



แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
(ฉบับปรับปรุง)

โดย คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ระยะ ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

โดย

คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กองความปลอดภัยแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

คำนำ

ด้วยพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ “มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้นโดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง” คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงมีการทบทวนแผนปฏิบัติราชการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และปรับระยะแผนให้สอดคล้องกับช่วงเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จึงจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาบุคลากรกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติราชการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้จะสามารถเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
มิถุนายน ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๑
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	๖
๓. ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน	๖
๔. ยุทธศาสตร์กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๗
บทที่ ๒ การบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๘
๑. ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน	๘
๒. การบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๐
๓. โครงสร้างการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	๑๓
๔. อัตรากำลังกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๒๑
๕. รายละเอียดของงาน/ลักษณะงาน Job Description	๒๓
๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓๑
๗. การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓๒
บทที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากรกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕	๓๔
๑. ประเด็นของแผนปฏิบัติการ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การกำหนดทิศทาง ของแผนปฏิบัติการ	๓๔
๒. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๓๘

บทที่ ๑

บทนำ

จากภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการราชการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต้องเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน และแสวงหารูปแบบและระบบมาตรฐานมาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กรให้สามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเป็นทั้งเป้าหมายและเครื่องมือกลไกในการรองรับการขับเคลื่อนของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่วางไว้ จึงมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้ประเทศไทย ๔.๐ ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยพิจารณาจากสองปัจจัยหลัก ได้แก่ ความพึงพอใจด้านกระบวนการขั้นตอนในการให้บริการ และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

เพื่อให้เป้าหมายเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ จึงมุ่งเน้นพัฒนาการให้บริการของรัฐให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และเป็นการพัฒนาแบบครอบคลุมทั่วถึง บูรณาการไร้รอยต่อ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริการดิจิทัล ดำเนินการพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการบริการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หลากหลายช่องทาง ตรวจสอบได้ ไม่มีข้อจำกัดของเวลา พื้นที่ และกลุ่มคน รวมทั้งนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายของประชาชน ประกอบไปด้วย ได้แก่ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒. ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กลไกของภาครัฐเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสามารถช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทุกประเด็น เพื่อบูรณาการ ทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ที่มีการเชื่อมโยงการทำงานทุกระดับให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ และการพัฒนาดังกล่าวจะต้องบูรณาการกันอย่างมีเอกภาพและสอดคล้องกัน มีการประสานงานบนความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ตั้งแต่ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาคประชาชน และภาคส่วนอื่นในสังคม

เป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒. ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๑. ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

๒. บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ประเด็น : การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี พ.ศ.			
		๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
๑. บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ	ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕
๒. ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในการจัดลำดับขององค์การสหประชาชาติ	อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนา สูงสุด ๖๐ อันดับแรก	อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนา สูงสุด ๕๐ อันดับแรก	อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนา สูงสุด ๔๐ อันดับแรก	อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนา สูงสุด ๓๐ อันดับแรก

แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

บุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้ เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวนพัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน

แนวทางการพัฒนา

๑. **ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ** เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคน ให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว

๒. **เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง** โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลและเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกันการแทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัวเพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาระบบการจ้างงานบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราวให้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน โดยปรับปรุงวิธีการกำหนดและพิจารณา ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจรวมถึงสามารถเทียบเคียงกับตลาดการจ้างงานได้อย่างสมเหตุสมผล โดยไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรของรัฐ

๓. **พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง** มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมการปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการทำงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔. สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงาน และมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว โดยต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี พ.ศ.			
		๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ	ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕
	สัดส่วนเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำผิดกฎหมายลดลง	ลดลงร้อยละ ๒๐	ลดลงร้อยละ ๓๐	ลดลงร้อยละ ๔๐	ลดลงร้อยละ ๕๐

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีกรอบการดำเนินการที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ และยึดกรอบการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน วิสัยทัศน์ของการพัฒนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงมีความมั่นคงและยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่วิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ ภารกิจของกระทรวงแรงงานมีส่วนที่เกี่ยวข้อง ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๔. ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน

๔.๑ ระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙)

- ๑) การส่งเสริมคนทำงานให้มีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี
- ๒) การให้ความสำคัญในการป้องกันเพื่อลดความเสี่ยงจากอันตรายและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

- ๓) การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยอาศัยแนวทางพระราชรัฐ
- ๔) การเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- ๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการและการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ในทุกระดับ

๔.๒ แผนแม่บทความความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙) และนโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย หรือ “Safety Thailand” กำหนดกรอบยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

กลยุทธ์ : สร้างและพัฒนาาระบบองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ให้ครอบคลุมทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน อาทิ นายจ้าง ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา และภาคีเครือข่าย

๕. ยุทธศาสตร์กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕.๑ วิสัยทัศน์ :

“เป็นกองทุนเพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีการบริหารจัดการเชิงรุกตามหลักธรรมาภิบาล”

๕.๒ พันธกิจ :

๑. สนับสนุนการรณรงค์ส่งเสริมการป้องกัน แก้ไข และบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒. สนับสนุนหน่วยงานของรัฐ สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เสนอโครงการ หรือแผนงานในการดำเนินงานด้านการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาวิจัย และการพัฒนางานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. บริหารจัดการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สนับสนุนเงินกู้ยืมให้แก่ นายจ้าง เพื่อแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัย หรือเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน

๕. สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสม

๖. สนับสนุนการดำเนินการของพนักงานตรวจความปลอดภัย ตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๕.๓ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการป้องกัน แก้ไข และบริหารงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒. บริหารกองทุนด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องหลักธรรมาภิบาล

๕.๔ ยุทธศาสตร์กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕.๔.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้แรงงานมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

เป้าประสงค์ : แรงงานได้รับการส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ :

๑. สนับสนุนให้สถานประกอบการมีระบบบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้มาตรฐาน และให้แรงงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้มาตรฐาน มีการเฝ้าระวังด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยอย่างเป็นระบบ

๒. สนับสนุนโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการส่งเสริมศึกษาวิจัย หรือการพัฒนา งานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ให้บริการเงินกู้ยืมแก่นายจ้างเพื่อแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัย หรือเพื่อป้องกันการเกิด อุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน

๔. ให้บริการเงินทดรองจ่ายเพื่อแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัยตามมาตรา ๓๗

ตัวชี้วัด :

๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานได้รับการสนับสนุน (ตามมาตรา ๔๖ (๑) ปีละไม่น้อยกว่า ๑ โครงการ)

๒. จำนวนโครงการหรือแผนงานด้านการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาวิจัย และพัฒนางาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตามมาตรา ๔๖ (๒) ปีละไม่น้อยกว่า ๑ โครงการหรือแผนงาน)

๓. จำนวนโครงการที่ให้การสนับสนุนสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละไม่น้อยกว่า ๑ โครงการ

๔. จำนวนนายจ้างที่ได้รับเงินกู้ยืมเพื่อแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัย หรือเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ปีละไม่น้อยกว่า ๒๐ ราย

๕. จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับบริการเงินทดรองจ่ายเพื่อแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัย (มาตรา ๓๗) ปีละ ๑ แห่ง ทั้งนี้ตามที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายสั่งให้พนักงานตรวจความปลอดภัยหรือ บุคคลใดเข้าแก้ไขเหตุอันอาจก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงเพื่อให้เป็นไปตามคำสั่งนั้น (กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจความปลอดภัย ตามมาตรา ๓๖)

กิจกรรม/โครงการ รองรับยุทธศาสตร์ :

๑. สนับสนุนกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๖ (๑)

๒. ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาวิจัยและการพัฒนางานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๖ (๒)

๓. สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พิจารณาตามความเหมาะสมของกิจกรรม/โครงการ ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๖ (๔)

๔. สนับสนุนเงินกู้ยืมเพื่อแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัย หรือเพื่อป้องกันโรคจากการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๖ (๕)

๕. ให้บริการเงินทดรองจ่ายเพื่อแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัย ตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๖ (๑) ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๖ (๖)

๕.๔.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างการจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์ : กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดการองค์ความรู้ เพื่อการบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ :

๑. จัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ

๒. จัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปรับปรุงสภาพความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเผยแพร่เป็นแนวทางการดำเนินการให้สถานประกอบการอื่น ๆ

๓. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรและเครือข่ายให้มีความรู้ความสามารถด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการให้บริการของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด :

๑. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้พัฒนาและมีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ปีละ ๒ เรื่อง

๒. จำนวนกรณีตัวอย่างการแก้ไขปรับปรุงสภาพความไม่ปลอดภัยในการทำงานที่ดี และนำไปเผยแพร่ทางเว็บไซต์ ปีละ ๒ ตัวอย่าง

๓. จำนวนบุคลากรและเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการให้บริการของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ ๑๐๐ คน

กิจกรรม/โครงการ รองรับยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาคู่มือ/แนวปฏิบัติเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. การจัดทำกรณีศึกษาเกี่ยวกับตัวอย่างการแก้ไขปรับปรุงสภาพความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และจัดทำข้อมูล/รูปแบบการแก้ไขปรับปรุงฯ เผยแพร่บนเว็บไซต์
๓. พัฒนาองค์ความรู้ให้บุคลากรและเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕.๔.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์ : กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ เพื่อสามารถเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เข้มแข็ง

กลยุทธ์ :

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวชี้วัด :

