



นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
(Organizational Governance)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทรศัพท์ โทรสาร ๐ ๒๒๔๗ ๐๓๐๓

คำนำ
นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมุ่งเน้นการพัฒนา และธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบกับนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (หม่อมราชวงศ์จตุมงคล โสณกุล)

นโยบายสำคัญ

๑. การเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งเสริมการจ้างงาน และพัฒนาทักษะอาชีพที่เหมาะสม
๒. ส่งเสริมการมีงานทำที่มีคุณค่า (Decent Work) ให้คนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัย
๓. ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้เดินทางไปทำงานต่างประเทศ อย่างถูกต้อง มีศักดิ์ศรี เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ
๔. พัฒนาระบบประกันสังคม และสิทธิประโยชน์ สร้างหลักประกันความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นให้แก่แรงงาน
๕. ขับเคลื่อน Safety Thailand ใช้มาตรการทางกฎหมาย สร้างเครือข่าย และสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยยั่งยืน
๖. ขยายการบูรณาการเครือข่าย ส่งเสริม ค้ำครอง และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน อีสรระ ให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีความปลอดภัยในการทำงาน
๗. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการบังคับใช้แรงงาน ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และปัญหาการใช้เด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
๘. พัฒนารูปแบบ ตลอดจนสร้างกลไกการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ระหว่าง เอกชน และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับการให้บริการสาธารณะด้านแรงงานให้สะดวกรวดเร็ว และเป็นธรรม
๙. เพิ่มศักยภาพการทำงานของอาสาสมัครแรงงาน และบัณฑิตแรงงาน เพื่อเป็นกลไกสำคัญในระดับภูมิภาคในการขับเคลื่อนบริการสาธารณะด้านแรงงาน
๑๐. ยกกระดับการให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการได้หลากหลายช่องทาง

นโยบายเร่งด่วน

๑. การเร่งรัดปฏิรูปกำลังแรงงาน (Workforce Transformation)
๒. ส่งเสริมการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามข้อตกลงกับประเทศต้นทาง
๓. ยกย่องรายได้สำหรับแรงงานแรกเข้าทำงานให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ สร้างขวัญกำลังใจบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างมืออาชีพ ตั้งศูนย์ปฏิบัติการจัดระบบฐานข้อมูล (Big Data) สร้างเอกภาพการทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติ แสวงหาความร่วมมือภาคีเครือข่าย บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาล และการปฏิบัติการข่าวสาร (IO) ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาลอันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารงานของภาครัฐ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ซึ่งประกอบด้วยนโยบายหลัก ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ๒. ด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. ด้านองค์กร และ ๔. ด้านผู้ปฏิบัติการ ตลอดจนได้กำหนดแนวปฏิบัติตามนโยบายหลักด้านต่างๆ รวมทั้งคำนึงรวมสำหรับองค์กรและบุคลากรทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีนาคม ๒๕๖๓

ประกาศเจตนารมณ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติภารกิจ ดังนี้

๑. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังคนของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๒. ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

๓. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

๖. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การและการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

๘. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ในฐานะผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เห็นสมควรให้มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความชัดเจน โปร่งใส มีธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการเสริมสร้างความมีศักดิ์ศรีของการเป็นหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งสร้างความไว้วางใจและศรัทธาจากผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะพิจารณาทบทวน และปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีเป็นประจำ เพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ อีกทั้งเพื่อเป็นการแสดงถึงพันธสัญญาระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและบุคลากรของกรม จึงเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจ พร้อมทั้งยอมรับเป็นหลักการปฏิบัติราชการต่อไป

(ลงชื่อ)..... 

(นายธวัช เบญจาทิกุล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๑๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หมวดที่ ๑ บททั่วไป	๑
๑. ข้อมูลองค์การ	๑
๒. หลักการและแนวความคิด	๓
หมวดที่ ๒ นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี	๖
๑. นโยบายด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม	๖
๒. นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๗
๓. นโยบายด้านองค์การ	๘
๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน	๙
หมวดที่ ๓ แนวทางส่งเสริมและผลักดันการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี	๑๐
หมวดที่ ๔ แผนการดำเนินการนำไปสู่การปฏิบัติ	๑๑

หมวดที่ ๑ บททั่วไป

๑.๑ ข้อมูลองค์การ

วิสัยทัศน์

“พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี ๔.๐”

พันธกิจ

๑) ส่งเสริม พัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพของกำลังแรงงาน และผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากลมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

