประเทศ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน ได้แก่

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 คุ้มครอง ส่งเสริมสวัสดิการด้านแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ หลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับแรงงานทุกกลุ่ม

เป้าหมาย แรงงานได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีสวัสดิการและมีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง

แนวทางการพัฒนา ข้อ 3.3 การดูแลให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การคุ้มครองและความปลอดภัยของแรงงานอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตาม กฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่ เหมาะสมและมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้าง ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้าง ระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยใช้หลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจาก ทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึง แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ได้รับการคุ้มครองตาม

สิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงาน และข้อ 3.4 การพัฒนาไกล่เกลี่ยเข้าสู่สิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การบูรณาการความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศและความมั่นคงด้านแรงงาน

เป้าหมาย ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้ลดลงและไม่เกิดขึ้นซ้ำ ได้แก่ การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและการข่มขู่การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวทางการพัฒนา ข้อ 3.4 ส่งเสริมความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยบูรณาการการดำเนินการด้านการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าว การบังคับใช้แรงงานและบริการ การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและการข่มขู่การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ 3

ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ

(1) เป้าหมายที่ (Goal) 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

(2) เป้าหมายย่อย (Target) 8.8 ปกป้องสิทธิแรงงานและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคน รวมถึงผู้ทำงานต่างด้าว โดยเฉพาะหญิงต่างด้าวและผู้ทำงานเสี่ยงอันตราย

(3) การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน(SDGs) แห่งสหประชาชาติ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้กำกับ ดูแลให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ได้รับการคุ้มครองให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและเข้มงวด เพื่อให้แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีการยกระดับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย เพื่อให้สามารถบริหารจัดการด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 4

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

3.1 ภาพรวม

วิสัยทัศน์

“แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานสากล” (ทบทวนแล้วคงเดิม)

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตที่ดี

หมายถึง ภาวะความเป็นอยู่ที่ดีทั้งของตนเองและของสังคม
ครอบคลุมทั้งด้านสิทธิ เสรีภาพ และความปลอดภัย

ได้รับความคุ้มครองมาตรฐานสากล

หมายถึง การที่แรงงานได้รับการคุ้มครองดูแลตามกฎหมายที่
เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศ
และระดับสากล

พันธกิจ

- ยกระดับคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยในการทำงาน ป้องกันและแก้ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้าน
แรงงาน และรับมือกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
- สร้างเสริมภาคีเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการทำงานที่มีคุณค่า
- พัฒนาการบริหารจัดการและองค์ความรู้ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
- พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

ค่านิยมองค์กร (Corporate Values)

- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- กล้ายืนหยัดตามหลักกฎหมาย
- มีความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานเชิงรุก
- เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

วัฒนธรรมองค์กร – DLPW

D : Determined

มีความมุ่งมั่นต่อการทำงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

L : Legitimacy

ใช้หลักกฎหมาย เพื่อสร้างความเป็นธรรม

P : Professional & Pro-Active

มีความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานเชิงรุก ทันต่อสถานการณ์

W : Willingness

มีจิตบริการ อย่างเสมอภาค เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ



สรุปแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ 1. ด้านความมั่นคง	ยุทธศาสตร์ชาติ 3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ยุทธศาสตร์ชาติ 4. ด้านการสร้างโอกาสและ ความเสมอภาคทางสังคม	ยุทธศาสตร์ชาติ 6. ด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ
แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (1) ประเด็นความมั่นคง	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (11) การพัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต (15) พลังทางสังคม	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (15) พลังทางสังคม (17) ประเด็นความเสมอภาค และหลักประกันทางสังคม	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (20) ประเด็นการบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ (21) ประเด็นการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ (22) ประเด็นกฎหมายและ กระบวนการยุติธรรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) 9. ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวง แรงงาน 4. ปัญหาและผลกระทบต่อความ มั่นคงในภาคแรงงานได้รับการ ป้องกันและแก้ไข	แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน 3. แรงงานได้รับการคุ้มครองมีสวัสดิการและมีหลักประกันทางสังคมที่ เหมาะสม	แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงแรงงาน 5 เป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงมีความโปร่งใสตรวจสอบ ได้ 6. ระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้าน แรงงานมีประสิทธิภาพ
---	---	---

วิสัยทัศน์ “แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานสากล”

พันธกิจ 1 ยกระดับคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยใน การทำงาน ป้องกันและแก้ปัญหาการข้าม รุ่นด้านแรงงานและรับมือกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	พันธกิจ 2 สร้างเสริมภาคีเครือข่ายจากทุกภาค ส่วนในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการ ทำงานที่มีคุณค่า	พันธกิจ 3 พัฒนาการบริหารจัดการและองค์ ความรู้ด้านการคุ้มครองแรงงานและ สวัสดิการแรงงาน	พันธกิจ 4 พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล
แผนปฏิบัติการเรื่อง 1 การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐาน สากล ลดความเสี่ยง สร้างความเป็น ธรรม ด้วยการมีส่วนร่วม	แผนปฏิบัติการเรื่อง 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้าน แรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	แผนปฏิบัติการเรื่อง 3 การพัฒนาศักยภาพแรงงานและเครือ ข่าย อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนปฏิบัติการเรื่อง 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีและ สารสนเทศ
เป้าหมาย 1.1 แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตาม กฎหมายและมีสวัสดิการที่เหมาะสมตาม มาตรฐานสากล ตัวชี้วัด 1. จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครอง ตามกฎหมายแรงงาน 2. อัตราการประเมินอันตรายจากการ ทำงาน ลดลง 3. ร้อยละของสถานประกอบการที่มีข้อ พิพาทแรงงานสามารถยุติได้โดยไม่มี การนัดหยุดงานหรือปิดงาน	เป้าหมาย 2.1 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการข้ามรุ่น ด้านแรงงาน และสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง ตัวชี้วัด 1. จำนวนแรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงได้รับ การส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลให้ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย 2. ร้อยละของเรือประมงทะเลที่ปฏิบัติตาม กฎต้องและดำเนินการให้เรือประมง ทะเลปฏิบัติตามกฎหมาย 3. จำนวนสถานประกอบการที่นำแนว ปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้ บริหารจัดการด้านแรงงาน	เป้าหมาย 3.1 การคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพแรงงาน ทุกช่วงวัย ทั้งในและนอกระบบ ตัวชี้วัด 1. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับการ พัฒนาคุณภาพชีวิต 2. จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการ พัฒนาคุณภาพชีวิต 3. จำนวนแรงงาน/กลุ่ม/องค์กรที่ได้รับ การส่งเสริมให้มีสิทธิเสรีภาพในการ สมาคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	เป้าหมาย 4.1 บริการของกรมมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ บริการมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด 1. ระดับการประเมินประสิทธิภาพราชการ 4.0 ของกรม 2. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาเพื่ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน 3. ร้อยละของความสำเร็จของศูนย์บริการและศูนย์มีส่วนร่วม ที่ผลักดันให้บริการของหน่วยงาน เป้าหมาย 4.2 บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมตามธรรมาภิบาล ตัวชี้วัด 1. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านความรู้และ สมรรถนะ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน เป้าหมาย 4.3 การพัฒนางานวิชาการ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และองค์ ความรู้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพให้องค์กร ตัวชี้วัด 1. จำนวนงานวิชาการ และงานด้านต่างประเทศ ที่ถูกนำไปใช้ ประโยชน์ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามาตรฐาน Digital Literacy และสมรรถนะ 3. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

4.2 รายละเอียดแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1 การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรม ด้วยการมีส่วนร่วม

1.1) เป้าหมาย แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีสวัสดิการที่เหมาะสมตามมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมาย เดิมตาม แผน 5 ปี	1,200,000 คน	1,400,000 คน	1,600,000 คน	1,800,000 คน	2,000,000 คน
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	1,800,000	1,900,000	2,000,000

ตัวชี้วัดที่ 2 อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง (เทียบกับปีที่ผ่านมา)

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมาย เดิมตาม แผน 5 ปี	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	ร้อยละ 4	ร้อยละ 6	ร้อยละ 6

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่มีข้อพิพาทแรงงานสามารถยุติได้โดยไม่มี การนัดหยุดงานหรือปิดงาน

(ตัวชี้วัดเดิม: ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่มีข้อพิพาทแรงงานสามารถยุติได้โดยไม่มี การนัดหยุดงานหรือปิดงาน)

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมาย เดิมตาม แผน 5 ปี	ร้อยละ 86	ร้อยละ 87	ร้อยละ 88	ร้อยละ 89	ร้อยละ 90
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90

แนวทางการพัฒนา

1. กำกับ ดูแล ให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย ตามมาตรฐานสากล
2. สร้างการตระหนักรู้ให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบกิจการ แรงงานต่างด้าว และ
องค์กรภาคีต่าง ๆ
3. ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบกิจการและ
รัฐวิสาหกิจ

4. ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
5. พัฒนาระบบแวดล้อมกลไกการกำกับดูแลแรงงานและการสงเคราะห์ลูกจ้าง

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ

1. การตรวจคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย
2. กิจกรรมการตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ให้ปฏิบัติตาม
มาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. การรับคำร้องกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา 120 แห่ง พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
4. การรับและวินิจฉัยคำร้อง (ตามมาตรา 123) และกระบวนการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสิทธิ
ตามกฎหมาย
5. การกำกับดูแลให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม
(คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน)
6. โครงการขับเคลื่อนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand)
ให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม
7. โครงการยกระดับและประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงาน
เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสฉลองพระชนมายุ 60 พรรษา
8. โครงการพัฒนาทรัพยากรแรงงาน
9. โครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบกิจการ

10. การให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการ และรัฐวิสาหกิจ

11. โครงการคุ้มครองสิทธิแรงงานและสวัสดิการที่เหมาะสมกิจกรรมส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัว และสังคม
12. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับสถานการณ์ปัจจุบัน
13. โครงการสร้างความตระหนักรู้สิทธิหน้าที่นายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการข้ามชาติ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิแรงงาน

**1.2) เป้าหมาย ผู้ประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

(ตัวชี้วัดเดิม : จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้น)

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมาย เดิมตาม แผน 5 ปี	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดที่ 2 อัตราการประสอันตรายจากการทำงานลดลง (เทียบกับปีที่ผ่านมา)

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมาย เดิมตาม แผน 5 ปี	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4	ร้อยละ 4
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	ร้อยละ 4	ร้อยละ 6	ร้อยละ 6

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน
- การพัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี
- พัฒนาระบบการเฝ้าระวังความปลอดภัยในการทำงาน

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ

- การส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย
- การพัฒนาและปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยในกิจการประเภทต่าง ๆ
- การเสริมสร้างบุคลากรภาครัฐเพื่อเป็นที่ปรึกษามาตรฐานแรงงานไทย
- การพัฒนาความเข้มแข็งของที่ปรึกษามาตรฐานแรงงานไทย
- การสร้างการตระหนักรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทย
- การพัฒนาสมรรถนะผู้ทำหน้าที่ประเมินมาตรฐานแรงงานไทย
- การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรภาคเอกชนและเครือข่าย เพื่อยกระดับให้สถานประกอบกิจการมีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี
- โครงการพัฒนาสถานประกอบกิจการต้นแบบระบบการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่อาเซียน
- การส่งเสริมเงินกู้กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาการทำงาน
- โครงการสร้างความปลอดภัยพื้นฐานในองค์กรภาครัฐ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2.1) เป้าหมาย การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนแรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงได้รับการส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่าเป้าหมายเดิมตามแผน 5 ปี	40,000 คน	45,000 คน	50,000 คน	55,000 คน	60,000 คน
ค่าเป้าหมายที่ทบทวน	-	-	51,000 คน	52,000 คน	53,000 คน

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของเรือประมงทะเลที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องและดำเนินการให้เรือประมงทะเลปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่าเป้าหมาย เดิมตาม แผน 5 ปี	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ค่าเป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดที่ 3 จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้บริหารจัดการด้านแรงงาน

(ตัวชี้วัดเดิม : จำนวนสถานประกอบกิจการที่นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้บริหารจัดการด้านแรงงาน)

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่าเป้าหมาย เดิมตาม แผน 5 ปี	1,700 แห่ง	1,900 แห่ง	2,100 แห่ง	2,300 แห่ง	2,500 แห่ง
ค่าเป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	2,100 แห่ง	2,300 แห่ง	2,500 แห่ง

แนวทางการพัฒนา

1. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายและการใช้แรงงานบังคับ
2. กำกับดูแลให้แรงงานประมงทะเล และที่เกี่ยวข้อง ให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย
3. ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้บริหารจัดการด้านแรงงาน
4. การเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ

1. การตรวจสอบสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน
2. การดำเนินการถอดถอนประเทศไทยจากบัญชีรายชื่อประเทศที่ถูกกล่าวหาว่ามีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้าประเภท อ้อย เครื่องนุ่งห่ม กุ้ง และ ปลา

3. กิจกรรมการตรวจแรงงานนอกระบบเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน
4. โครงการป้องกันการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมายทุกรูปแบบในสถานประกอบกิจการและสถานบริการพักค้างคืน
5. บูรณาการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรื่องประมงทะเลในพื้นที่ 22 จังหวัดชายทะเล
6. บูรณาการตรวจสถานประกอบกิจการแปรรูปสัตว์น้ำในพื้นที่ 22 จังหวัดชายทะเล
7. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสถานประกอบกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้ในการบริหารกิจการ/ธุรกิจ
8. ส่งเสริมให้นำตราสัญลักษณ์แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้และยกระดับการบริหารจัดการแรงงาน
9. การทวนสอบสถานประกอบกิจการที่นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงาน
10. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรภาคเอกชนและเครือข่ายในการยกระดับการบริหารแรงงานด้วยการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้
11. การสร้างการตระหนักรู้ด้านการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP)
12. สร้างและพัฒนาเครือข่ายภาครัฐเพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมายของทีมสหวิชาชีพ
13. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และด้านการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
14. โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานทางทะเล แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558
15. โครงการส่งเสริมความรู้เตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
16. ยกระดับความร่วมมือสถานประกอบกิจการ โดยการรับรองตนเอง “สถานประกอบกิจการปลอดการบังคับใช้แรงงาน” (ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการรับรองตนเอง)
17. โครงการเสริมสร้างความรู้ให้แก่นายจ้างหรือผู้ประกอบการเพื่อป้องกันการกระทำผิดกฎหมายแรงงาน
18. โครงการรู้เท่าทันปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน การบังคับใช้แรงงาน และการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
19. โครงการเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ
20. โครงการสานสัมพันธ์ภาพการทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงาน
21. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพแรงงานประมง เรื่อง ยกระดับการปกป้องคุ้มครองตนเองให้มีความปลอดภัยในการทำงานและไม่ตกเป็นแรงงานบังคับ
22. โครงการอบรมสร้างความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558
23. รณรงค์ในวันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก 12 มิถุนายน

2.2) เป้าหมาย การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนแรงงานได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมาย เดิมตาม แผน 5 ปี	650,000 คน	700,000 คน	800,000 คน	900,000 คน	1,000,000 คน
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	680,000 คน	690,000 คน	700,000 คน

ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีระบบการจัดการด้านยาเสพติด

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมาย เดิมตาม แผน 5 ปี	2,100 แห่ง	2,200 แห่ง	2,300 แห่ง	2,400 แห่ง	2,500 แห่ง
ค่า เป้าหมายที่ หน่วยงาน ปรับ	-	-	1,600 แห่ง	1,600 แห่ง	1,800 แห่ง

แนวทางการพัฒนา

1. เสริมสร้างความรู้ภูมิคุ้มกันยาเสพติดให้กับแรงงานทั้งในและนอกระบบ
2. สร้างพื้นที่ปลอดภัยยาเสพติด

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ

1. โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ
2. ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มแรงงานนอกระบบ
3. โครงการค้นหา ผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ
4. โครงการโรงงานสีขาว
5. มาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.)
6. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 3 การพัฒนาศักยภาพแรงงานและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ
 3.1) เป้าหมาย การคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพแรงงานทุกช่วงวัย ทั้งในและนอกระบบ
 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมาย เดิมตาม แผน 5 ปี	700,000 คน	750,000 คน	800,000 คน	850,000 คน	900,000 คน
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	800,000 คน	850,000 คน	900,000 คน

ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนแรงงานนอกระบบ เครือข่ายแรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการ
 การคุ้มครองและส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

(ตัวชี้วัดเดิม : จำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต)

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมาย เดิมตาม แผน 5 ปี	4,000 คน	4,100 คน	4,200 คน	4,300 คน	4,400 คน
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	14,200 คน	14,300 คน	14,400 คน

ตัวชี้วัดที่ 3 จำนวนแรงงาน/กลุ่ม/องค์กรที่ได้รับการส่งเสริมให้มีสิทธิเสรีภาพในการสมาคม
 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมาย เดิมตาม แผน 5 ปี	400,000 คน	450,000 คน	500,000 คน	550,000 คน	600,000 คน
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	510,000 คน	520,000 คน	530,000 คน
	-	-	5,100 องค์กร	5,200 องค์กร	5,300 องค์กร

แนวทางการพัฒนา

1. สร้างการรับรู้และพัฒนาศักยภาพแรงงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบกิจการ แรงงานต่างด้าว และองค์กรภาคีเครือข่ายต่าง ๆ
2. สร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัย
3. ส่งเสริมการรวมกลุ่ม พัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน และเพิ่มศักยภาพของผู้นำแรงงาน เพื่อการพัฒนาแรงงานทุกกลุ่มอย่างบูรณาการ
4. สื่อสารองค์กรเชิงรุก ทันสมัย และตรงต่อกลุ่มเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ

1. โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กศึกษาเขตสิรินธร-ราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
2. โครงการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว
3. โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพ ของประชากรวัยแรงงาน
4. โครงการเตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุของแรงงานนอกระบบ เพื่อรองรับสังคมสูงวัย
5. การสร้างการรับรู้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานหญิงเพื่อสร้างความเสมอภาคและการทำงานที่มีคุณค่า
7. การสร้างการตระหนักรู้ในวันสำคัญด้านแรงงานทั้งในระดับชาติและระดับสากล
8. โครงการขับเคลื่อนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) ให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม
9. โครงการยกระดับและประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงาน เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในโอกาสฉลองพระชนมายุ 60 พรรษา
10. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ
11. โครงการพัฒนาสถานประกอบกิจการต้นแบบระบบการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่อาเซียน
12. การปลูกฝังวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
13. การยกระดับการขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยในการทำงาน
14. สร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ
15. ส่งเสริมสิทธิและหน้าที่แก่แรงงานสูงอายุและแรงงานนอกระบบกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)
16. การกำกับดูแลให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของกรม ได้แก่ คณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน, คณะอนุกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครอง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน, คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมและพัฒนาการรับงานไปทำที่บ้าน และ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลและเครือข่ายแรงงาน นอกระบบดีเด่น
17. การกำกับดูแลให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของกรม (คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน)
18. กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการ
19. โครงการเฝ้าระวังและติดตามการแจ้งเหตุดิจิทัลชั่วคราวตามมาตรา 75 หรือการเลิกจ้าง