๑. จำนวนระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ ๑ ระบบ
๒. จำนวนแผนพัฒนาบุคลากร/ทบทวนแผน และการจ้างบุคลากรเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ ๑ แผน
๓. จำนวนคู่มือหรือแนวปฏิบัติสำหรับการปฏิบัติงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ ๑ เรื่อง
๔. จำนวนครั้งของการพัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะอนุกรรมการฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ปีละ ๑ ครั้ง
๕. จำนวนครั้งของการชี้แจงแนะนำเกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้ยืมแก่ผู้รับบริการ และการติดตามประเมินผลปีละ ๑๖ ครั้ง
๖. จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ ๑๒ ครั้ง

๗. จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการในคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ ๑๘ ครั้ง

๘. จำนวนโครงการในการสร้างการรับรู้เพื่อการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กองทุน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ ๑ โครงการ

กิจกรรม /โครงการ รองรับยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการ ได้แก่ การพัฒนา ระบบบัญชี ระบบการเงิน ระบบบริหารสินเชื่อ และระบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/ทบทวนแผน และจ้างบุคลากรเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ ที่เพิ่มขึ้นของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. การจัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติ สำหรับการปฏิบัติงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. การพัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับคณะกรรมการบริหารกองทุน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะอนุกรรมการฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

๕. การชี้แจงแนะนำเกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้ยืมของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่ผู้รับบริการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของนายจ้างที่ได้รับการ สนับสนุนเงินกู้ยืมจากกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๖. การประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และคณะอนุกรรมการฯ ที่เกี่ยวข้องการสร้างการรับรู้เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กองทุน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บทที่ ๒

การบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑. ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน

กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดตั้งขึ้นตามความในมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงานกองทุนโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๔๕ บัญญัติให้กองทุนประกอบด้วย

- (๑) เงินทุนประเดิมที่รัฐบาลจัดสรรให้
- (๒) เงินรายปีที่ได้รับการจัดสรรจากกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน
- (๓) เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (๔) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (๕) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้
- (๖) ผลประโยชน์ที่ได้จากเงินกองทุน
- (๗) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตและใบสำคัญการขึ้นทะเบียนตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓

และมาตรา ๓๓

- (๘) ดอกเบี้ยที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน
- (๙) รายได้อื่น ๆ

มาตรา ๔๖ เงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการดังต่อไปนี้

(๑) การรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนาแก้ไขและบริหารงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๒) ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาวิจัยและการพัฒนางานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- (๓) ค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนและตามมาตรา ๓๐

(๔) สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นรายปี

(๕) ให้นายจ้างกั๊ยืมเงินเพื่อแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัย หรือเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน

(๖) เงินอุดหนุนจ่ายในการดำเนินการตามมาตรา ๓๗

การดำเนินการตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำหนด และให้นำเงินดอกผลของกองทุนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตาม (๑) (๒) และ (๓) ได้ไม่เกินร้อยละเจ็ดสิบห้าของดอกผลของกองทุนต่อปี

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

๓. พระราชกฤษฎีกากำหนดจำนวนเงินสะสมสูงสุด และการนำทุนหรือผลกำไรส่วนเกินของทุนหมุนเวียนส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑

๔. ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

๕. ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยการจัดหาผลประโยชน์ของเงินกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

๖. ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้เงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุน การขอเงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุน การอนุมัติเงินอุดหนุน การขอเงินอุดหนุน การให้กั๊ยืมเงิน และการชำระคืนแก่กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙

๗. ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจัดสรรเงิน กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

๘. ประกาศคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้กั๊ยืมเงิน กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๙

๙. ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน เรื่อง มาตรฐานการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุ การบัญชี การรายงานทางการเงินและการตรวจสอบในของทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. การบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้วยพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๔ มาตรา ๔๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้ทรงคุณวุฒิอีกคนหนึ่งซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งกับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน เป็นกรรมการ

คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวน ๑๘ คน ประกอบด้วย

๑. อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ประธานกรรมการ
๒. ผู้แทนกระทรวงการคลัง	กรรมการ
๓. ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
๔. ผู้แทนสำนักงบประมาณ	กรรมการ
๕. ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๖. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	กรรมการ
๗. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	กรรมการ
๘. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	กรรมการ
๙. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	กรรมการ
๑๐. ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง	กรรมการ
๑๑. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๒. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๓. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๔. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๕. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง	กรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน	กรรมการและเลขานุการ
๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการหรือชำนาญการ กองความปลอดภัยแรงงาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีอำนาจหน้าที่กำกับการจัดการและบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการพิจารณาจัดสรรเงินทุนเพื่อการช่วยเหลือและการอุดหนุนการให้กู้ยืม การทอรองจ่าย การสนับสนุนเงินในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การวางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน การจัดหาผลประโยชน์ของเงินกองทุน และการวางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้เงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุน การขอเงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุน การอนุมัติเงินทอรองจ่าย การขอเงินทอรองจ่าย การให้กู้ยืมเงิน และการชำระเงินคืนแก่กองทุน ฯลฯ

และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๙ ประกอบมาตรา ๒๙ มาใช้บังคับแต่งตั้งคณะกรรมการของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยอนุโลม โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แต่งตั้งคณะกรรมการในคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน ๓ คณะ ดังนี้

๑. คณะกรรมการกลั่นกรองการจัดสรรเงินกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน ๑๗ คน ประกอบด้วย

- | | | |
|------|---|-----------------------------------|
| (๑) | อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
มอบหมาย | ประธานอนุกรรมการ |
| (๒) | ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน | อนุกรรมการ |
| (๓) | ผู้อำนวยการกองนิติการ | อนุกรรมการ |
| (๔) | ผู้แทนกรมบัญชีกลาง | อนุกรรมการ |
| (๕) | ผู้แทนสำนักงบประมาณ | อนุกรรมการ |
| (๖) | ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม | อนุกรรมการ |
| (๗) | ผู้ทรงคุณวุฒิ | อนุกรรมการ |
| (๘) | ผู้ทรงคุณวุฒิ | อนุกรรมการ |
| (๙) | ผู้ทรงคุณวุฒิ | อนุกรรมการ |
| (๑๐) | ผู้ทรงคุณวุฒิ | อนุกรรมการ |
| (๑๑) | ผู้ทรงคุณวุฒิ | อนุกรรมการ |
| (๑๒) | ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง | อนุกรรมการ |
| (๑๓) | ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง | อนุกรรมการ |
| (๑๔) | ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง | อนุกรรมการ |
| (๑๕) | ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง | อนุกรรมการ |
| (๑๖) | ผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | อนุกรรมการและ
เลขานุการ |
| (๑๗) | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการหรือชำนาญการ
กลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | อนุกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการจัดสรรเงินกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ กลั่นกรองคำขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของหน่วยงานหรือบุคคลในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรา ๔๖ (๑) (๒) (๔) (๕) และ (๖) แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย

อาชีพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานหรือบุคคล ที่ได้รับการสนับสนุนเงิน ในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของการขอรับเงินสนับสนุน เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานมอบหมาย

๒. คณะอนุกรรมการยกร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน ๑๓ คน ประกอบด้วย

- | | | |
|------|---|-----------------------------------|
| (๑) | อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่ง
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย | ประธานอนุกรรมการ |
| (๒) | ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน | อนุกรรมการ |
| (๓) | ผู้อำนวยการกองนิติการ | อนุกรรมการ |
| (๔) | ผู้แทนกรมบัญชีกลาง | อนุกรรมการ |
| (๕) | ผู้แทนสำนักงบประมาณ | อนุกรรมการ |
| (๖) | ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม | อนุกรรมการ |
| (๗) | ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานความปลอดภัย
ในการทำงาน | อนุกรรมการ |
| (๘) | ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง | อนุกรรมการ |
| (๙) | ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง | อนุกรรมการ |
| (๑๐) | ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง | อนุกรรมการ |
| (๑๑) | ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง | อนุกรรมการ |
| (๑๒) | ผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | อนุกรรมการและ
เลขานุการ |
| (๑๓) | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการหรือชำนาญการ
กลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | อนุกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะอนุกรรมการยกร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ ศึกษาข้อมูล ข้อเท็จจริง ทบทวนและยกร่างระเบียบ คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามมาตรา ๕๐ (๓) (๔) เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทบทวนและยกร่างระเบียบ ประกาศ และคำสั่งตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมอบหมาย เสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย

**๓. คณะอนุกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และจัดทำตัวชี้วัด กองทุน
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน ๙ คน ประกอบด้วย**

- | | |
|--|-----------------------------------|
| (๑) ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน | ประธานอนุกรรมการ |
| (๒) ผู้แทนสำนักงบประมาณ | อนุกรรมการ |
| (๓) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัยแรงงาน | อนุกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | อนุกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์ความปลอดภัย
ในการทำงาน | อนุกรรมการ |
| (๖) ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง | อนุกรรมการ |
| (๗) ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง | อนุกรรมการ |
| (๘) ผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | อนุกรรมการและ
เลขานุการ |
| (๙) นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการหรือชำนาญการ
กองความปลอดภัยแรงงาน | อนุกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะอนุกรรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และจัดทำตัวชี้วัด กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ พิจารณา ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และแผนบริหารความเสี่ยงการดำเนินงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำร่างตัวชี้วัดและประชุมหารือร่างตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินการให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกับกรมบัญชีกลาง และที่ปรึกษาด้านการประเมินผลและทุนหมุนเวียน ตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมอบหมาย

๓. โครงสร้างการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๖.๖/๗๗๒๙ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ กรมบัญชีกลาง เห็นชอบโครงสร้างการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จำนวน ๑๐ อัตรา โดยถือรายละเอียด ดังนี้

๑. เงินเดือน ค่าตอบแทนเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบที่ทางราชการกำหนด

๒. ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานราชการให้ถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓. ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานเพื่อปฏิบัติงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๔. สำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของบุคลากรกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ตามที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ

ที่ กค ๐๔๐๖.๖/๗๗/๒๖๕

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง โครงสร้างการบริหารงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เรียน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

อ้างถึง ๑. หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๕๐๔/๕๕๒๒ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒
๒. หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๕๐๔/๖๑๘๑ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๒
๓. หนังสือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๕๐๔/๑๘๙ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแจ้งว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในคราวประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบโครงสร้างการบริหารและอัตรากำลังของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงขอส่งโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังของกองทุนดังกล่าว เพื่อให้กระทรวงการคลังพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กรมบัญชีกลางพิจารณาแล้ว เห็นชอบโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จำนวน ๑๐ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยถือปฏิบัติ ดังนี้

- เงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบที่ทางราชการกำหนด
- ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานราชการให้ถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานเพื่อปฏิบัติงานกองทุนได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- สำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบหรือลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของบุคลากรให้เป็นไปตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอริยวรรณ นามศรีชาติ)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
กองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ
โทร. ๐ ๒๑๒๗ ๗๔๔๗
โทรสาร ๐ ๒๑๒๗ ๗๔๓๕

(นายภูมิศักดิ์ อรัญญาเกษมสุข)
อธิบดีกรมบัญชีกลาง

(นายรินทร์ บุญพร้อม)
ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน
- ๓ มี.ค. ๒๕๖๓

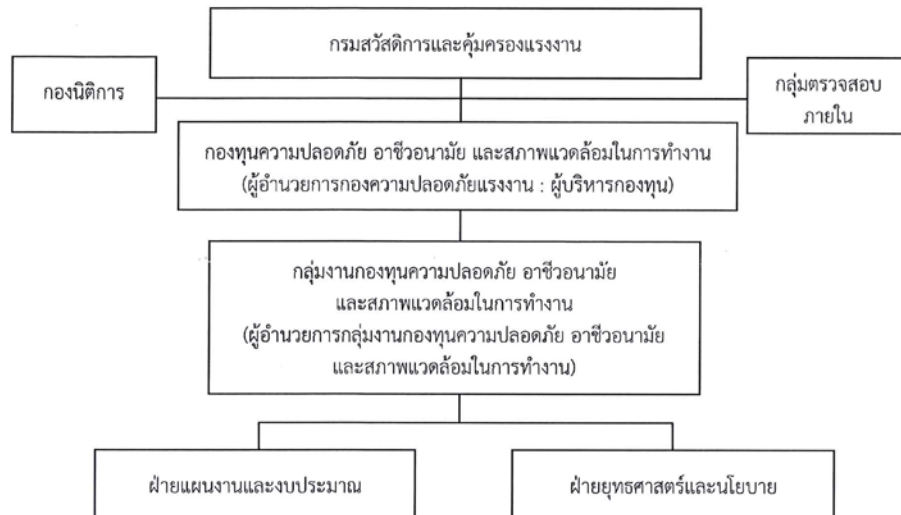
กรมบัญชีกลาง
ถนนพระรามที่ ๖ กทม. ๑๐๕๐๐
รับที่ - ๕ มี.ค. ๒๕๖๓
วันที่ - ๕ มี.ค. ๒๕๖๓

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เลขที่ ๒๗๒๓
วันที่ ๒ มี.ค. ๒๕๖๓
เวลา
หน่วยงาน ก๗

กองความปลอดภัยแรงงาน
วันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๓

โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลัง
ของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

โครงสร้างการบริหาร



กรอบอัตรากำลัง

ลำดับ	กลุ่มงาน/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป		
		จ้างจาก เงินกองทุน	จ้างจาก เงินอื่น ๆ	รวม
๑	ผู้อำนวยการกองทุนความปลอดภัยแรงงาน : ผู้บริหารกองทุน	-	๑	๑
๒	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	๑	๑
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ				
๑	ข้าราชการ			
	- นักวิชาการแรงงาน	-	๑	๑
๒	พนักงานราชการ			
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒	๒
	รวม	-	๓	๓
ฝ่ายยุทธศาสตร์และนโยบาย				
๑	ข้าราชการ			
	- นักวิชาการแรงงาน	-	๓	๓
๒	พนักงานราชการ			
	- นักวิชาการแรงงาน	-	๒	๒
	รวม	-	๕	๕
	รวมทั้งสิ้น	-	๑๐	๑๐



ภารกิจงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ประกอบด้วย

๑.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) รับและจ่ายเงินกองทุน
- ๒) ตรวจสอบเอกสารการรับและการจ่ายเงิน
- ๓) ตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับการเงิน
- ๔) จัดทำบัญชี ควบคุมบัญชี ทำทะเบียนคุมบัญชี
- ๕) จัดทำทะเบียนคุมใบเสร็จรับเงิน
- ๖) จัดทำรายงานการรับเงินและการจ่ายเงิน
- ๗) ตรวจสอบการเก็บรักษาเงินกองทุนให้เป็นไปตามกฎหมาย
- ๘) กำหนดแนวปฏิบัติ ปรับปรุง หรือจัดทำข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชี
- ๙) ควบคุมการจัดทำบัญชีของหน่วยปฏิบัติ
- ๑๐) วิเคราะห์การจัดหาผลประโยชน์เงินกองทุน
- ๑๑) ตรวจสอบการเก็บรักษาเงินกองทุน
- ๑๒) จัดทำคู่มือการควบคุมภายใน
- ๑๓) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานงบประมาณ

- ๑) จัดทำกรอบค่าของงบประมาณประจำปี
- ๒) จัดทำรายละเอียดค่าของงบประมาณประจำปี
- ๓) จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายประจำปี
- ๔) จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของกองทุน
- ๕) ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน
- ๖) รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลสถานะทางการเงินของกองทุน
- ๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานพัสดุครุภัณฑ์

- ๑) ปฏิบัติงานในฐานะธุรการและงานสารบรรณกองทุน
- ๒) จัดทำทะเบียนควบคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ การจัดเก็บ และการเบิกจ่าย
- ๓) จัดหา จัดเตรียมพัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอ และการบำรุงรักษา
- ๔) จัดทำรายงานพัสดุ ครุภัณฑ์ประจำปี ตรวจสอบ และรายงานพัสดุครุภัณฑ์ประจำปี
- ๕) จัดทำหนังสือขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง
- ๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. ฝ่ายยุทธศาสตร์และนโยบาย ประกอบด้วย

๒.๑ งานเลขานุการคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) ปฏิบัติงานในฐานะเลขานุการคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการกองทุน
- ๒) สนับสนุนและส่งเสริมบทบาทตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการกองทุน
- ๓) จัดเตรียมและดำเนินการประชุม สรุปผลการประชุม และรายงานการประชุมคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการกองทุน
- ๔) จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการกองทุน
- ๕) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย



๒.๒ งานวิเคราะห์ค่าขอกู้ยืมเงิน

- ๑) ศึกษา ยกร่าง และจัดทำนิติกรรมสัญญา
- ๒) รับคำขอกู้ ตรวจสอบ และวิเคราะห์ค่าขอกู้ยืมเงินกองทุน และแจ้งผลการพิจารณาขอกู้ยืมเงินกองทุน
- ๓) ตรวจสอบและวิเคราะห์สภาพความไม่ปลอดภัย
- ๔) วางแผนการให้กู้ยืมเงิน
- ๕) ติดตามและทวงหนี้กู้ยืมเงิน
- ๖) ติดตามผลการดำเนินงานของผู้กู้ยืมเงิน
- ๗) จัดทำประมาณการเงินช่วยเหลือ เงินอุดหนุน และเงินอุดหนุนประจำปี
- ๘) เผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- ๙) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานยุทธศาสตร์ แผนงาน นโยบาย และตัวชี้วัด

- ๑) จัดทำตัวชี้วัด การรายงาน การติดตามผลการดำเนินงานกองทุน
- ๒) จัดทำ ทบทวนแผนปฏิบัติการ ๓ - ๕ ปี
- ๓) กำหนด จัดทำ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุน
- ๔) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง แผนควบคุมภายใน แผนพัฒนาบุคลากร แผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๕) จัดทำแนวทางการกู้เงิน การติดตามลูกหนี้ และรายงานผล
- ๖) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- ๗) ศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานกองทุน
- ๘) รายงานผลการดำเนินงานประจำปีของกองทุน
- ๙) ปฏิบัติงานสารสนเทศของกองทุน
- ๑๐) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย



คำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
แต่งตั้งผู้บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



คำสั่งคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่ ๑ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตามพระราชบัญญัติบริหารกองทุนหมื่นเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๒๔ ให้คณะกรรมการบริหารแต่งตั้งผู้บริหารกองทุนหมื่นเวียนทำหน้าที่บริหารกองทุนหมื่นเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนหมื่นเวียน โดยให้คำนึงถึงลักษณะการดำเนินงานของกองทุนหมื่นเวียน ความรับผิดชอบ ความประหยัด และความคุ้มค่า ประกอบประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารกองทุนหมื่นเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของกองทุนหมื่นเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๕ ให้คณะกรรมการบริหารแต่งตั้งผู้บริหารกองทุนหมื่นเวียนเพื่อทำหน้าที่บริหารกองทุนหมื่นเวียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนหมื่นเวียน เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย การแต่งตั้งผู้บริหารกองทุนหมื่นเวียนสามารถดำเนินการโดยแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมื่นเวียน หรือสรรหาบุคคลภายนอกก็ได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติการบริหารกองทุนหมื่นเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงแต่งตั้งผู้อำนวยการกองทุนความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้ผู้บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้คำนึงถึงลักษณะการดำเนินงาน ความรับผิดชอบ ความประหยัด และความคุ้มค่า ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกำหนด
๒. นำเสนอผลการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมอบหมาย

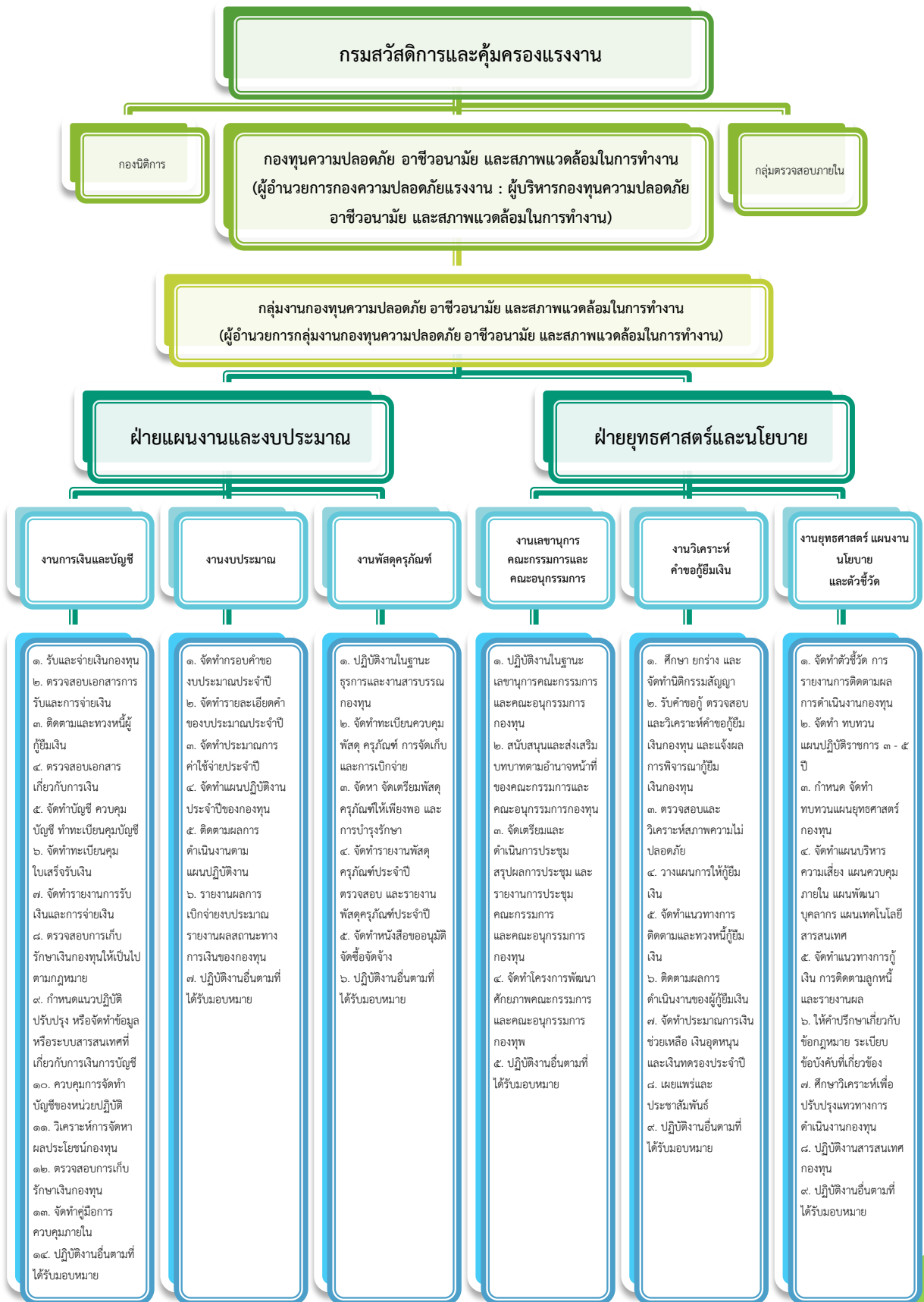
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

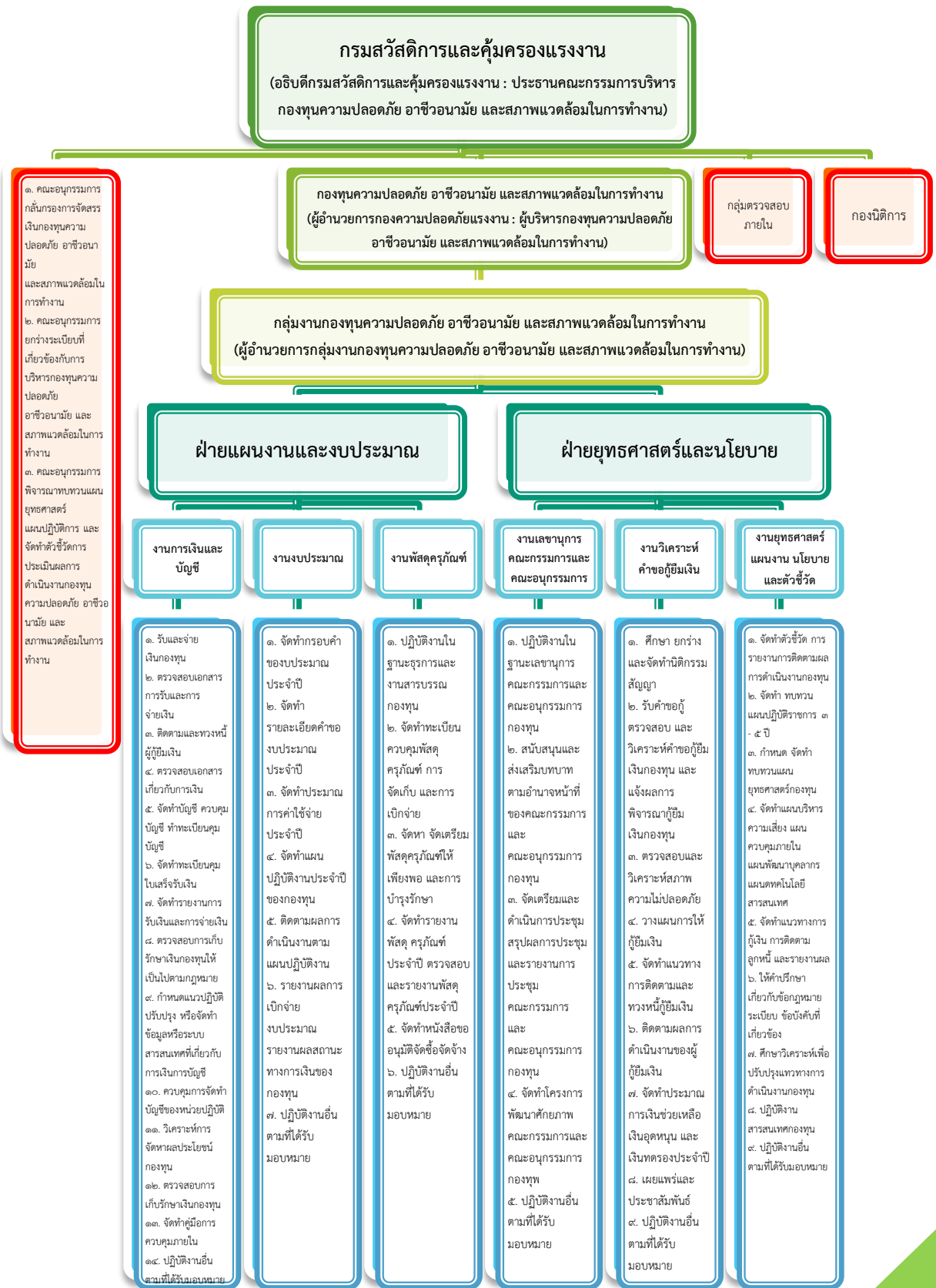
(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โครงสร้างการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ภายใต้การกำกับดูแลของกองทุนความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



โครงสร้างการดำเนินงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



๔. อัตรากำลังกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดำเนินการโดยกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายใต้การกำกับดูแลของกองความปลอดภัยแรงงาน สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยมีอัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ปฏิบัติหน้าที่	อัตรากำลัง (คน)			หมายเหตุ
			กลุ่มงานกองทุน*	กองทุน**	ปฏิบัติงานจริง	
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)
๑	ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน	ผู้บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	๑	๑	ข้าราชการ
๒	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑	๑	๑	ข้าราชการ
๓	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ		๑	๒	๑	ข้าราชการ
๔	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ		๑	๒	๒	ข้าราชการ
๕	นักวิชาการแรงงาน		๒	๒	๒	พนักงานราชการ
๖	นักวิชาการเงินและบัญชี		๒	๒	๒	พนักงานราชการ
รวม			๗	๑๐	๙	

หมายเหตุ :

๑. * กรอบอัตรากำลังของกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒. ** กรอบอัตรากำลังของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามโครงสร้างที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ

ผังแสดงการบริหารงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



๕. รายละเอียดของงาน/ลักษณะงาน Job Description

๕.๑ ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน (ผู้บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน) ๑ ตำแหน่ง (ข้าราชการ)

๑) หน้าที่ความรับผิดชอบโดยสรุป Job Summary)

(๑) ปฏิบัติงานในฐานะผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงานในการวางแผน บริหาร จัดการ จัดระบบงาน อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ และแก้ปัญหาในงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพที่สูงมากเป็นพิเศษในด้านยุทธศาสตร์ความปลอดภัยในการทำงานด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ด้านพัฒนาองค์ความรู้และสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงานด้านทะเบียนความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านกองทุนความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อพัฒนาระบบความปลอดภัยในการทำงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และภารกิจด้านความปลอดภัยแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒) หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

(๑) ด้านการวางแผน

- วางแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงานด้านยุทธศาสตร์ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ด้านพัฒนาองค์ความรู้และสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงาน ด้านทะเบียนความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเพื่อกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกองความปลอดภัยแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- บูรณาการแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมด้านยุทธศาสตร์ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ด้านพัฒนาองค์ความรู้และสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงาน ด้านทะเบียนความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกองความปลอดภัยแรงงาน

- ติดตาม เร่งรัด การดำเนินการด้านยุทธศาสตร์ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ด้านพัฒนาองค์ความรู้และสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงาน ด้านทะเบียนความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีความหลากหลายและความยุ่งยากซับซ้อนมากให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติการ ตลอดจนประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ ของกองความปลอดภัยแรงงานตามที่กำหนด

(๒) ด้านการบริหารงาน

- กำหนดกลยุทธ์ ระบบงาน และวิธีการปฏิบัติราชการของกองความปลอดภัยแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่
- มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ด้านยุทธศาสตร์ความปลอดภัยในการทำงานด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ด้านพัฒนาองค์ความรู้ และสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงาน ด้านทะเบียนความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน ที่หลากหลายและเบ็ดเสร็จของกองความปลอดภัยแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด
- วินิจฉัย สั่งการ เรื่องที่มีขอบเขตผลกระทบในวงกว้าง หรือมีความซับซ้อนของประเด็นปัญหา ซึ่งต้องพิจารณาอนุมัติอนุญาต การดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจของกองความปลอดภัยแรงงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด
- ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐ เอกชนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อความร่วมมือ หรือบูรณาการงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับบริการ
- ชี้แจงข้อเท็จจริง พิจารณาให้เห็น ข้อเสนอแนะในที่ประชุมคณะกรรมการ และคณะทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับแต่งตั้ง ในระดับหน่วยงานหรือองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในด้านยุทธศาสตร์ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ด้านพัฒนาองค์ความรู้และสารสนเทศความปลอดภัยในการทำงานด้านทะเบียนความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านกองทุนความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางราชการและความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

(๓) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- จัดระบบงานและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในกองความปลอดภัยแรงงาน ให้มีความหลากหลายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพอย่างสูงสุดและสอดคล้องกับภารกิจและบทบาทหน้าที่ของกองความปลอดภัยแรงงาน
- ติดตามและประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองความปลอดภัยแรงงานและบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้
- ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ปรับปรุง หรือหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ หรือกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองความปลอดภัยแรงงานเพื่อพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน หรือให้บริการที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น

(๔) ด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ

- วางแผนการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของกองความปลอดภัยแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ และเป็นไปตามเป้าหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของกองความปลอดภัย
แรงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

๕.๒ ผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ) ๑ ตำแหน่ง (ข้าราชการ)

๑) หน้าที่ความรับผิดชอบโดยสรุป (Job Summary)

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญสูงมากด้านกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่ยากมากในกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กองความปลอดภัยแรงงาน เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒) หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

(๑) ด้านการปฏิบัติการ

- กำกับ ดูแลการพัฒนาระบบบริหารงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานบรรลุตามภารกิจและนโยบายที่กำหนดไว้

- กำกับ ดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อบริหารงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- กำกับ ดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำกับการจัดการ และบริหารกองทุนตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

- บูรณาการงานด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดระยะเวลา งบประมาณ การดำเนินงาน และการประเมินผลในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายร่วมกัน

- จัดทำและพัฒนางานวิชาการด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในรูปแบบเอกสารทางวิชาการ คู่มือ หลักเกณฑ์ และวิธีการ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่หรือผู้สนใจทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

- ศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

- เข้าร่วมการประชุมต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการประชุมระดับสำนัก/กอง และระดับกรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและประโยชน์ต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

(๒) ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผน โครงการของกองความปลอดภัยแรงงาน มอบหมายงาน แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

(๓) ด้านการประสานงาน

- ประสานการทำงานร่วมกันในทีมงาน โดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจทีมงาน หรือหน่วยงานอื่นในระดับสำนักหรือกองเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด
- ชี้แจง ให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

(๔) ด้านการบริการ

- ควบคุมสั่งการในการให้คำปรึกษาตอบข้อหารือแก่ผู้รับบริการและการปฏิบัติงาน แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง ตามหลักกฎหมาย
- จัดการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ หรือนิเทศงานให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ
- เสนอแนะแนวทางการจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ สื่อ เอกสารเผยแพร่ในรูปแบบ ต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีการ หรือประยุกต์นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อการเรียนรู้ และการทำ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

๕.๓ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ ๒ ตำแหน่ง (ข้าราชการ)

๑) หน้าที่ความรับผิดชอบโดยสรุป (Job Summary)

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญ

อายุสูงด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการ ดำเนินการหรือแก้ปัญหาที่ยากในกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงานกองความปลอดภัยแรงงาน เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒) หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

(๑) ด้านการปฏิบัติการ

- พัฒนาระบบบริหารงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน เพื่อให้การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานบรรลุตามภารกิจและนโยบายที่กำหนดไว้

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบริหารงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำกับการจัดการและบริหารกองทุนตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

- บูรณาการงานด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดระยะเวลา งบประมาณ การดำเนินงาน และการประเมินผลในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายร่วมกัน

- ศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

- เข้าร่วมการประชุมต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการประชุมระดับสำนัก/กอง และระดับกรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและประโยชน์ต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

(๒) ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานตามแผนงานหรือโครงการของกองความปลอดภัยแรงงาน และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

(๓) ด้านการประสาน

- ประสานการทำงานร่วมกัน โดยมีบทบาทในการให้ความเห็นและคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานอื่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

- ให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

(๔) ด้านการบริการ

- ให้คำแนะนำ ปรึกษาแก่ผู้รับบริการและการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตอบปัญหา ชี้แจง และวินิจฉัย ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

- ดำเนินการพัฒนารฐานข้อมูล นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับการบริหารและพัฒนางานด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อประมวล วิเคราะห์ และการนำเสนอ นโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ แผนงาน โครงการ หลักเกณฑ์ วิธีการในการบริหารงานด้านความปลอดภัยแรงงาน

- ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ สื่อ เอกสาร เผยแพร่ ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีการ หรือประยุกต์นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อการเรียนรู้ และ

การทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

๕.๔ นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ ๒ ตำแหน่ง (ข้าราชการ)

๑) หน้าที่ความรับผิดชอบโดยสรุป (Job Summary)

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกองความปลอดภัยแรงงาน เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒) หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

(๑) ด้านการปฏิบัติการ

- พัฒนาระบบบริหารงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานบรรลุตามภารกิจและนโยบายที่กำหนดไว้
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อบริหารงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำกับการจัดการและบริหารกองทุนตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔
- บูรณาการงานด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดระยะเวลา งบประมาณ การดำเนินงาน และการประเมินผลในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายร่วมกัน
- ศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- เข้าร่วมการประชุมต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการประชุมระดับสำนัก/กอง และระดับกรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและประโยชน์ต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

(๒) ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผน การทำงานของกองความปลอดภัยแรงงาน หรือโครงการ เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์

(๓) ด้านการประสาน

- ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด
- ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

(๔) ด้านการบริการ

- ให้คำแนะนำ ปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้รับบริการ หน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความปลอดภัยแรงงาน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- สืบค้นและจัดเก็บข้อมูล ปรับปรุงหรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศ เกี่ยวกับการบริหารงานด้านความปลอดภัยแรงงาน เพื่อประมวล วิเคราะห์ และการนำเสนอ นโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ แผนงาน โครงการ หลักเกณฑ์ วิธีการในการบริหารงานด้านความปลอดภัยแรงงาน
- ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ สื่อ เอกสาร เผยแพร่ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ และการทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับด้านความปลอดภัยแรงงาน

๕.๕ นักวิชาการแรงงาน ๒ ตำแหน่ง (พนักงานราชการ)

๑) หน้าที่ความรับผิดชอบโดยสรุป (Job Summary)

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กองความปลอดภัยแรงงาน เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒) หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

(๑) ด้านการปฏิบัติงาน

- รวบรวมข้อมูล และศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมาตรฐานแรงงาน รวมทั้งติดตามสถานการณ์การเคลื่อนไหวด้านแรงงาน
- ปฏิบัติภารกิจส่งเสริมงานด้านคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และมาตรฐานแรงงาน
- จัดทำทะเบียน ประมวลข้อมูล และรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารแรงงาน
- บันทึกผลการปฏิบัติงานลงในคอมพิวเตอร์ระบบ On line
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(๒) ด้านการให้บริการ

- ให้คำปรึกษา แนะนำ และตอบข้อหารือในเบื้องต้นแก่นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

หมายเหตุ

๑. ในกรณีที่กรมได้กำหนดรายละเอียดมาตรฐานทั่วไปของงานในตำแหน่งใดไว้แล้ว อาจกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานราชการให้ปฏิบัติตามที่กรมกำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้
๒. ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ กรมอาจมีคำสั่งมอบหมายงานให้พนักงานราชการปฏิบัติเป็นพิเศษนอกเหนือจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ได้โดยไม่ต้องแก้ไขสัญญา และพนักงานราชการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งของกรม โดยถือเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามสัญญา

๕.๖ นักวิชาการการเงินและบัญชี ๒ ตำแหน่ง (พนักงานราชการ)

๑) หน้าที่ความรับผิดชอบโดยสรุป (Job Summary)

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กองความปลอดภัยแรงงาน เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒) หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

(๑) ด้านการปฏิบัติงาน

- ปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับงานการเงิน บัญชี งบประมาณ และพัสดุ
- ตรวจสอบ วิเคราะห์รายงานทางการเงินของหน่วยงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งประสานงานรวบรวม
- ติดตามข้อมูลการเบิกจ่ายของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(๒) ด้านการให้บริหาร

- จัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ และจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน รวมทั้งตรวจสอบการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ทั้งเป้าหมายและวงเงิน
- ติดตามและเร่งรัดการชำระหนี้ให้เป็นไปตามแผน
- จัดทำรายงานแสดงฐานะการเงิน เพื่อเสนอผู้บริหาร
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

หมายเหตุ

๑. ในกรณีที่กรมได้กำหนดรายละเอียดมาตรฐานทั่วไปของงานในตำแหน่งใดไว้แล้วอาจกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานราชการให้ปฏิบัติตามที่กรมกำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้

๒. ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ กรมอาจมีคำสั่งมอบหมายงานให้พนักงานราชการปฏิบัติเป็นพิเศษนอกเหนือจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ได้โดยไม่ต้องแก้ไขสัญญา และพนักงานราชการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งของกรม โดยถือเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามสัญญา

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานใช้การประเมินผล ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลข้าราชการ

ใช้ระบบการประเมินผลตามระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม ซึ่งได้กำหนดรอบการประเมินผล KPI รายบุคคล จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ รอบการประเมินผล (ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ)

ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ..... ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ..... ประกอบด้วย

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐ กำหนดตัวชี้วัดจำนวน ๔ ด้าน ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- บริการที่ดี
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

๒. ครั้งที่ ๒ รอบการประเมินผล (ครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ)

ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ..... ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ..... ประกอบด้วย

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- บริการที่ดี
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลพนักงานราชการ

ใช้ระบบการประเมินผลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้กำหนดรอบการประเมินผล KPI รายบุคคล จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ รอบการประเมินผล (ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ)

ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ..... ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ..... ประกอบด้วย

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐ กำหนดตัวชี้วัด จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- บริการที่ดี
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

๒. ครั้งที่ ๒ รอบการประเมินผล (ครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ)

ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ..... ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ..... ประกอบด้วย

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐ กำหนดตัวชี้วัด จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- บริการที่ดี
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

ตารางเกณฑ์การประเมินผล แบ่งเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

ลำดับ	ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	หมายเหตุ
๑	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	
๒	ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	
๓	ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	
๔	พอใช้	น้อยกว่า ๗๐.๐๐	

๗. การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จุดแข็ง (Strength)

จากการวิเคราะห์พบว่า กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจุดแข็งซึ่งเป็นปัจจัยทางบวกสำหรับการพัฒนา ดังนี้

๑. มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน
๒. มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน
๓. มีระบบงานและขั้นตอนการทำงานที่ผลักดันให้งานเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย
๔. มีระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน
๕. มีการทำงานเป็นทีมและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

จุดอ่อน (Weakness)

จากการวิเคราะห์พบว่า กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจุดอ่อนซึ่งเป็นปัจจัยทางลบสำหรับการพัฒนา ดังนี้

๑. บุคลากรขาดประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
๒. ความไม่แน่นอนด้านนโยบาย โครงสร้างทำให้เกิดปัญหาการวางแผนระยะยาว
๓. มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบ่อยครั้งภาระงานค่อนข้างมาก ทำให้บุคลากรไม่สามารถติดต่อกันได้ทันทั่วทั้งที่
๔. ถูกกำหนดโดยหน่วยงานอื่นในภาพรวมทำให้ไม่ตรงต่อบริบทของกองทุน
๕. การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของหน่วยงานกำกับดูแลมากเกินไป
๖. ไม่สามารถคัดสรรตัวบุคลากรได้เอง
๗. บุคลากรมีน้อยงานในหน้าที่รับผิดชอบมีมาก
๘. ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานรับผิดชอบของกันและกัน
๙. ขาดการคิดร่วมกันในการกำหนดทิศทางการวางแผนงานของสำนักงาน/กลุ่มงาน

โอกาส (Opportunity)

จากการวิเคราะห์พบว่า กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีโอกาสซึ่งเป็นปัจจัยทางบวกสำหรับการพัฒนา ดังนี้

๑. นโยบายการให้ทุนสนับสนุนเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยและด้านวิชาการ
๒. มีเว็บไซต์ของหน่วยงานในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไปสู่สาธารณชน
๓. หน่วยงานต่างๆ ให้การยอมรับ มีการขอความร่วมมือในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
๔. มีหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานทั่วประเทศ
๕. มีระบบการสื่อสารทั้งทางด้านเอกสารและคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสม

ภัยคุกคาม (Threat)

จากการวิเคราะห์พบว่า กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอุปสรรคซึ่งเป็นปัจจัยทางลบสำหรับการพัฒนา ดังนี้

๑. ระบบการจัดสรรงบประมาณ การอนุมัติ การใช้งบประมาณ มีข้อจำกัด
๒. ยังขาดทรัพยากรในการทำงานเนื่องจากมีงานหลักมาก และยังมีงานรองและงานที่ได้รับมอบหมายอื่น อีกมากทั้งภายในและภายนอก
๓. ปัญหาเรื่องนโยบายการจำกัดอัตรากำลังบุคลากรในสายสนับสนุน
๔. ทิศทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนไม่ชัดเจน
๖. มีภาวะความเสี่ยงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ กระแสไฟฟ้า ก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูลสารสนเทศ

ปัจจุบันข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ พบว่า กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๙ คน และมีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง (ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ) โดยมีการจำแนกเพศ ประเภทกำลังพลภาครัฐ และระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรรายละเอียด ดังตาราง

	ประเภท	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
เพศ	ชาย	๒	๒๕
	หญิง	๗	๗๕
ประเภทกำลังพลภาครัฐ	ข้าราชการประจำ	๕	๕๕.๕๖
	พนักงานราชการ	๔	๔๔.๔๔
ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	๗	๗๗.๗๘
	ปริญญาโท	๒	๒๒.๒๒

จากตาราง พบว่า บุคลากรของกองทุนความปลอดภัยฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรทั้งหมด และเป็นเพศชาย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ของบุคลากรทั้งหมด ด้านประเภทกำลังพลภาครัฐ พบว่า บุคลากรของกองทุนความปลอดภัยฯ เป็นพนักงานราชการมากที่สุดเป็นจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๖ ของบุคลากรทั้งหมด และเป็นข้าราชการประจำ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔ ของบุคลากรทั้งหมด และด้านระดับการศึกษาของบุคลากรกองทุนความปลอดภัยฯ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๘ ของบุคลากรทั้งหมด ตามด้วยระดับปริญญาโท ตามลำดับ

ด้านข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกองทุนความปลอดภัยฯ ที่เป็นข้าราชการประจำและพนักงานราชการ จำนวน ๙ คน โดยมีการจำแนกเพศ อายุปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และอายุราชการที่เหลืออยู่ มีรายละเอียดดังตาราง

ตารางแสดง ข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการประจำ กองทุนความปลอดภัย

	ประเภท	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
เพศ	ชาย	๒	๔๐.๐๐
	หญิง	๓	๖๐.๐๐
อายุปัจจุบัน (ปี)	น้อยกว่า ๓๐ ปี	๑	๒๐.๐๐
	๓๐ - ๓๕ ปี	๑	๒๐.๐๐
	๓๖ - ๔๐ ปี	๐	๐.๐๐
	๔๑ - ๔๕ ปี	๐	๐.๐๐
	๔๖ - ๕๐ ปี	๐	๐.๐๐
	๕๑ - ๕๕ ปี	๐	๐.๐๐
	๕๖ - ๖๐ ปี	๓	๖๐.๐๐
ประสบการณ์ ทำงาน กองทุนฯ (ปี)	น้อยกว่า ๕ ปี	๕	๑๐๐.๐๐
	๕ - ๑๐ ปี	๐	๐.๐๐
	๑๑ - ๑๕ ปี	๐	๐.๐๐
	๑๖ - ๒๐ ปี	๐	๐.๐๐
	มากกว่า ๒๐ ปี	๐	๐.๐๐
อายุราชการที่เหลือ (ปี)	น้อยกว่า ๕ ปี	๓	๖๐.๐๐
	๕ - ๑๐ ปี	๐	๐.๐๐
	๑๑ - ๑๕ ปี	๐	๐.๐๐
	มากกว่า ๑๕ ปี	๒	๔๐.๐๐

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

สำหรับข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการประจำ กองทุนความปลอดภัย รวมทั้งสิ้นจำนวน ๕ คน พบว่าเป็นบุคลากรเป็นเพศหญิง จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของข้าราชการทั้งหมด เป็นเพศชาย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของข้าราชการทั้งหมด ด้านอายุปัจจุบัน พบว่า ข้าราชการ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง ๕๖ - ๖๐ ปี มากที่สุด (จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของข้าราชการทั้งหมด) ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการทั้งหมด ด้านอายุราชการที่เหลือ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุราชการที่เหลือมากกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของข้าราชการทั้งหมด

สำหรับข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรกองทุนความปลอดภัยฯ ที่เป็นพนักงานราชการ จำนวน ๔ คน พบว่า บุคลากรเป็นเพศหญิง จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ของพนักงานราชการทั้งหมด ด้านอายุปัจจุบัน พบว่า พนักงานราชการส่วนใหญ่มีอายุในช่วงอายุ ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ของพนักงานราชการทั้งหมด ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานราชการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐ ของพนักงานราชการทั้งหมด

ตารางแสดง ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานราชการ กองทุนความปลอดภัย

	ประเภท	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
เพศ	ชาย	๐	๐.๐๐
	หญิง	๔	๑๐๐.๐๐
อายุปัจจุบัน (ปี)	น้อยกว่า ๓๐ ปี	๑	๒๕.๐๐
	๓๐ - ๓๕ ปี	๑	๒๕.๐๐
	๓๖ - ๔๐ ปี	๒	๕๐.๐๐
	๔๑ - ๔๕ ปี	๐	๐.๐๐
	๔๖ - ๕๐ ปี	๐	๐.๐๐
	๕๑ - ๕๕ ปี	๐	๐.๐๐
	๕๖ - ๖๐ ปี	๐	๐.๐๐
ประสบการณ์ทำงาน กองทุนฯ (ปี)	น้อยกว่า ๕ ปี	๓	๗๕.๐๐
	๕ - ๑๐ ปี	๑	๒๕.๐๐
	๑๑ - ๑๕ ปี	๐	๐.๐๐
	๑๖ - ๒๐ ปี	๐	๐.๐๐
	มากกว่า ๒๐ ปี	๐	๐.๐๐

อายุราชการที่เหลือ (ปี)	น้อยกว่า ๕ ปี	๐	๐.๐๐
	๕ - ๑๐ ปี	๐	๐.๐๐
	๑๑ - ๑๕ ปี	๒	๕๐.๐๐
	มากกว่า ๑๕ ปี	๒	๕๐.๐๐

หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

จากข้อมูลในตารางทั้งหมด พบว่า บุคลากรกองทุนความปลอดภัยฯ มีสัดส่วนของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ทั้งส่วนของบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ โดยพบว่า จำนวนบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการมากกว่าข้าราชการ และบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่จะต้องมีการส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและวางเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรก่อนขึ้นตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นต่อไป

ในส่วนของพนักงานราชการ พบว่า พนักงานราชการ มีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ พนักงานราชการทั้งหมด) มีประสบการณ์ทำงานในกองทุนน้อยกว่า ๕ ปี แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่กองทุนมีโอกาสที่จะหมุนเวียนเข้า - ออก จากการได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือการได้งานหน่วยงานอื่น และจากข้อมูลประสบการณ์ทำงานในกองทุนมากกว่า ๕ ปี (คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ ของพนักงานราชการทั้งหมด)

แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

จากข้อมูลสถานะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อนำข้อมูลวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน - ภายนอก เพื่อนำมาคาดการณ์แนวโน้มกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในอีก ๒ ปีข้างหน้า พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนความปลอดภัย ดังนี้

๑. ด้านกฎหมาย

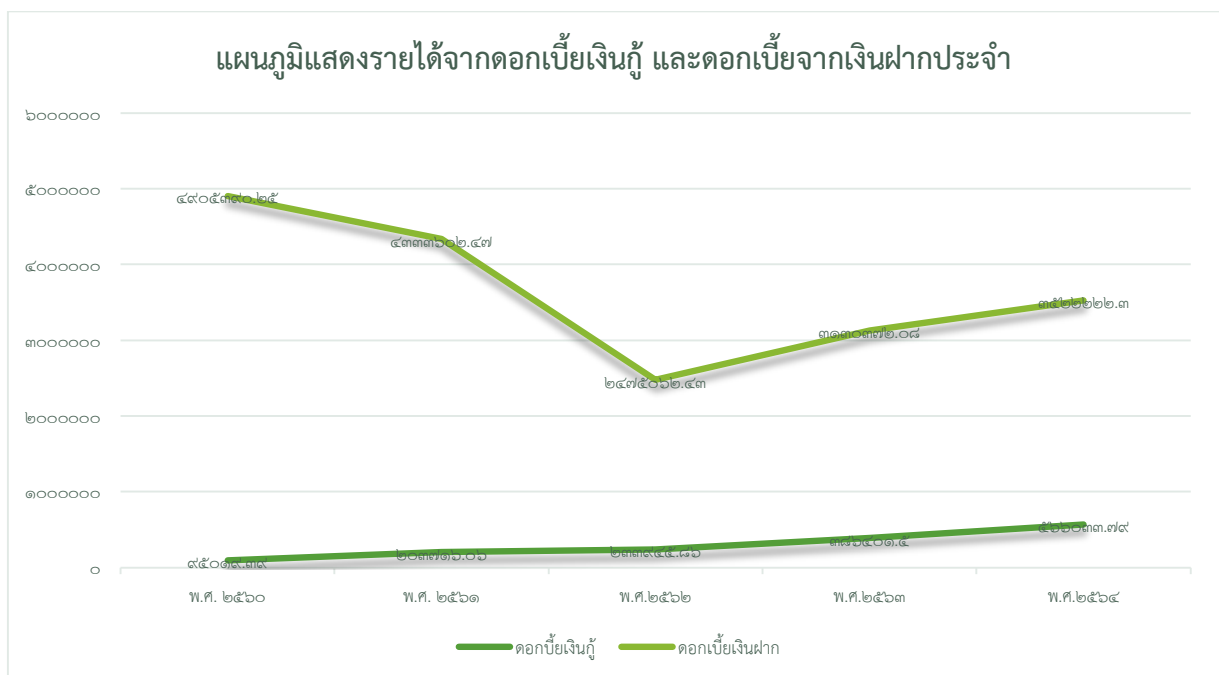
กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ ภายใต้การกำกับจัดการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และให้นำดอกผลของกองทุนต่อปีมาใช้จ่ายในการบริหารกองทุนและค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๐ ได้ไม่เกินร้อยละ ๗๕ ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการทบทวนพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. เพื่อนำเงินรายได้จากค่าปรับผู้กระทำความผิดฯ ค่าธรรมเนียม และดอกผล ตามมาตรา ๔๕ มาใช้บริหารกองทุนและค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๐ ได้ไม่เกินร้อยละ ๗๕

๒. ด้านงบประมาณ

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔๔ วรรคสองให้นำเงินดอกผลของกองทุนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตาม (๓) ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนและตามมาตรา ๓๐ ได้ไม่เกินร้อยละ ๗๕ ของดอกผลของกองทุนต่อปี ซึ่งในปีที่ผ่านมา กองทุนมีดอกผลที่สามารถใช้จ่ายได้จำนวน ๒,๙๓๕,๐๐๐ บาท และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองทุนมีดอกผลที่สามารถใช้ได้จำนวน ๑,๕๖๓,๐๐๐ บาท ซึ่งลดลง ๑,๓๗๒,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒๕

จากการวิเคราะห์สองปีข้างหน้าพบว่าดอกผลจากเงินกู้และดอกผลจากเงินไปหาผลประโยชน์ มีแนวโน้มลดลง

ตารางแสดง รายได้ดอกผลกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ย้อนหลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)



หมายเหตุ : ดอกผลกองทุนร้อยละ ๗๕ ของกองทุนต่อปี

จากกราฟจะเห็นว่าแนวโน้มค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแนวโน้มลดลงตามอัตราดอกเบี้ยของธนาคารแห่งประเทศไทย รวมทั้งในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ เกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กระจายวงกว้างทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยได้รับผลกระทบด้วย ส่งผลต่อลูกค้าของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต้องหยุดกระบวนการผลิตตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อป้องกันการแพร่ระบาด ส่งผลให้ขาดสภาพคล่องในการส่งเงินต้นและดอกเบี้ย โดยมีการขอพักชำระหนี้ ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้สนองตอบนโยบายของรัฐบาล จึงอนุมัติให้ลูกหนี้พักชำระหนี้ พร้อมงดค่าปรับ ทำให้รายได้จากดอกเบี้ยของกองทุนลดลงได้ กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริหารจัดการที่ผ่านกองทุนใช้ดอกผลจากดอกเบี้ยเงินกู้และดอกเบี้ยจากการหาผลประโยชน์ (ฝากประจำกับธนาคาร)

๓. ด้านบุคลากร

การดำเนินงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นลักษณะงานที่ต้องอาศัยทักษะในด้านการเงิน การคลัง ระบบบัญชี รวมทั้งความสามารถและประสบการณ์ ในการวิเคราะห์สภาพความปลอดภัย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจุบันการดำเนินการของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานต้นสังกัด คือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งบุคลากรเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีการโยกย้ายตามแผนการพัฒนาบุคลากร ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำให้การดำเนินงานกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขาดความต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะบุคลากรมีการโยกย้ายตามแผนที่กำหนด โดยพิจารณาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานปัจจุบันมีอายุการปฏิบัติงาน ณ กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘

ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนความปลอดภัย

การดำเนินการจัดทำและทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนความปลอดภัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดระบบราชการ ๔.๐ และ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๔ และพระราชบัญญัติทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนความปลอดภัยในอนาคต เพื่อให้แผนดังกล่าว มีความสอดคล้องและแสดงถึงความเชื่อมโยงการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนความปลอดภัย อีกทั้ง เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนความปลอดภัยมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองทุนความปลอดภัยจึงได้ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวกองทุนความปลอดภัย พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติงานกองทุนความปลอดภัย พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนความปลอดภัย เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของประเทศด้าน “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๙) ประกอบกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้มีความรู้ มีขีดความสามารถ มีทักษะ และมีศักยภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจงานและยุทธศาสตร์ของกองทุนความปลอดภัย เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรคจากผลการดำเนินการที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

๑) ปัจจัยความสำเร็จ

๑) ผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

๒) การกำหนดตัวชี้วัดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และถ่ายทอดตัวชี้วัดมายังกองทุนความปลอดภัย เพื่อให้เกิดความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

๓) การกระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น โครงการพัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

๔) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ตีรวมกัน เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

๕) การส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กร ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการปฏิบัติงานที่คล่องตัว

๒) ปัญหาและอุปสรรค

๑) การบริหารจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ยังไม่เป็นระบบในบางเรื่อง เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ มีความซ้ำซ้อนและคล้ายคลึงกัน ดังนั้น ควรมีการบูรณาการข้อมูลร่วมกัน เพื่อเป็นการลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ และสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐที่ต้องการลดระยะเวลา และขั้นตอนในการทำงานให้มีความสะดวกขึ้น

๒) เจ้าหน้าที่ของกองทุนส่วนใหญ่มีความเข้าใจและมีความสนใจในการพัฒนาความรู้ แต่เนื่องด้วยบุคลากรเหล่านี้ ยังไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่ และเต็มศักยภาพ เนื่องจากอาจติดขัดด้วยเรื่องของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน

๓) การปฏิบัติงานของกองทุนความปลอดภัย จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การบัญชี เศรษฐศาสตร์ ระเบียบข้อบังคับด้านกฎหมาย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวข้องกับการเงิน การบัญชี เศรษฐศาสตร์ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านกฎหมาย อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และนโยบายที่เปลี่ยนแปลง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยสำเร็จและปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า กองทุนความปลอดภัย จะต้องดำเนินการสานต่อ

ในเรื่องของความสำเร็จที่ได้ดำเนินการมาให้ความต่อเนื่อง และแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ยังคงมีอยู่ และสนับสนุนกระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรมโดยการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนความปลอดภัย พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ มีความจำเป็นต้องบรรจุประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานในแผนดังกล่าว ดังนี้

๑. การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานของกองทุนความปลอดภัย รวมทั้งให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยดำเนินการทบทวนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังคนกองทุนความปลอดภัยให้มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมืออาชีพ รวมถึงการหมุนเวียนบุคลากร เพื่อให้เรียนรู้งานได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น

๒. การศึกษาและเตรียมการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกองทุนความปลอดภัย

๓. การทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินหาช่องว่างของการพัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาดตนเองของบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาจุดอ่อนและเสริมสร้างจุดแข็งของบุคลากร สำหรับนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการประเมินมาประกอบการตัดสินใจ โดยใช้ในการสรรหา การพัฒนา และแต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสมรรถนะที่มีและขอขยายปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรในระดับต่อไป

๔. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร กองทุนความปลอดภัย เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารกองทุนความปลอดภัย ในเรื่องต่างๆ

๕. การจัดกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้ และร่วมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างกัน เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กร การให้ผู้ที่จะเกษียณราชการถ่ายทอดประสบการณ์ให้รุ่นน้อง เป็นต้น

๖. การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการบูรณาการการจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลผ่านทางระบบดิจิทัลให้มากขึ้น บุคลากรและผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น เพื่อใช้ในการบริหารงานหรือในการตัดสินใจ

๗. ผลักดันการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ในการทำงานของกองทุนความปลอดภัย โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนากระบวนการงาน รวมถึงลดความซ้ำซ้อน หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานตอบสนองต่อเป้าหมายภารกิจงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๘. การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการกองทุน รวมถึง การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานราชการกองทุนได้เข้ารับราชการในหน่วยงาน

๙. การสร้างบรรยากาศการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในทุกกิจกรรมของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร

๑๐. การปรับปรุงการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด การดำเนินงานตามคำรับรองบันทึกข้อตกลงของทุนหมุนเวียน โดยจะต้องกำหนดลักษณะตัวชี้วัดผลงาน ให้มีความครอบคลุมในทุกด้าน โดยคำนึงถึงสถานการณ์ นโยบายรัฐต่างๆ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีการกำหนดระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้เกิดความชัดเจน สามารถวัดประเมินผลได้จริงและบรรลุ ตามเป้าหมาย

บทที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากรกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๑. ประเด็นของแผนปฏิบัติราชการ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ การกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างการจัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์ : กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดการองค์ความรู้ เพื่อการบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ :

๑. จัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ

๒. จัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปรับปรุงสภาพความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเผยแพร่เป็นแนวทางการดำเนินการให้สถานประกอบการอื่น ๆ

๓. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรและเครือข่ายให้มีความรู้ความสามารถด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการให้บริการของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด :

๑. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้พัฒนาและมีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ปีละ ๒ เรื่อง

๒. จำนวนกรณีตัวอย่างการแก้ไขปรับปรุงสภาพความไม่ปลอดภัยในการทำงานที่ดี และนำไปเผยแพร่ทางเว็บไซต์ ปีละ ๒ ตัวอย่าง

๓. จำนวนบุคลากรและเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการให้บริการของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ ๑๐๐ คน

กิจกรรม/โครงการ รองรับยุทธศาสตร์

๔. พัฒนาคู่มือ/แนวปฏิบัติเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕. การจัดทำกรณีศึกษาเกี่ยวกับตัวอย่างการแก้ไขปรับปรุงสภาพความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และจัดทำข้อมูล/รูปแบบการแก้ไขปรับปรุงฯ เผยแพร่บนเว็บไซต์

๖. พัฒนาองค์ความรู้ให้บุคลากรและเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์ : กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ เพื่อสามารถเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เข้มแข็ง

กลยุทธ์ :

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวชี้วัด :

๑. จำนวนระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ ๑ ระบบ

๒. จำนวนแผนพัฒนาบุคลากร/ทบทวนแผน และการจ้างบุคลากรเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ ๑ แผน

๓. จำนวนคู่มือหรือแนวปฏิบัติสำหรับการปฏิบัติงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ ๑ เรื่อง

๔. จำนวนครั้งของการพัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะอนุกรรมการฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ปีละ ๑ ครั้ง

๕. จำนวนครั้งของการชี้แจงแนะนำเกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้ยืมแก่ผู้รับบริการ และการติดตามประเมินผลปีละ ๑๖ ครั้ง

๖. จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ ๑๒ ครั้ง

๗. จำนวนครั้งของการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ปีละ ๑๘ ครั้ง

๘. จำนวนโครงการในการสร้างการรับรู้เพื่อการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ ๑ โครงการ

กิจกรรม /โครงการ รองรับยุทธศาสตร์

๗. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการ ได้แก่ การพัฒนาระบบบัญชี ระบบการเงิน ระบบบริหารสินเชื่อ และระบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๘. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/ทบทวนแผน และจ้างบุคลากรเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๙. การจัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติ สำหรับการปฏิบัติงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑๐. การพัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะอนุกรรมการฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

๑๑. การชี้แจงแนะนำเกี่ยวกับการให้บริการเงินกู้ยืมของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่ผู้รับบริการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของนายจ้างที่ได้รับการสนับสนุนเงินกู้ยืมจากกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑๒. การประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคณะอนุกรรมการฯ ที่เกี่ยวข้องการสร้างการรับรู้เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)		
						๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีศักยภาพในการบริหารจัดการ เพื่อสามารถเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เข้มแข็ง	๑. พัฒนากonstrukพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำและบริหารระบบฐานข้อมูลกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑.๑.๑ บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	คน	๑	๒	๓	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
		๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๒.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสารสนเทศกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสารสนเทศ	ร้อยละ	-	๕๐	๕๐	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			งบประมาณ (บาท)		
						๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			๒.๒ โครงการสร้างการรับรู้เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ออชิวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับนายจ้างในสถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๒.๒.๑ จำนวนบุคลากรกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้	คน	๗	๗	๗	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
			๒.๓ โครงการพัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะอนุกรรมการฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๒.๓.๑ จำนวนคณะกรรมการและอนุกรรมการในคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กับคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ	คน	๕๐	๕๐	๕๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐

ที่ปรึกษา

- | | | |
|---------------------|--------------|--|
| ๑. นายอภิญญา | สุจิตตานันท์ | อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน |
| ๒. นายวรรณรัตน์ | ศรีสุขใส | รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |
| ๓. นางสาวปรียานันท์ | ลิขิตสานต์ | ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน
ผู้บริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน |

คณะผู้จัดทำ

- | | | |
|--------------------|--------------|--|
| ๑. นายอารีวรรณ | นามศรีชาติ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานกองทุนความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน |
| ๒. นางดวงหทัย | สังข์แป้น | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| ๓. นายศาสนา | ควรประกอบกิจ | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| ๔. นางสาวอาจารย์ | วิวิทย์พงษ์ | นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ |
| ๕. นางสาวสุมาลี | บึงอ้อ | นักวิชาการแรงงาน |
| ๖. นางสาวทิพวัลย์ | พิบูลศิลป์ | นักวิชาการแรงงาน |
| ๗. นางสาวภรณ์ทิพย์ | ยิ้มดี | นักวิชาการเงินและบัญชี |
| ๘. นางสาวแก้วกมล | วงษ์ทัต | นักวิชาการแรงงาน |