๒) พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

๓) ควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ

ค่านิยมหลักขององค์การ

มุ่งทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

วัฒนธรรมองค์การ

๑. บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

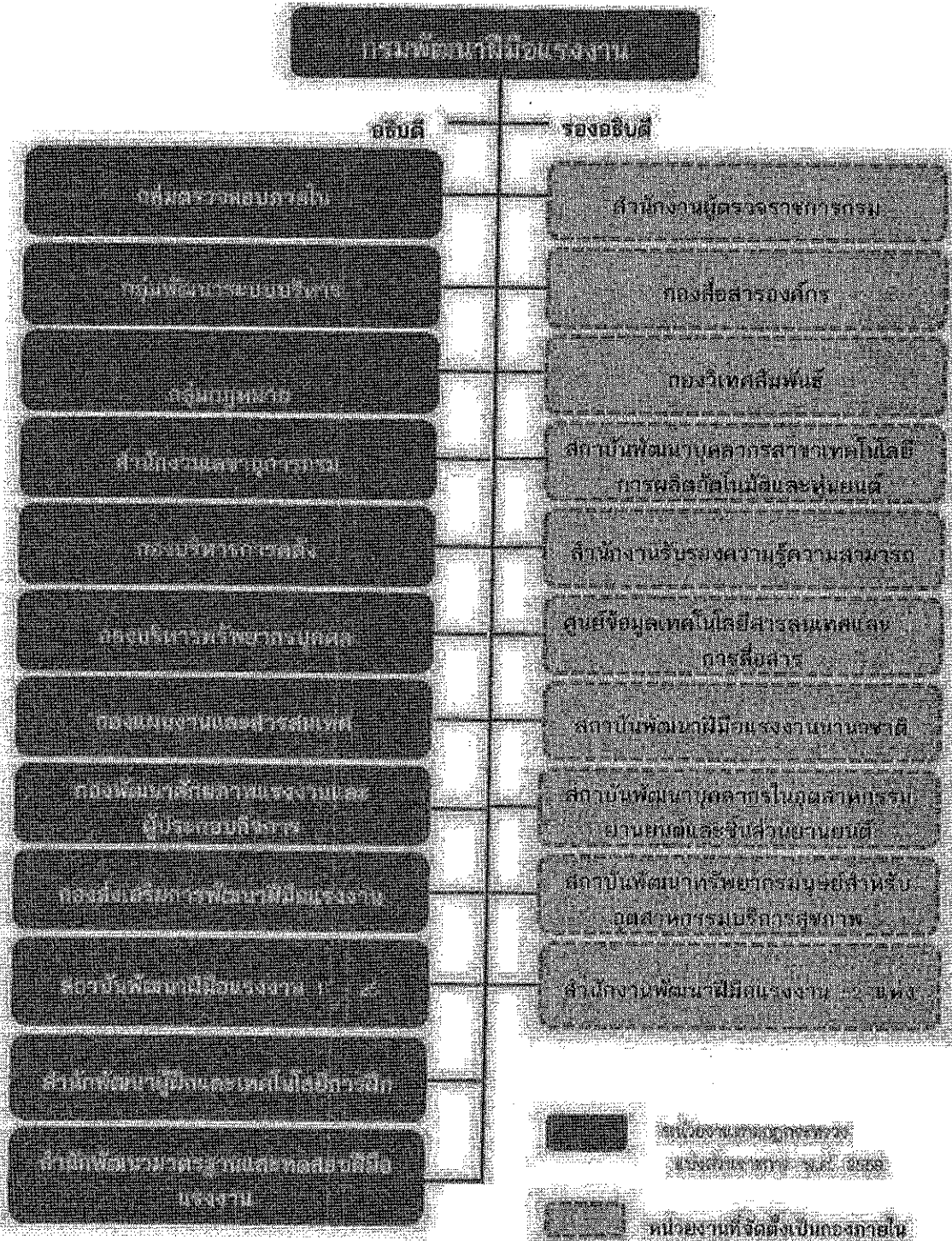
๓. มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๔. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม กล่าวยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

โครงสร้างองค์การ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์การหนึ่งของกระทรวงแรงงาน ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน และผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งภารกิจดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้แบ่งการบริหารราชการของกรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชากำกับดูแล และควบคุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยมีโครงสร้างการบริหารราชการ ดังนี้

แผนภูมิโครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



๑.๒ หลักการ และแนวความคิด

การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการตอบสนองต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์การมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมกันพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยมีภาพรวม ดังนี้

(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ “รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือ และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์ของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์ และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็น การก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้ง หรือการพิจารณาความดีความชอบของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

(๒) การกำหนดให้มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี เป็นส่วนหนึ่งของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงระบบราชการแผ่นดินของไทย ดังเจตนาธรรมณ์ที่ปรากฏอย่างชัดเจนในมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มุ่งเน้นให้ส่วนราชการใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ กล่าวคือ

“การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจ และทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก การตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยผู้รับผิดชอบต่อผลงาน

การจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบ และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของภารกิจ

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติราชการ และการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้”