ในสถานประกอบกิจการที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจกลุ่มกิจการประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์ SME และสถานประกอบกิจการที่นำเครื่องจักรอัตโนมัติมาทดแทนการใช้กำลังแรงงาน

20. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้เท่าทันรูปแบบการจ้างงานในยุคดิจิทัล

21. โครงการเสริมสร้างความพร้อมแรงงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เพื่อปรับตัวสู่

อุตสาหกรรมใหม่

22. โครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์

และสวัสดิการแรงงาน

23. ตรวจเยี่ยม ให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามเฝ้าระวังปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

24. การดำเนินการจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม

ในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

25. จัดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

4.1) เป้าหมาย บริการของกรมมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1 คะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

(ตัวชี้วัดเดิม : ระดับการประเมินเป็นระบบราชการ 4.0 ของกรม)

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมายที่ หน่วยงาน ปรับ	-	-	-	-	ระดับการ ประเมิน ระบบราชการ 3.30
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	400 คะแนน	435 คะแนน	470 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของกระบวนการงานที่ยกระดับเพื่อให้บริการประชาชนผ่านระบบ e-Service

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมายที่ หน่วยงาน ปรับ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมายที่ หน่วยงาน ปรับ	ร้อยละ 86	ร้อยละ 87	ร้อยละ 88	ร้อยละ 89	ร้อยละ 90
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	ร้อยละ 88	ร้อยละ 89	ร้อยละ 90

ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละเฉลี่ยของงานบริการที่เป็น e-Service สามารถเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (ตัวชี้วัดใหม่)

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมายที่ หน่วยงาน ปรับ	-	-	-	-	-
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ PMQA 4.0
2. พัฒนาการให้บริการตามมาตรฐานการพัฒนาระดับประเทศ

3. ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร และการสร้างนวัตกรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
4. ปรับปรุง พัฒนาระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อสนับสนุนการบริหารราชการและให้บริการอย่างบูรณาการ
5. สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ

1. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA)
2. โครงการการพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
3. โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs)
4. โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. โครงการยกระดับการคุ้มครองแรงงานและเสริมศักยภาพสถานประกอบการกิจการด้วยบริการรับรองตนเองผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Self Declaration)
6. โครงการเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนด้วย Digital ID
7. โครงการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์แม่ข่ายและเพิ่มประสิทธิภาพระบบให้บริการสารสนเทศ รองรับการควบคุมความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security)
8. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบริการอิเล็กทรอนิกส์แบบ End-to-End Process
9. โครงการพัฒนาระบบการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
10. โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลให้รองรับการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล
11. โครงการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์
12. โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน
13. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ/กิจกรรม
14. สร้างความพึงพอใจในการรับบริการ
15. การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรกรมที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน
16. สนับสนุนให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกรม

4.2) เป้าหมาย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมายที่ หน่วยงาน ปรับ	86 คะแนน	87คะแนน	88 คะแนน	89 คะแนน	90 คะแนน
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	88 คะแนน	89 คะแนน	90 คะแนน

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร Digital Literacy และสอบผ่าน

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมายที่ หน่วยงาน ปรับ	ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93	ร้อยละ 94	ร้อยละ 95
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	ร้อยละ 93	ร้อยละ 94	ร้อยละ 95

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านความรู้ และสมรรถนะ
สามารถนำความรู้ไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมายที่ หน่วยงาน ปรับ	ร้อยละ 91	ร้อยละ 92	ร้อยละ 93	ร้อยละ 94	ร้อยละ 95
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	ร้อยละ 93	ร้อยละ 94	ร้อยละ 95

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม
2. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพ

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ

1. การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาสำหรับข้าราชการ
2. การประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม
3. การยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
4. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมืออาชีพ
5. การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์
6. การพัฒนาศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรของกรม เพื่อความเป็นมืออาชีพ
7. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาคน พัฒนางานด้วยทักษะ Digital Literacy

4.3) เป้าหมาย การพัฒนางานวิชาการ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และองค์ความรู้ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนงานวิชาการ และงานด้านการต่างประเทศ ที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมายที่ หน่วยงาน ปรับ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92	ร้อยละ 94	ร้อยละ 96	ร้อยละ 98
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	ร้อยละ 94	ร้อยละ 96	ร้อยละ 98

ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
ค่า เป้าหมายที่ หน่วยงาน ปรับ	11 เรื่อง	12 เรื่อง	13 เรื่อง	14 เรื่อง	15 เรื่อง
ค่า เป้าหมายที่ ทบทวน	-	-	13 เรื่อง	14 เรื่อง	15 เรื่อง

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนางานวิชาการเพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการองค์ความรู้
2. ส่งเสริม ประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
3. การบูรณาการความร่วมมือ กับเครือข่ายและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

โครงการ/กิจกรรมสำคัญ

1. การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และเสนอแนะแนวทาง/มาตรการ ในการบริหารจัดการ
ด้านแรงงานที่เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคมภายใต้ภารกิจหลักของกรม
2. การจัดการความรู้ (KM) ในการปฏิบัติงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3. การจัดทำคู่มือเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม
4. การจัดทำรายงานสถานการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม
5. โครงการรายงานวิเคราะห์ความคิดเห็นและพัฒนากิจการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี
(feedback and development)
6. เครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน (ASEAN-OSHNET)
7. โครงการศึกษาและแลกเปลี่ยนการจัดสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงานจาก
ต่างประเทศ
8. โครงการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน
ภาคการศึกษา เพื่อให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนการดำเนินงานในภารกิจของกรม
9. การบูรณาการความร่วมมือกับภาคการศึกษาในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสวัสดิการและ
การคุ้มครองแรงงาน
10. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนากิจการราชการอย่างมีส่วนร่วม (collaborative
governance)

4.3 ประมาณการวงเงินงบประมาณรวม

4.3.1 ประมาณการวงเงินงบประมาณทั้งหมด 639.9945 ล้านบาท

แหล่งเงิน				
เงินงบประมาณแผ่นดิน	เงินรายได้ของหน่วยงาน	เงินกู้		อื่น ๆ
		ในประเทศ	ต่างประเทศ	
639.9945	-	-	-	-

4.3.2 ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการ

1) ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1 การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรม ด้วยการมีส่วนร่วม

แผนปฏิบัติการ	2566	2567	2568	2569	2570	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน	-	-	94.7511	127.2771	140.0048	362.0330
เงินรายได้ของหน่วยงาน	-	-	-	-	-	-
เงินกู้ในประเทศ	-	-	-	-	-	-
เงินต่างในประเทศ	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-

2) ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการเรื่องที่ 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

แผนปฏิบัติการ	2566	2567	2568	2569	2570	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน	-	-	42.2504	43.4036	47.74396	133.3980
เงินรายได้ของหน่วยงาน	-	-	-	-	-	-
เงินกู้ในประเทศ	-	-	-	-	-	-
เงินต่างในประเทศ	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-

3) ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3
การพัฒนาศักยภาพแรงงานและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการ	2566	2567	2568	2569	2570	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน	-	-	39.2344	41.0877	45.19647	125.5186
เงินรายได้ของหน่วยงาน	-	-	-	-	-	-
เงินกู้ในประเทศ	-	-	-	-	-	-
เงินต่างในประเทศ	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-

4) ประมาณการวงเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการเรื่องที่ 4
การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

แผนปฏิบัติการ	2566	2567	2568	2569	2570	วงเงินรวม
เงินงบประมาณแผ่นดิน	-	-	88.9307	92.9909	102.2900	284.2116
เงินรายได้ของหน่วยงาน	-	-	-	-	-	-
เงินกู้ในประเทศ	-	-	-	-	-	-
เงินต่างในประเทศ	-	-	-	-	-	-
อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-

ส่วนที่ 5

การนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติและการติดตามผล

5.1 การนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีแนวทางในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) ไปสู่การปฏิบัติ โดยสร้างความรู้ความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป้าหมายของแผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัดและแนวทางการดำเนินการ โดยใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม

2. การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) ไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำฐานข้อมูลสนับสนุนการดำเนินงาน การศึกษาและปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการดำเนินงานและการสร้างช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3. การส่งเสริมให้มีการบริหารยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) อย่างจริงจัง โดยผลักดันให้เกิดการบริหารยุทธศาสตร์ในลักษณะที่เป็นองค์กรรวม มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยส่งเสริมให้มีการประสานการทำงานในระหว่างหน่วยงานมากขึ้น

4. การจัดการความรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) ขององค์กร

5. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จาก ICT ในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. การบริหารความเสี่ยง เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่อาจมีความเสี่ยง ไม่สามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) ได้สำเร็จตามเป้าประสงค์ อันเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

7. การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือนำไปสู่การดำเนินงานของบุคลากรที่ สอดคล้องและสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

8. การอาศัยเทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) ไปสู่ระดับหน่วยงานในสังกัดและบุคลากรอย่างหลากหลาย ได้แก่

8.1 การถ่ายทอดโดยตรงระหว่างบุคคล เช่น การพบปะพูดคุย การประชุม เป็นต้น

8.2 การถ่ายทอดผ่านเทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น เว็บไซต์ของกรม หนังสือเวียน สื่อสิ่งพิมพ์ ต่าง ๆ เป็นต้น

9. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) อย่างเป็นรูปธรรม และใช้เป็นแนวทางในการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์

5.2 การติดตามประเมินผล

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีแนวทางการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) ดังนี้

1. การพัฒนาระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ โดยติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) และแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งในระดับเป้าหมาย (ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย) และระดับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

2. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) รวมทั้งทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนผลการดำเนินงานอย่างถูกต้องมากที่สุด

3. การทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยในทุกปีหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น หน่วยงานจะมีการประชุมคณะทำงานเพื่อทบทวนและปรับแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ส่วนที่ 6 รายละเอียดตัวชี้วัด (Template)

แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 1	การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรม ด้วยการมีส่วนร่วม
เป้าหมายที่ 1.1	แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีสวัสดิการที่เหมาะสม ตาม มาตรฐานสากล
ตัวชี้วัดที่ 1	จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไม่น้อยกว่า
หน่วยวัด	คน

คำอธิบาย :

จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไม่น้อยกว่า หมายถึง แรงงาน
ที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ลูกจ้างทำงานบ้าน และ
ผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเจ้าหน้าที่เข้าไปตรวจแรงงานเพื่อให้การคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานในระบบและนอกระบบที่ผ่านการตรวจแล้วพบว่าปฏิบัติถูกต้องจาก
กิจกรรมตรวจแรงงานในระบบ ตรวจแรงงานนอกระบบ ตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงาน
รัฐวิสาหกิจ ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ขั้นพื้นฐานและขั้นเทคนิควิชาการ

วิธีเก็บข้อมูล : เก็บข้อมูลแรงงานที่ผ่านการตรวจและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานจากกิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมตรวจคุ้มครองแรงงาน
2. กิจกรรมตรวจคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
3. กิจกรรมตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ให้ปฏิบัติตาม
มาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขั้นพื้นฐานและขั้นเทคนิควิชาการ

แหล่งข้อมูล :

ข้อมูลจากระบบสารสนเทศของกรม/เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	1,800,000	1,900,000	2,000,000

หน่วยงานรับผิดชอบ :

1. กองคุ้มครองแรงงาน
2. กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
3. กองความปลอดภัยแรงงาน

- แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 1** การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล ลดความเหลื่อมล้ำ
 สร้างความเป็นธรรม ด้วยการมีส่วนร่วม
- เป้าหมายที่ 1.1** แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีสวัสดิการที่เหมาะสม ตาม
 มาตรฐานสากล
- ตัวชี้วัดที่ 2** อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง (เทียบกับปีที่ผ่านมา)
- หน่วยวัด** ร้อยละ

คำอธิบาย :

อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง (เทียบกับปีที่ผ่านมา) หมายถึง อัตราการ
 ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานต่อลูกจ้าง 1,000 คน นับกรณีร้ายแรง (ตาย ทุพพลภาพ
 สูญเสียอวัยวะ หายงานเกิน 3 วัน) ในปีงบประมาณปัจจุบัน ลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการประสบ
 อันตรายจากการทำงานของปีงบประมาณที่ผ่านมา

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{(\text{อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน กรณีร้ายแรง ต่อลูกจ้าง 1,000 คน} \\ \text{ในปีงบประมาณปัจจุบัน} - \text{อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน} \\ \text{กรณีร้ายแรงต่อลูกจ้าง 1,000 คน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา}) \times 100}{\text{อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน กรณีร้ายแรง} \\ \text{ต่อลูกจ้าง 1,000 คน ในปีที่ผ่านมา}}$$

คำนวณจากสูตร

$$\frac{\text{จำนวนลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงาน กรณีร้ายแรงในปีงบประมาณ} \times 1,000}{\text{จำนวนลูกจ้างในข่ายคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทนเฉลี่ยในปีงบประมาณ}}$$

วิธีเก็บข้อมูล :

1. จัดเก็บข้อมูลรายงานสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานของสำนักงานกองทุนเงิน
 ทดแทนสำนักงานประกันสังคม
2. กองความปลอดภัยแรงงานคำนวณอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานประจำปี
 งบประมาณ

แหล่งข้อมูล :

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	ร้อยละ 4	ร้อยละ 6	ร้อยละ 6

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองความปลอดภัยแรงงาน

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1	การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรม ด้วยการมีส่วนร่วม
เป้าหมายที่ 1.1	แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีสวัสดิการที่เหมาะสม ตามมาตรฐานสากล
ตัวชี้วัดที่ 3	ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่มีข้อพิพาทแรงงานสามารถยุติได้โดยไม่มี การนัดหยุดงานหรือปิดงาน
หน่วยวัด	ร้อยละ

คำอธิบาย :

1. สถานประกอบกิจการที่มีข้อพิพาทสามารถยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน หมายถึง ผลรวมของสถานประกอบกิจการที่มีข้อพิพาทสามารถยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน

2. ข้อพิพาทแรงงานที่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน หมายถึง ข้อเรียกร้องที่นายจ้างกับลูกจ้าง มีการเจรจากันแล้วแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ หรือไม่มีการเจรจากันภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ซึ่งฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ เพื่อเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ย และเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ถึงขั้นใช้สิทธินัดปิดงานหรือนัดหยุดงาน

สถานประกอบกิจการที่มีข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นปิดงาน/นัดหยุดงาน หมายถึง ผลรวมของสถานประกอบร้อยละของสถานประกอบกิจการที่มีข้อพิพาทสามารถยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน หมายถึง สถานประกอบกิจการที่เกิดข้อพิพาทสามารถยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานเทียบกับ จำนวนสถานประกอบกิจการทั้งหมดที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$y = \frac{A \times 100}{B}$$

X = ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่มีข้อพิพาทสามารถยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน
 A = ผลรวมของสถานประกอบกิจการที่มีข้อพิพาทสามารถยุติได้โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน
 B = จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีข้อพิพาทแรงงานทั้งหมด

วิธีเก็บข้อมูล : จัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการปฏิบัติงานรายเดือน/รายไตรมาส

แหล่งข้อมูล : ประมวลผลการปฏิบัติงานจากแบบรายงาน ดังนี้

1. การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทแรงงาน (แบบ ส.ร.ส.3)
2. รายชื่อสถานประกอบกิจการที่มีการนัดหยุดงานและการปิดงาน (แบบ ส.ร.ส.4)

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักแรงงานสัมพันธ์

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1	การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรม ด้วยการมีส่วนร่วม
เป้าหมายที่ 1.2	ผู้ประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
ตัวชี้วัดที่ 1	ร้อยละของสถานประกอบการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่มี ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
หน่วยวัด	ร้อยละ

คำอธิบาย :

สถานประกอบการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง
สถานประกอบการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนสถานประกอบการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่มี
ความรับผิดชอบต่อสังคมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568} \times 100}{\text{สถานประกอบการที่ยื่นประกาศแสดงตนเอง
ยื่นขอการรับรองและตรวจติดตามผลมาตรฐานแรงงานไทย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568}}$$

วิธีเก็บข้อมูล :

นับจำนวนสถานประกอบการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานจากกิจกรรมดำเนินการ
ให้สถานประกอบการจัดทำมาตรฐานแรงงานไทย โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และ
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ และส่วนกลางนับจำนวนสถานประกอบการ
ที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานจากกิจกรรมดำเนินการให้สถานประกอบการจัดทำมาตรฐานแรงงาน
ไทย โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กรุงเทพมหานครพื้นที่ และส่วนกลาง

แหล่งข้อมูล :

ข้อมูลจากระบบสารสนเทศของกรม/เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

แผนปฏิบัติการ ภารกิจที่ 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

เป้าหมายที่ 2.1 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนแรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงได้รับการส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย

หน่วยวัด คน

คำอธิบาย :

แรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงได้รับการส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย หมายถึง แรงงานไทย แรงงานเด็ก แรงงานต่างด้าว ที่ทำงานในสถานประกอบกิจการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ที่ได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และป้องกันไม่ให้เป็นผู้เสียหายหรือตกเป็นเหยื่อการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานที่ผ่านการตรวจจากกิจกรรมตรวจสถานประกอบกิจการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

วิธีเก็บข้อมูล :

จัดเก็บข้อมูลจำนวนแรงงานในการตรวจสถานประกอบกิจการที่เสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดและสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองกรุงเทพมหานครพื้นที่

แหล่งข้อมูล :

ข้อมูลจากระบบสารสนเทศของกรม/เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	51,000 คน	52,000 คน	53,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองคุ้มครองแรงงาน

แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

เป้าหมายที่ 2.1 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของเรือประมงทะเลที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องและดำเนินการให้เรือประมงทะเลปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย

หน่วยวัด ร้อยละ

คำอธิบาย :

1. เรือประมงทะเลที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องและดำเนินการให้เรือประมงทะเลปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย หมายถึง เรือประมงทะเลที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานแล้วพบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล

2. ดำเนินการให้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งตามมาตรา 139 (3) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สั่งให้เรือประมงทะเลปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายภายในระยะเวลากำหนด และให้รวมถึงการที่พนักงานตรวจแรงงานดำเนินคดีอาญานายจ้าง โดยไม่ต้องออกคำสั่งตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติของกรมด้วย

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนเรือประมงทะเลที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องและดำเนินการให้เรือประมงทะเลปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย} \times 100}{\text{จำนวนเรือประมงทะเลที่ผ่านการตรวจคุ้มครองแรงงานแล้วพบว่าปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งหมด}}$$

วิธีเก็บข้อมูล :

จัดเก็บข้อมูลการบูรณาการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเลในพื้นที่ 22 จังหวัดชายทะเล เพื่อไม่ให้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 22 จังหวัดชายทะเล

แหล่งข้อมูล :

ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรม/เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองคุ้มครองแรงงาน

แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

เป้าหมายที่ 2.1 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดที่ 3 จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้บริหารจัดการด้านแรงงาน

หน่วยวัด แห่ง

คำอธิบาย :

สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) หมายถึง สถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ในเชิงลึก และสามารถนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปพัฒนาในสถานประกอบกิจการได้

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการที่ผ่านการส่งเสริมความรู้ด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) จากกิจกรรมส่งเสริมความรู้สถานประกอบกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการ/ธุรกิจ

วิธีเก็บข้อมูล :

จัดเก็บข้อมูลสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการ/ธุรกิจ จากรายงานผลการปฏิบัติงานของกิจกรรมส่งเสริมความรู้สถานประกอบกิจการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการ/ธุรกิจ โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่

แหล่งข้อมูล :

ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรม/เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	2,100 แห่ง	2,300 แห่ง	2,500 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

เป้าหมายที่ 2.2 การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนแรงงานได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

หน่วยวัด คน

คำอธิบาย :

แรงงานได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด หมายถึง แรงงานที่ได้รับการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ โฆษณิขภัย และผลกระทบที่เกิดจากปัญหายาเสพติด ผ่านการชี้แจง แนะนำ สื่อประชาสัมพันธ์ เอกสาร คู่มือ เป็นต้น

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานทั้งในและนอกระบบที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จากการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

วิธีเก็บข้อมูล :

จัดเก็บข้อมูลจำนวนแรงงานที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดและสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่

แหล่งข้อมูล :

ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรม/เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	680,000 คน	690,000 คน	700,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองสวัสดิการแรงงาน

แผนปฏิบัติการ ราชการ เรื่องที่ 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง และ
สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย 2.2 การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีระบบการจัดการด้านยาเสพติด

หน่วยวัด แห่ง

คำอธิบาย :

สถานประกอบกิจการที่มีระบบการจัดการด้านยาเสพติด หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มีระบบการจัดการปัญหาเสพติดตามหลักเกณฑ์โรงงานสีขาวหรือข้อกำหนดของระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการมีส่วนร่วมตามนโยบายรัฐบาล

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการจากกิจกรรมโครงการโรงงานสีขาว และกิจกรรมการตรวจประเมินในสถานประกอบกิจการจนกระทั่งผ่านเกณฑ์ มยส.

วิธีเก็บข้อมูล :

จัดเก็บข้อมูลจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีระบบการจัดการด้านยาเสพติด หมายถึง สถานประกอบกิจการที่มีระบบการจัดการปัญหาเสพติดตามหลักเกณฑ์โรงงานสีขาวหรือข้อกำหนดของระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่

แหล่งข้อมูล :

ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรม/เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	1,600 แห่ง	1,600 แห่ง	1,800 แห่ง

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองสวัสดิการแรงงาน

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

แผนปฏิบัติการ 3	การพัฒนาศักยภาพแรงงานและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าหมายที่ 3.1	การคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพแรงงานทุกช่วงวัยทั้งในและนอกระบบ
ตัวชี้วัดที่ 1	จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
หน่วยวัด	คน

คำอธิบาย :

แรงงานในระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน สร้างความรู้ ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วิธีเก็บข้อมูล :

จัดเก็บข้อมูลการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แรงงานในสถานประกอบกิจการ โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ จากโครงการและกิจกรรม

แหล่งข้อมูล :

ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรม/เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	800,000 คน	850,000 คน	900,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ :

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

แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 3	การพัฒนาศักยภาพแรงงานและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าหมายที่ 3.1	การคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพแรงงานทุกช่วงวัยทั้งในและนอกระบบ
ตัวชี้วัดที่ 2	จำนวนแรงงานนอกระบบ เครือข่ายแรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
หน่วยวัด	คน

คำอธิบาย :

แรงงานนอกระบบ เครือข่ายแรงงานนอกระบบ และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต หมายถึง ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างทำงานบ้าน กลุ่มแรงงาน OTOP ผู้รับจ้างผลิตสินค้าและบริการ และแรงงานนอกระบบกลุ่มอื่น ๆ ตลอดจนผู้นำชุมชน ประชาชน หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมความรู้และได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย เพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิตและการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนแรงงานนอกระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วิธีเก็บข้อมูล :

จัดเก็บข้อมูลการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ลูกจ้างทำงานบ้าน โดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ จากโครงการและกิจกรรม รายงานผล

แหล่งข้อมูล :

ข้อมูลจากระบบสารสนเทศกรม/เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	14,200 คน	14,300 คน	14,400 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

แผนปฏิบัติการ 3	การพัฒนาศักยภาพแรงงานและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าหมายที่ 3.1	การคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพแรงงานทุกช่วงวัยทั้งในและนอกระบบ
ตัวชี้วัดที่ 3	จำนวนแรงงาน/กลุ่ม/องค์กร ที่ได้รับการส่งเสริมให้มีสิทธิเสรีภาพในการสมาคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
หน่วยวัด	องค์กร/คน

คำอธิบาย :

จำนวนแรงงาน กลุ่ม/องค์กร ที่ได้รับการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการสมาคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง บุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรต่าง ๆ คณะกรรมการต่าง ๆ ที่ตั้งของตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม รวมทั้งแรงงานนอกระบบ เครือข่ายแรงงานนอกระบบภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง เช่น วิสาหกิจชุมชน กลุ่มจากโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เป็นต้น ได้รับการส่งเสริมให้มีสิทธิเสรีภาพในการสมาคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

จำนวนแรงงาน กลุ่ม/องค์กร ที่ได้รับการส่งเสริมให้มีสิทธิเสรีภาพในการสมาคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

วิธีเก็บข้อมูล :

- จัดเก็บข้อมูลจากผลการดำเนินกิจกรรม ดังนี้
1. กิจกรรมจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 2. กิจกรรมจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ (กสว.)
 3. กิจกรรมจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (สรส.)
 4. โครงการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายแรงงานนอกระบบ (กคน.)
 5. โครงการสร้างเครือข่ายการคุ้มครองแรงงานนอกระบบในสังคมสูงวัย (กคน.)

แหล่งข้อมูล :

ข้อมูลจากระบบสารสนเทศของกรม/เอกสารการรายงานผล

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	510,000 คน	520,000 คน	530,000 คน
-	-	5,100 องค์กร	5,200 องค์กร	5,300 องค์กร

หน่วยงานรับผิดชอบ :

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

แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

เป้าหมายที่ 4.1 บริการของกรมมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 1 คะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

หน่วยวัด คะแนนการประเมิน

คำอธิบาย : การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมายถึง การประเมินระบบการบริหารของส่วนราชการในเชิงบูรณาการ เพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ กับเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการพัฒนาไปสู่ ระบบราชการ 4.0 เพื่อประเมินความสามารถในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานและความพยายามของส่วน ราชการในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน โดยพิจารณา ดังนี้

1) พิจารณาจากความสามารถในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานและความพยายาม ของส่วนราชการในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน โดยพิจารณาจากผลการประเมิน สถานการณ์เป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) จากสำนักงาน ก.พ.ร.

2) พิจารณาจากผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ซึ่งเป็น คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง 7 หมวด ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิง ยุทธศาสตร์ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และหมวด 7 ผลลัพธ์ การดำเนินการ

โดยมีเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ (1) เป้าหมายขั้นต้น (ร้อยละ 50) มีผลประเมินเทียบเท่า 300 คะแนน (2) เป้าหมายมาตรฐาน (ร้อยละ 75) มีผลประเมินเทียบเท่า 400 คะแนน และ (3) เป้าหมายขั้นสูง (ร้อยละ 100) มีผลประเมินเทียบเท่า 470 คะแนน

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด : คะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

วิธีเก็บข้อมูล :

เก็บข้อมูลจากการดำเนินโครงการ ดังนี้

1. การจัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 4.0 ของกรมที่จัดส่งสำนักงาน ก.พ.ร.

2. ระบบการประเมินจากระบบอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

แหล่งข้อมูล :

ระบบการรายงานผลการประเมินส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.ร.

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	400 คะแนน	435 คะแนน	470 คะแนน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กร
 ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

เป้าหมายที่ 4.1 บริการของกรมมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ มี
 การนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของกระบวนการงานที่ได้รับการยกระดับการบริการผ่านระบบ e-Service

หน่วยวัด ร้อยละ

คำอธิบาย :

กระบวนการที่ได้รับการยกระดับการบริการผ่านระบบ e-Service หมายถึง จำนวนกระบวนการ
 ที่ได้รับการปรับปรุงเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและการให้บริการผ่านระบบ e-Service รวมถึง
 สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชน
 เช่น การพัฒนากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนกระบวนการงาน e-Service} \times 100}{\text{จำนวนที่ให้บริการของกรม}}$$

วิธีเก็บข้อมูล :

รวบรวมจากรายการให้บริการ e-Service ของกรม

แหล่งข้อมูล :

1. ระบบการให้บริการ e-Service
2. กระบวนการให้บริการของกรมตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวกในการพิจารณา
 อนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 และงานบริการอื่นที่สามารถให้บริการในรูปแบบ e-Service ได้

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

เป้าหมายที่ 4.1 บริการของกรมมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน

หน่วยวัด ร้อยละ

คำอธิบาย :

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

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

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

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

วิธีเก็บข้อมูล :

ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาใช้บริการของกรมทั้งหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจฯ ในภาพรวมของกรม

แหล่งข้อมูล :

- รายงานผลความพึงพอใจในภาพรวมของกรม
- แบบสอบถามจากหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	ร้อยละ 88	ร้อยละ 89	ร้อยละ 90

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน และทุกหน่วยงาน

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

เป้าหมายที่ 4.1 บริการของกรมมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละเฉลี่ยของงานบริการที่เป็น e-Service สามารถเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง

หน่วยวัด ร้อยละเฉลี่ย

คำอธิบาย :

1) งานบริการที่เป็น e-Service หมายถึง งานบริการที่หน่วยงานสามารถให้บริการในรูปแบบ e-Service ได้แล้ว และต้องพัฒนาเพื่อเชื่อมโยงมาให้บริการบนแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง

2) หน่วยงานที่ต้องพัฒนาและเชื่อมโยงงานบริการบนแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง หมายถึง หน่วยงานภาครัฐให้บริการงานบริการภาครัฐแก่ภาคประชาชนและภาคธุรกิจที่ต้องพัฒนาและเชื่อมโยงงานบริการมาให้บริการบนแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง

3) แพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง หมายถึง ศูนย์กลางบริการภาครัฐเพื่อภาคธุรกิจ (Biz Portal) และระบบพอร์ทัลกลางเพื่อประชาชน (Citizen Portal) ตามประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เรื่อง แพลตฟอร์มกลางของงานบริการภาครัฐสำหรับภาคธุรกิจและประชาชน

4) ทุกงานบริการต้องดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอน	ร้อยละ
1) แจ้งความประสงค์ที่จะเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มกลางฯ ไปยังสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) และ/หรือแจ้งความประสงค์ไปยังหน่วยงานที่ให้บริการ Common Service	20
2) หน่วยงานพัฒนางานบริการที่จะเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง และแจ้ง URL ของงานบริการไปยังสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เพื่อติดตั้งบนระบบ UAT Environment พร้อมจอบทเพื่อทดสอบระบบ	20
3) ทดสอบระบบแบบ End-to-End บน UAT Environment ร่วมกับสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) หากมีการปรับปรุงต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตามที่กำหนด	20
4) หน่วยงานยืนยันความพร้อมของงานบริการเพื่อเปิดให้บริการจริง (Pre-Production)	20
5) เปิดให้บริการบนแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Production)	20
รวม	100

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

$$\text{ค่าเฉลี่ย} = \frac{n1+n2+n3+n\dots}{N}$$

n = ร้อยละความสำเร็จของแต่ละงานบริการ

N = จำนวนงานบริการทั้งหมด

วิธีเก็บข้อมูล :

1. หนังสือแจ้งความประสงค์ที่จะเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มกลางฯ ไปยังสำนักงานพัฒนา
รัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) และ/หรือแจ้งความประสงค์ไปยังหน่วยงานที่ให้บริการ Common Service
2. หนังสือแจ้ง URL ของงานบริการไปยังสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
เพื่อติดตั้งบนระบบ UAT Environment พร้อมจองคิวเพื่อทดสอบระบบ
3. ผลการทดสอบระบบแบบ End-to-End บน UAT Environment ร่วมกับสำนักงานพัฒนา
รัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
4. หนังสือแจ้งยืนยันความพร้อมของงานบริการเพื่อเปิดให้บริการจริง (Pre-Production)
5. กระบวนการที่เปิดให้บริการบนแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Production)

แหล่งข้อมูล :

ระบบการรายงานผลการประเมินส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.ร.

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

หน่วยงานรับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

เป้าหมายที่ 4.2 บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดที่ 1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)

หน่วยวัด คะแนน

คำอธิบาย :

คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) หมายถึง ค่าคะแนนซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. ประเมินหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินผ่านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมิน โดยจำแนกองค์ประกอบหลักเป็นองค์ประกอบย่อย ประเด็นการประเมิน และแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถาม ความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน

กรอบการประเมินประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ได้แก่

- 1) การปฏิบัติหน้าที่ (Bribery Fraud)
- 2) การใช้งบประมาณ (Budget Misallocation)
- 3) การใช้อำนาจ (Power Distortion)
- 4) การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ (Asset Misappropriation)
- 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (Anti Corruption Improvement)
- 6) คุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน (Service Quality)
- 7) ประสิทธิภาพการสื่อสารของหน่วยงาน (Communication Efficiency)
- 8) การปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงาน (Procedure Improvement)
- 9) การเปิดเผยข้อมูล (Open Data)
- 10) การป้องกันการทุจริต (Anti Corruption Practice)

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

จำนวนคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

วิธีเก็บข้อมูล :

เครื่องมือการประเมิน ได้แก่

1. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองประกอบด้วยตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

2. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ประกอบด้วย ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

3. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต

ดำเนินกิจกรรมผ่าน “ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS)” เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการหลัก ดังนี้

- 1) การลงทะเบียนใช้งาน
- 2) การนำเข้าข้อมูลในการประเมิน
- 3) แบบสำรวจ IIT
- 4) แบบสำรวจ EIT
- 5) แบบสำรวจ OIT
- 6) การติดตามสถานะ
- 7) การประมวลผลคะแนนและการรายงานผลการประเมิน

แหล่งข้อมูล :

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS)

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	88 คะแนน	89 คะแนน	90 คะแนน

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

เป้าหมายที่ 4.2 บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

หน่วยวัด ร้อยละ

คำอธิบาย :

1. บุคลากร หมายถึง บุคลากรในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายนของทุกปี ที่เข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และการพัฒนาสมรรถนะ
2. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง บุคลากรกรมได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยหลังจากมีการพัฒนาด้วยวิธีต่าง ๆ แล้วผ่านเกณฑ์การประเมินของหลักสูตร และมีการติดตามหลังการฝึกอบรม (1 เดือน หรือ 3 เดือน หรือ 6 เดือน) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้รับเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

จำนวนบุคลากรกรมที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และการพัฒนาสมรรถนะ ผ่านเกณฑ์การประเมินของหลักสูตร และการติดตามหลังการฝึกอบรม X 100

จำนวนบุคลากรกรมที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และการพัฒนาสมรรถนะ

วิธีเก็บข้อมูล :

เก็บข้อมูลจากหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากแต่ละหน่วยงาน โดยกองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล :

แบบรายงานผลการพัฒนาบุคลากรกรมที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	ร้อยละ 93	ร้อยละ 94	ร้อยละ 95

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่ และทุกหน่วยงาน

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

เป้าหมายที่ 4.2 บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร Digital Literacy และ สอบผ่าน

หน่วยวัด ร้อยละ

คำอธิบาย :

1. บุคลากร หมายถึง บุคลากรในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายนของทุกปี ที่เข้ารับการอบรมหลักสูตร Digital Literacy
2. การพัฒนาศักยภาพด้าน Digital Literacy ของบุคลากร (ข้าราชการ พนักงานราชการ) วัดจากการเข้าอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับความรู้ด้าน Digital ที่มีการทดสอบ เช่น การทดสอบผ่านระบบออนไลน์ของสำนักงาน กพ. เป็นต้น หรือจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการออกใบรับรองการสอบ เป็นต้น โดยมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ หรือ ตามที่หลักสูตรกำหนด โดยหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับความรู้ด้าน Digital นั้นจะมีการประกาศหลักสูตรแนะนำในแต่ละปี

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร Digital Literacy และสอบผ่าน ต่อจำนวนบุคลากร

วิธีเก็บข้อมูล :

กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	ร้อยละ 93	ร้อยละ 94	ร้อยละ 95

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

เป้าหมายที่ 4.3 การพัฒนางานวิชาการ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และองค์ความรู้ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร

ตัวชี้วัดที่ 1 จำนวนงานวิชาการ และงานด้านการต่างประเทศ ที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์

หน่วยวัด ร้อยละ

คำอธิบาย :

งานวิชาการ และงานด้านการต่างประเทศ ที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ หมายถึง ผลงานด้านวิชาการ งานวิจัย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และองค์ความรู้ที่หน่วยงานมีการจัดทำขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร และมีการเผยแพร่ผ่านช่องทางการสื่อสารสู่สาธารณะ หรือหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ และถูกนำไปใช้เพื่อการอ้างอิง การใช้ประโยชน์ในทางนโยบาย การไปในทางปฏิบัติ หรือมีผู้รับทราบข้อมูลผลงานด้านวิชาการ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

จำนวนผลงานด้านวิชาการ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และองค์ความรู้เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร ที่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ ต่อ จำนวนจำนวนผลงานด้านวิชาการ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และองค์ความรู้เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรที่มีการจัดทำในปีงบประมาณ

วิธีเก็บข้อมูล :

การที่หน่วยงานที่เป็นผู้จัดทำผลงานด้านวิชาการ งานวิจัย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และองค์ความรู้เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร ได้มีการจัดเก็บข้อมูลการใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอกที่มีการใช้ประโยชน์จากงานดังกล่าว ซึ่งอาจเป็นการนับจำนวนการอ้างอิงทางวิชาการ การนับจดหมายการตอบรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถึงการนำไปใช้ประโยชน์ การใช้ประโยชน์จากนายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบกิจการ และหน่วยงานอื่น ๆ

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	ร้อยละ 94	ร้อยละ 96	ร้อยละ 98

หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

แผนปฏิบัติการราชการ เรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

เป้าหมายที่ 4.3 การพัฒนางานวิชาการ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และองค์ความรู้ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร

ตัวชี้วัดที่ 2 จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

หน่วยวัด เรื่อง

คำอธิบาย :

องค์ความรู้ที่ได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หมายถึง องค์ความรู้ในการปฏิบัติที่ได้มีการทำเป็นระบบ คือ ศึกษา วิเคราะห์ ค้นหาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องนั้น การถอดบทเรียนด้วยการมีส่วนร่วม การจัดทำชุดองค์ความรู้ และการเผยแพร่อย่างเป็นระบบ

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด :

นับจำนวนองค์ความรู้ที่มีการพัฒนาขึ้นในปีจากหน่วยงานต่าง ๆ

วิธีเก็บข้อมูล :

การรายงานผลโดยมีชุดองค์ความรู้ประกอบ จากหน่วยงานทุกหน่วยงาน ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
-	-	13 เรื่อง	14 เรื่อง	15 เรื่อง

หน่วยงานรับผิดชอบ : ทุกหน่วยงาน

สรุปแผนปฏิบัติการราชการ เป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทาง และโครงการสำคัญ
ตามตามแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1 การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรม ด้วยการมีส่วนร่วม
เป้าหมาย 1.1 แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีสวัสดิการที่เหมาะสม ตามมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
1. จำนวนแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน	-	--	1.8 ล้านคน	1.9 ล้านคน	2 ล้านคน	1. กำกับ ดูแล ให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายตามมาตรฐานสากล 2. สร้างการตระหนักรู้ให้กับนายจ้าง ลูกจ้างสถานประกอบการกิจการแรงงานต่างด้าว และองค์กรภาคีต่าง ๆ	1. การตรวจคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย 2. กิจกรรมการตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. การรับคำร้องกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการตามมาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 4. การรับและวินิจฉัยคำร้อง (ตามมาตรา 123) และกระบวนการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมาย 5. การกำกับดูแลให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม (คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน) 6. โครงการขับเคลื่อนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) ให้ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม 7. โครงการยกระดับและประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในโอกาสฉลองพระชนมายุ 60 พรรษา 8. โครงการพัฒนาทรัพยากรแรงงาน
2. อัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลดลง (เทียบกับปีที่ผ่านมา)	-	-	ร้อยละ 4	ร้อยละ 6	ร้อยละ 6		
3. ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่มีข้อพิพาทแรงงานสามารถยุติได้โดยไม่มี การนัดหยุดงานหรือปิดงาน	-	-	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90		

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
						<p>3. ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ</p> <p>4. ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน</p> <p>5. พัฒนาระบบแวดล้อมกลไกการกำกับดูแลแรงงานและการสงเคราะห์ลูกจ้าง</p>	<p>9. โครงการเสริมสร้างวินัยการทำงานในสถานประกอบกิจการ</p> <p>10. การให้บริการเงินกู้กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ</p> <p>11. โครงการคุ้มครองสิทธิแรงงานและสวัสดิการที่เหมาะสมกิจกรรมส่งเสริมสวัสดิการเพื่อแรงงาน ครอบครัว และสังคม</p> <p>12. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>13. โครงการสร้างความตระหนักรู้สิทธิหน้าที่นายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการข้ามชาติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิแรงงาน</p>

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1 การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรม ด้วยการมีส่วนร่วม
เป้าหมาย 1.2 ผู้ประกอบการมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
1. ร้อยละของสถานประกอบการกิจการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	1. ส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการนำมาตรฐานแรงงานไทย มรท.8001-2563 ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านแรงงาน	1. การส่งเสริมและพัฒนาให้สถานประกอบการกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย 2. การพัฒนาและปรับปรุงข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยในกิจการประเภทต่าง ๆ 3. การเสริมสร้างบุคลากรภาครัฐเพื่อเป็นที่ปรึกษามาตรฐานแรงงานไทย 4. การพัฒนาความเข้มแข็งของที่ปรึกษามาตรฐานแรงงานไทย 5. การสร้างการตระหนักรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทย 6. การพัฒนาสมรรถนะผู้ทำหน้าที่ประเมินมาตรฐานแรงงานไทย 7. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรภาคเอกชนและเครือข่าย เพื่อยกระดับให้สถานประกอบการมีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี 8. โครงการพัฒนาสถานประกอบการกิจการต้นแบบระบบการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สู่อาเซียน 9. การส่งเสริมเงินกู้กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน 10. โครงการสร้างความปลอดภัยพื้นฐานในองค์กรภาครัฐ
			ร้อยละ 4	ร้อยละ 6	ร้อยละ 6	2. การพัฒนาสถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี	
						3. พัฒนาระบบการเฝ้าระวังความปลอดภัยในการทำงาน	
2. อัตราการประสพอันตรายจากการทำงานลดลง (เทียบกับปีที่ผ่านมา)	-	-	ร้อยละ 4	ร้อยละ 6	ร้อยละ 6		

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
เป้าหมายที่ 2.1 การป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
1. จำนวนแรงงานที่เป็นกลุ่มเสี่ยงได้รับการส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	-	-	51,000 คน	52,000 คน	53,000 คน	1. ป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การใช้แรงงานบังคับ	1. การตรวจสอบสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน 2. การดำเนินการถอดถอนประเทศไทยจากบัญชีรายชื่อประเทศที่ถูกกล่าวหาว่ามีการใช้แรงงานเด็กแรงงานบังคับ ในกลุ่มสินค้าประเภท อ้อย เครื่องนุ่งห่ม กุ้ง และ ปลา 3. กิจกรรมการตรวจแรงงานนอกระบบเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
2. ร้อยละของเรือประมงทะเลที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องและดำเนินการให้เรือประมงทะเลปฏิบัติตามกฎหมาย	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	2. กำกับดูแลให้แรงงานประมงทะเล และที่เกี่ยวข้องให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย 3. ส่งเสริมให้สถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้บริหารจัดการด้านแรงงาน	4. โครงการป้องกันการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมายทุกรูปแบบในสถานประกอบการและสถานบริการพักค้างคืน 5. บูรณาการตรวจคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเลในพื้นที่ 22 จังหวัดชายทะเล 6. บูรณาการตรวจสอบสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำในพื้นที่ 22 จังหวัดชายทะเล 7. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสถานประกอบการด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) เพื่อไปใช้ในการบริหารกิจการ/ธุรกิจ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
3. จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้บริหารจัดการด้านแรงงาน	-	-	2,100 แห่ง	2,300 แห่ง	2,500 แห่ง	4. การเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ	<p>8. ส่งเสริมให้นำตราสัญลักษณ์แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้และยกระดับการบริหารจัดการแรงงาน</p> <p>9. การทวนสอบสถานประกอบกิจการที่นำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการแรงงาน</p> <p>10. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กรภาคเอกชนและเครือข่ายในการยกระดับการบริหารจัดการแรงงานด้วยการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้</p> <p>11. การสร้างการตระหนักรู้ด้านการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) ไปใช้</p> <p>12. สร้างและพัฒนาเครือข่ายภาครัฐเพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมายของทิมสหวิชาชีพ</p> <p>13. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และด้านการขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย</p> <p>14. โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานทางทะเล แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558</p> <p>15. โครงการส่งเสริมความรู้เตรียมความพร้อมเด็กก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน</p> <p>16. ยกระดับความร่วมมือสถานประกอบกิจการ โดยการรับรองตนเอง “สถานประกอบกิจการปลอดการบังคับใช้แรงงาน” (ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการรับรองตนเอง)</p> <p>17. โครงการเสริมสร้างความรู้ให้แก่นายจ้างหรือผู้ประกอบการเพื่อป้องกันการกระทำผิดกฎหมายแรงงาน</p> <p>18. โครงการรู้เท่าทันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การบังคับใช้แรงงาน และการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย</p> <p>19. โครงการเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ</p> <p>20. โครงการสานสัมพันธ์ภาพการทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) เพื่อยกระดับการคุ้มครองแรงงาน</p>

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
							21. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพแรงงานประมง เรื่อง ยกระดับการป้องกันคุ้มครองตนเองให้มีความปลอดภัยในการทำงานและ ไม่ตกเป็นแรงงานบังคับ 22. โครงการอบรมสร้างความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 23. รณรงค์ในวันต่อต้านการใช้แรงงานเด็กโลก 12 มิถุนายน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
เป้าหมายที่ 2.2 การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
1. จำนวนแรงงานได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	-	-	680,000 คน	690,000 คน	700,000 คน	1. เสริมสร้างความรู้ภูมิคุ้มกันยาเสพติดให้กับแรงงานทั้งในและนอกระบบ	1. โครงการส่งเสริมระบบการจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ 2. ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มแรงงานนอกระบบ
2. จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีระบบการจัดการด้านยาเสพติด	-	-	1,600 แห่ง	1,600 แห่ง	1,800 แห่ง	2. สร้างพื้นที่ปลอดภัยยาเสพติด	3. โครงการค้นหา ผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ 4. โครงการโรงงานสีขาว 5. มาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) 6. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 3 การพัฒนาศักยภาพแรงงานและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ 3.1 การคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพแรงงานทุกช่วงวัย ทั้งในและนอกระบบ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
1. จำนวนแรงงานในระบบที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-	-	800,000 คน	850,000 คน	900,000 คน	1. สร้างการรับรู้และพัฒนาศักยภาพแรงงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบกิจการ แรงงานต่างด้าว และองค์กรภาคีเครือข่ายต่าง ๆ	1. โครงการพัฒนาเด็กปฐมวัยศูนย์เด็กเล็กศึกษาเขตลพบุรี-ราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ 2. โครงการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว 3. โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงาน 4. โครงการเตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุของแรงงานนอกระบบเพื่อรองรับสังคมสูงวัย
2. จำนวนแรงงานนอกระบบ เครือข่ายแรงงานนอกระบบ และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	-	-	14,200 คน	14,300 คน	14,400 คน	2. สร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัย	5. การสร้างการรับรู้แก่แรงงานนอกระบบและผู้ที่เกี่ยวข้อง 6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานหญิงเพื่อสร้างความเสมอภาคและการทำงานที่มีคุณค่า
3. จำนวนแรงงาน/กลุ่ม/องค์กรที่ได้รับการส่งเสริมให้มีสิทธิเสรีภาพในการสมาคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	-	-	510,000 คน / 5,100 องค์กร	520,000 คน / 5,200 องค์กร	530,000 คน / 5,300 องค์กร	3. ส่งเสริมการรวมกลุ่มพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงาน และเพิ่มศักยภาพของผู้นำแรงงาน เพื่อการพัฒนาแรงงานทุกกลุ่มอย่างบูรณาการ	7. การสร้างการตระหนักรู้ในวันสำคัญด้านแรงงานทั้งในระดับชาติและระดับสากล 8. โครงการขับเคลื่อนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) ให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม 9. โครงการยกระดับและประชาสัมพันธ์ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสฉลองพระชนมายุ 60 พรรษา
						4. สื่อสารองค์กรเชิงรุกทันสมัย และตรงต่อกลุ่มเป้าหมาย	10. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่กลุ่มแรงงานนอกระบบ 11. โครงการพัฒนาสถานประกอบกิจการต้นแบบระบบการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่อาเซียน 12. การปลูกฝังวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้แรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
							<p>13. การยกระดับการขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกัน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>14. สร้างความเข้มแข็งชมรมแรงงานนอกระบบ</p> <p>15. ส่งเสริมสิทธิและหน้าที่แก่แรงงานสูงอายุและแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป)</p> <p>16. การกำกับดูแลให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ตามกฎหมาย ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม ได้แก่ คณะกรรมการคุ้มครองการ รับงานไปทำที่บ้าน, คณะอนุกรรมการในคณะกรรมการคุ้มครอง ผู้รับงานไปทำที่บ้าน, คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริม และพัฒนาการรับงานไปทำที่บ้าน และ คณะกรรมการคัดเลือก บุคคลและเครือข่ายแรงงาน นอกระบบดีเด่น</p> <p>17. การกำกับดูแลให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ตามกฎหมาย ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม (คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน)</p> <p>18. กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายแรงงานหญิง ในสถานประกอบกิจการ</p> <p>19. โครงการเฝ้าระวังและติดตามการแจ้งหยุดกิจการชั่วคราวตาม มาตรา 75 หรือการเลิกจ้างในสถานประกอบกิจการที่ได้รับ ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจกลุ่มกิจการประเภทอุตสาหกรรมยาน ยนต์ SME และสถานประกอบกิจการที่นำเครื่องจักรอัตโนมัติมา ทดแทนการใช้กำลังแรงงาน</p> <p>20. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองแรงงานเพื่อให้เท่าทันรูปแบบ การจ้างงานในยุคดิจิทัล</p> <p>21. โครงการเสริมสร้างความพร้อมแรงงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อปรับตัวสู่อุตสาหกรรมใหม่</p> <p>22. โครงการส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้มีระบบการบริหาร จัดการที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน</p>

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
							23. ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามเฝ้าระวังปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ 24. การดำเนินการจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ 25. จัดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

เป้าหมายที่ 4.1 บริการของกรมมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
1. คะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)			400 คะแนน	435 คะแนน	470 คะแนน	1. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ PMQA 4.0	1. โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA) 2. โครงการการพัฒนาคุณภาพการให้บริการเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 3. โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) 4. โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 5. โครงการยกระดับการคุ้มครองแรงงานและเสริมศักยภาพสถานประกอบกิจการด้วยบริการรับรองตนเองผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Self Declaration) 6. โครงการเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนด้วย Digital ID 7. โครงการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์แม่ข่ายและเพิ่มประสิทธิภาพระบบให้บริการสารสนเทศ รองรับการควบคุมความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security) 8. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบริการอิเล็กทรอนิกส์แบบ End-to-End Process 9. โครงการพัฒนาระบบการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง 10. โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลให้รองรับการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล 11. โครงการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์
2. ร้อยละของกระบวนการงานที่ยกระดับเพื่อให้บริการประชาชนผ่านระบบ e-Service			ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	2. พัฒนาการให้บริการตามมาตรฐานการพัฒนาระดับประเทศ	
3. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน			ร้อยละ 88	ร้อยละ 89	ร้อยละ 90	3. ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างนวัตกรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	
4. ร้อยละเฉลี่ยของงานบริการที่เป็น e-Service สามารถเชื่อมโยงกับแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง			ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	4. ปรับปรุง พัฒนาระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อสนับสนุนการบริหารราชการและให้บริการอย่างบูรณาการ	
						5. สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
							12. โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์สถานการณ์ด้านแรงงาน 13. พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ/กิจกรรม 14. สร้างความพึงพอใจในการรับบริการ 15. การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรกรมที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน 16. สนับสนุนให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของกรม

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ
เป้าหมายที่ 4.2 บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
1. คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)			88 คะแนน	89 คะแนน	90 คะแนน	1. พัฒนาการดำเนินการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติ มิชอบของกรม	1. การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาสำหรับ ข้าราชการ 2. การประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม 3. การยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 4. โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อการ ขับเคลื่อนองค์กรอย่างมืออาชีพ 5. การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ 6. การพัฒนาศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะด้านต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานแก่บุคลากรของกรมเพื่อความเป็นมืออาชีพ 7. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาคน พัฒนางานด้วยทักษะ Digital Literacy
2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามหลักสูตร Digital Literacy และสอบผ่าน			ร้อยละ 93	ร้อยละ 94	ร้อยละ 95	2. ส่งเสริมและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล	
3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาทักษะด้านความรู้ และสมรรถนะ สามารถนำ ความรู้ไปใช้ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			ร้อยละ 93	ร้อยละ 94	ร้อยละ 95	3. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรเพื่อความเป็น มืออาชีพ	

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ
 เป้าหมายที่ 4.3 การพัฒนางานวิชาการ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และองค์ความรู้เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรมสำคัญ
	ปี 66	ปี 67	ปี 68	ปี 69	ปี 70		
1. จำนวนงานวิชาการ และงานด้านการต่างประเทศ ที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ 2. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ			ร้อยละ 94	ร้อยละ 96	ร้อยละ 98	1. พัฒนางานวิชาการ และการจัดการองค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1. การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และเสนอแนะแนวทาง/มาตรการ ในการบริหารจัดการด้านแรงงานที่เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคมภายใต้ภารกิจหลักของกรม 2. การจัดการความรู้ (KM) ในการปฏิบัติงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 3. การจัดทำคู่มือเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรม 4. การจัดทำรายงานสถานการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม 5. โครงการรายงานวิเคราะห์ความคิดเห็นและพัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี(feedback and development) 6. เครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน (ASEAN-OSHNET) 7. โครงการศึกษาและแลกเปลี่ยนการจัดสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงานจากต่างประเทศ 8. โครงการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา เพื่อให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนการดำเนินงานในภารกิจของกรม 9. การบูรณาการความร่วมมือกับภาคการศึกษาในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน 10. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการบริหารราชการอย่างมีส่วนร่วม (collaborative governance)
			13 เรื่อง	14 เรื่อง	15 เรื่อง	2. ส่งเสริม ประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	
						3. การบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)



คณะที่ปรึกษา

1. เรือเอก สาโรจน์	คมคาย	อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. นายสุรสิทธิ์	ศรีแก้ว	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
3. นายพงศ์เทพ	เพชรโสม	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4. นายศักดิ์ศิลป์	ตุลาธร	รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. นางสาวดวงใจ	ลิ้มพันธ์	ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนงาน

คณะผู้จัดทำ

1. นางอรภา	ใจฝ่อง	ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และนโยบาย
2. นางสาวอัจฉิมา	ศรีกสิกรณ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
3. นายนนทกร	ประสมทอง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
4. นางสาวพิริยา	เกตุคง	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ
5. นายอมรวัฒน์	ภูมิเกษมศักดิ์	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ
6. นายสันติ	แก่นเกษ	นักวิชาการแรงงาน
7. นางสาวนฤชล	มีโพธิกลาง	เจ้าพนักงานแรงงาน



Department of Labour Protection and Welfare



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
กองนโยบายและแผนงาน กลุ่มงานยุทธศาสตร์และนโยบาย
ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์/โทรสาร 0 2660 2128 - 2129
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ policy.dlpw@labour.mail.go.th