(๓) สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ นับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๗ จนถึงปัจจุบัน โดยได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปใช้ในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้เป็นหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูง และมีมาตรฐานการทำงานที่เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล ซึ่งในเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๑ การนำองค์การ นั้น ส่วนหนึ่งได้ให้ความสำคัญกับการนำองค์การ (หัวข้อ ๑.๑) เพื่อให้ส่วนราชการมีการกำกับดูแลองค์การที่ดี โดยดำเนินการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ ปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติ และ(หัวข้อ ๑.๒) ดำเนินการอย่างมีจริยธรรม รวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นทั้งคนเก่ง และคนดี รวมถึงการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมีความรับผิดชอบแล้ว บุคลากรในองค์การต้องมีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และธรรมาภิบาลต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ผู้บริหารควรมีการกำหนดกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์การว่าเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ เช่น มีการดูแลต่อผู้รับบริการอย่างซื่อสัตย์ สุจริต ให้เกียรติ เป็นธรรม รวมทั้งการรักษาปกป้องไม่ให้องค์การดำเนินการในทางที่มีความเสี่ยงต่อศักดิ์ศรีหรือสิ่งไม่ดีใด ๆ

๑.๓ วัตถุประสงค์ในการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลในการปฏิบัติอย่างแท้จริง และเกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี จึงได้ยึดหลักการสำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อเป็นนโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน และสามารถนำไปปฏิบัติ และติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

(๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางการตรวจสอบธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน อันจะทำให้เกิดความสูญเสียต่อรัฐ สังคม สิ่งแวดล้อม องค์การ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ปฏิบัติงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) เพื่อสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอก และภายในองค์การ

ขั้นตอนการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

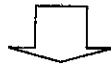
ขั้นตอนการเตรียมการ

ดำเนินการทบทวนข้อมูล และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์การกำหนด ร่าง นโยบาย และขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ

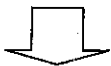
ขั้นตอนการจัดทำร่างนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

กำหนดร่างนโยบายทั้ง ๔ ด้าน

๑. ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม มุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน และสังคมโดยรวม รวมทั้งรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างเครือข่าย และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. ด้านองค์กร มุ่งสู่องค์กรที่ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. ด้านผู้ปฏิบัติงาน



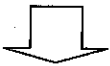
นำเสนอ (ร่าง) นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
เสนออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาลงนาม



กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศใช้นโยบาย



สำนัก / กอง / กลุ่ม / สถาบัน / สำนักงาน / ศูนย์ นำนโยบายไปปฏิบัติ



ติดตามผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน

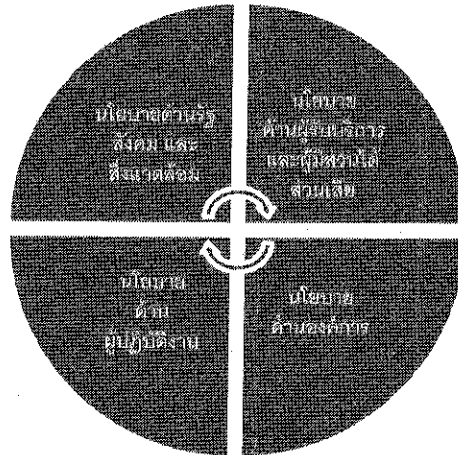


สรุปผลการดำเนินงาน รายงานผลอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมวดที่ ๒

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

เพื่อแสดงความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามแนวธรรมาภิบาล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ประกอบด้วย นโยบายหลัก และแนวทางปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านองค์การ และนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน ตามแผนภาพ



๑. นโยบายด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

มุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน และสังคมโดยรวม รวมทั้งรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ สร้างคนทำงานให้มีทักษะฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามโครงการที่กำหนด และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัด : ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

เป้าหมาย ร้อยละ ๓๙

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองแผนงานและสารสนเทศ

๑.๒ การดำเนินภารกิจโดยคำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินประชาชน

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของผู้เข้ารับการรับรองความรู้ความสามารถ

เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

ผลสัมฤทธิ์ : เป็นการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ และสร้างรายได้ รวมทั้งประชาชนได้รับความมั่นใจถึงความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๑.๓ การดำเนินกิจกรรมองค์การสีเขียว

ตัวชี้วัด : จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามกิจกรรมองค์การสีเขียว

เป้าหมาย : ดำเนินการทั้ง ๓ กิจกรรม

๑) ประหยัดไฟ เช่น ติดตั้งแผงโซลาเซลล์พลังงานจากแสงอาทิตย์ เพื่อใช้เป็นพลังงานทดแทน ปิดไฟ / ปิดหน้าจอคอมพิวเตอร์ / ถอดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าทุกครั้งเมื่อไม่ใช้งาน ปรับอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศที่ ๒๕ องศาเซลเซียส และเปิด ปิดตามเวลาที่กำหนด

๒) ลดการใช้กระดาษ เช่น การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์แทนการรับส่งหนังสือด้วยกระดาษ การประชุมโดยไร้เอกสาร หรือเท่าที่จำเป็น การยืนยันคนเข้าประชุม/สัมมนาผ่านระบบ Data center ฯลฯ

๓) มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอย เช่น ใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติกหูหิ้ว และงดการใช้ถุงบรรจุอาหารภายในหน่วยงาน

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักงานเลขาธิการกรม ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

ผลสัมฤทธิ์ : บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตระหนักถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ต่อประชาชน และสังคมส่วนรวม ตลอดจนคำนึงถึงการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๒. นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก

มุ่งมั่นให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังอย่างแท้จริง รวมทั้งสร้างการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ มุ่งมั่นให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย ร้อยละ ๙๕

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒ สร้างเครือข่าย และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๓ เปิดหน้าร้านโดยมีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และบริการ รวมทั้งการร้องเรียน/ตอบข้อซักถาม หรือให้คำแนะนำที่ตอบสนองอย่างรวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้ง

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองสื่อสารองค์กร

ตัวชี้วัด : การตอบข้อซักถาม และจัดการข้อร้องเรียนได้อย่างรวดเร็วภายในระยะเวลา

ที่กำหนด

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลสัมฤทธิ์ : นำเสนอผู้บริหารเพื่อปรับปรุงการให้บริการ

๓. นโยบายด้านองค์การ

นโยบายหลัก

มุ่งสู่องค์การที่ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ พัฒนาระบบคุณธรรม และความโปร่งใสภายในองค์การ

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายใน และการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เป้าหมาย : มีการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๓.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่มาตรฐานระดับสากล

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สู่ระบบราชการ ๔.๐

เป้าหมาย : คะแนนการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ไม่น้อยกว่า

๒๙๕ คะแนน

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๓.๓ การพัฒนานวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการ และการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สะดวก และรวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๓.๔ ยกเลิกการขอสำเนาเอกสารที่ทางราชการออกให้ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน (No copy)

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการยกเลิกขอสำเนาเอกสารที่ทางราชการออกให้

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ให้บริการทั้งภายในและภายนอก

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ผลสัมฤทธิ์ : สร้างภาพลักษณ์ที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นต่อสาธารณชน

๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

ส่งเสริมบุคลากรให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ การพัฒนาบุคลากร มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๒ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามหลักความรู้ ความสามารถ เป็นธรรม และเสมอภาค

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการในสายงานหลัก

เป้าหมาย : สายงานนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยปฏิบัติ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ มุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการกับหน่วยงานส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักงานเลขาธิการกรม

หมวด ๓

แนวทางส่งเสริม และผลักดันการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลดีตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงกำหนดหลักการ การปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีอย่างทั่วถึง
๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะจัดระบบบริหารธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกคนมั่นใจว่าบุคลากรในหน่วยงานจะปฏิบัติตามมาตรฐานแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้อย่างเคร่งครัด โดยถือเสมือนว่าเป็นวินัยอย่างหนึ่งที่บุคลากรทุกระดับจะต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติให้ถูกต้องในการทำงานประจำวัน และไม่มีบุคคลใดที่จะมีสิทธิ หรืออนุญาตให้บุคลากรของกรมคนใดกระทำการใดๆ ที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้
๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานคาดหวังให้บุคลากรทุกคนมีการรายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ขัด หรือสงสัยว่าจะขัดกับหลักการต่าง ๆ ในนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้ต่อผู้บังคับบัญชา โดยตรง หรือในกรณีที่ไม่อาจรายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้ อาจขอคำปรึกษาจากผู้บริหารระดับสูง หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบุคลากร เช่น กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยข้อมูลที่ให้นำนั้นให้ถือว่าเป็นข้อมูลลับ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาเองก็มีหน้าที่ในการสอดส่องดูแล และให้คำแนะนำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นให้ปฏิบัติสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้
๔. นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้จะได้รับการพิจารณาปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันทุกปี โดยคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
๕. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะกำหนดแนวทางวัดและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ต่อไปอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ
๖. หากผู้ใดสงสัยเกี่ยวกับความหมาย แนวทางปฏิบัติ หรือต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้ สามารถติดต่อหรือสอบถามได้ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๗ ๐๓๐๓

หมวด ๔

แผนการดำเนินการนำไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรม	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒				ปี พ.ศ. ๒๕๖๓								ผู้รับผิดชอบ	
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		ต.ค.
๑. ร่าง/กำหนดนโยบายฯ และแนวปฏิบัติ	←————→													กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๒. สื่อสารการประชาสัมพันธ์						←————→								ผู้บริหาร/ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๓. เสริมสร้างความเข้าใจ					←————→								กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
๔. ดำเนินการตามมาตรการ/โครงการ					←————→								หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
๕. ติดตาม/ประเมินผล													←————→	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร