



นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
(Organizational Governance)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คำนำ
นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบกับนโยบายการบริหารงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

นโยบายสำคัญ

- พัฒนาศักยภาพแรงงานให้ตรงกับประเด็นความท้าทายในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- ใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกการส่งเสริมและกำกับสถานประกอบการ
- พัฒนาทักษะเฉพาะที่ส่งผลต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
- เพิ่มศักยภาพแรงงานในพื้นที่พิเศษที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ
- พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีทักษะแห่งอนาคต
- ยกระดับระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ส่งเสริมแรงงานฝีมือให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- พัฒนาทักษะฝีมือของเยาวชนก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างเป็นระบบครบวงจร
- บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง โดยใช้หลักการ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง”
- ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศติดตามประเมินผลและรายงานผล

นโยบายเร่งด่วน

- ฟื้นฟูและพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลงจาก COVID-19
- ยกระดับรายได้และพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชนในพื้นที่ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริตามพระราชปณิธาน “สืบสาน รักษา ต่อยอด”
- สื่อสารและให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายการบริหาร

- จงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- ยกระดับโครงสร้างสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ยกระดับการบริหารจัดการไปสู่ระบบราชการ ๔.๐
- ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ

๕. ปรับปรุงระบบการควบคุมภายใน
๖. บริหารเงินตามหลักการวินัย การเงิน การคลังอย่างมีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้
๗. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสมรรถนะหลักขององค์กร สร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย จัดตั้งศูนย์อำนวยการแรงงานแห่งชาติ พัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) การให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ และสร้างความรู้ความเข้าใจเชิงรุก (IO) เพื่อให้สามารถเข้าถึงแรงงานและประชาชนได้ฉับไว และทันต่อสถานการณ์ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาลอันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารงานของภาครัฐ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ซึ่งประกอบด้วยนโยบายหลัก ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม ๒. ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. ด้านองค์กร และ ๔. ด้านผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนได้กำหนดแนวปฏิบัติตามนโยบายหลักด้านต่าง ๆ รวมทั้งคำนึงร่วมสำหรับองค์กรและบุคลากรทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มิถุนายน ๒๕๖๖

ประกาศเจตนารมณ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติภารกิจ ดังนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ และในระดับพื้นที่ ตลอดจนบูรณาการและประสานแผนการฝึกอบรมอาชีพของทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๓. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบ การรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๕. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๖. ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

๗. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ในฐานะผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เห็นสมควรให้มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีความชัดเจน โปร่งใส มีธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการเสริมสร้างความมีศักดิ์ศรีของการเป็นหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งสร้างความไว้วางใจและศรัทธาจากผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดไป

ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะพิจารณาทบทวน และปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีเป็นประจำเพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ อีกทั้งเพื่อเป็นการแสดงถึงพันธสัญญาระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและบุคลากรของกรม จึงเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจ พร้อมทั้งยอมรับเป็นหลักการปฏิบัติราชการต่อไป

(ลงชื่อ)..... 

(นางสาวบุปผา เรืองสุด)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๒๖ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หมวดที่ ๑ บททั่วไป	๑
๑. ข้อมูลองค์การ	๑
๒. หลักการและแนวความคิด.....	๒
หมวดที่ ๒ นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี	๖
๑. นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม	๖
๒. นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	๘
๓. นโยบายด้านองค์การ.....	๙
๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน.....	๑๐
หมวดที่ ๓ แนวทางส่งเสริมและผลักดันการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี	๑๑

หมวดที่ ๑ บททั่วไป

๑.๑ ข้อมูลองค์การ

วิสัยทัศน์

“พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่”

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- ๒) พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และการให้บริการ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ค่านิยมหลักขององค์การ

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

วัฒนธรรมองค์การ

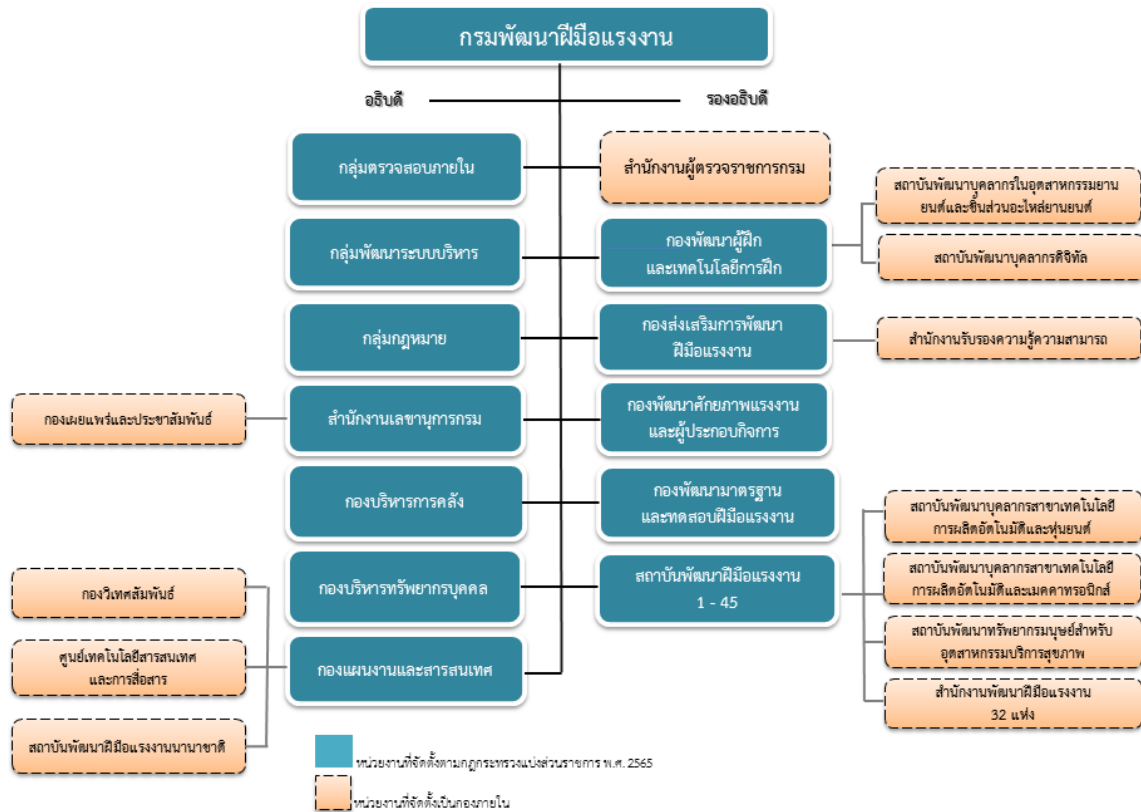
- | | |
|-----------------------------|--|
| D : Digital & Data Driven | ผู้บริหารและบุคลากรมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสารสนเทศ มานำองค์กรในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ |
| S : Skill & Smart (Service) | ผู้บริหารและบุคลากรมีทักษะสูง มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน เพื่อการให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานในรูปแบบเชิงรุก และทันต่อสถานการณ์ |
| D : Developed & Determined | ผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการทำงานด้านการพัฒนากำลังคนของประเทศ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และมีการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง |

โครงสร้างองค์การ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์การหนึ่งของกระทรวงแรงงาน ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งภารกิจดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้แบ่งการบริหารราชการ

ของกรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชากำกับดูแลและควบคุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยมีโครงสร้างการบริหารราชการ ดังนี้

แผนภูมิโครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



๑.๒ หลักการและแนวความคิด

การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการตอบสนองต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์กรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมกันพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยมีภาพรวม ดังนี้

(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ “รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้ปฏิบัติตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์ของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์ และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

(๒) การกำหนดให้มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี เป็นส่วนหนึ่งของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงระบบราชการแผ่นดินของไทย ดังเจตนารมณ์ที่ปรากฏอย่างชัดเจนในมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มุ่งเน้นให้ส่วนราชการใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ กล่าวคือ

“การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก การตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยผู้รับผิดชอบต่อผลงาน

การจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของภารกิจ

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้”

(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) เพื่อให้ส่วนราชการมีการกำกับดูแลองค์กรที่ดี โดยดำเนินการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ ปกป้องผลประโยชน์ของประเทศไทย และ (หัวข้อ ๑.๒) ดำเนินการอย่างมีจริยธรรม รวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นทั้งคนเก่ง และคนดี รวมถึงการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมีความรับผิดชอบแล้ว บุคลากรในองค์การต้องมีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและธรรมาภิบาลต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ผู้บริหารควรมี

การกำหนดกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์การว่าเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ เช่น มีการดูแลต่อผู้รับบริการอย่างซื่อสัตย์ สุจริต ให้เกียรติ เป็นธรรม รวมทั้งการรักษาปกป้องไม่ให้องค์การดำเนินการในทางที่มีความเสี่ยงต่อศักดิ์ศรีหรือสิ่งไม่ดีใด ๆ

๑.๓ วัตถุประสงค์ในการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลในการปฏิบัติอย่างแท้จริง และเกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี จึงได้ยึดหลักการสำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและสามารถนำไปปฏิบัติและติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

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

(๓) เพื่อสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจและศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในองค์การ

ขั้นตอนการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

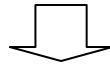
ขั้นตอนการเตรียมการ

ดำเนินการทบทวนข้อมูล และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์การกำหนด ร่าง นโยบาย และขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ

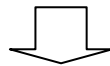
ขั้นตอนการจัดทำร่างนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

กำหนด (ร่าง) นโยบายทั้ง ๔ ด้าน

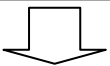
๑. **ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม** มุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและสังคมโดยรวม รวมทั้งรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๒. **ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** สร้างเครือข่ายและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. **ด้านองค์กร** มุ่งสู่องค์กรที่ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. **ด้านผู้ปฏิบัติงาน** พัฒนาองค์ความรู้ตามสมรรถนะหลักขององค์กร โดยเน้นวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย



นำเสนอ (ร่าง) นโยบายให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอแนะ



นำเสนอ (ร่าง) นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เสนออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาลงนาม



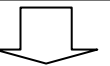
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศใช้นโยบาย



กอง / กลุ่ม / สถาบัน / สำนักงาน / ศูนย์ นำนโยบายไปปฏิบัติ



ติดตามผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน



สรุปผลการดำเนินงาน รายงานผลให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และทุกหน่วยงานได้รับทราบ

หมวดที่ ๒

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อแสดงความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามแนวธรรมาภิบาล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี ประกอบด้วยนโยบายหลัก และแนวทางปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านองค์การ และนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน ตามแผนภาพ



๑. นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

มุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและสังคม โดยรวม รวมทั้งรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ เพิ่มโอกาสในการมีงานทำ ให้กำลังแรงงานมีรายได้ที่สูงขึ้น

๑.๑.๑ ตัวชี้วัด : อัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย : ร้อยละ ๓ - ๕

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

หน่วยเจ้าภาพ : กองแผนงานและสารสนเทศ

๑.๑.๒ ตัวชี้วัด : กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

หน่วยเจ้าภาพ : กองแผนงานและสารสนเทศ

๑.๒ สร้างคนทำงานให้มีทักษะฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

๑.๒.๑ ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองแผนงานและสารสนเทศ

๑.๒.๒ ตัวชี้วัด : ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

เป้าหมาย ร้อยละ ๔๐

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองแผนงานและสารสนเทศ

๑.๓ การดำเนินการกิจโดยคำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินประชาชน

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

เป้าหมาย ดำเนินการออกตรวจทุกเดือน ๆ ละ ๒ แห่ง

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

ผลสัมฤทธิ์ : เป็นการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำและสร้างรายได้ รวมทั้งประชาชนได้รับความมั่นใจถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๔ การดำเนินกิจกรรมองค์การสีเขียว

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ

เป้าหมาย : การใช้ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิงลดลงได้อย่างน้อยร้อยละ ๒๐

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักงานเลขาธิการกรม

ผลสัมฤทธิ์ : บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ต่อประชาชน และสังคมส่วนรวม ตลอดจนคำนึงถึงการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๒. นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก

มุ่งมั่นให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังอย่างแท้จริง รวมทั้งสร้างการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ มุ่งมั่นให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังอย่างแท้จริง

๒.๑.๑ ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการวิเคราะห์แนวโน้มการฝึกอบรมและความคาดหวังของผู้รับบริการฝึกอบรม

เป้าหมาย : การใช้หลักสูตรการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ มีความคลาดเคลื่อนลดลง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

หน่วยปฏิบัติ : สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๒.๑.๒ ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการบูรณาการข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการฝึกอบรม มาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขเชิงรุกหรือกำหนดยุทธศาสตร์และสร้างนวัตกรรม

เป้าหมาย : การวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานในด้านการให้บริการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หน่วยปฏิบัติ : กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๒.๒ สร้างเครือข่ายและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด : จำนวนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษาที่มีความร่วมมือกับหน่วยงาน

เป้าหมาย : ร่วมมือในกิจกรรมการจัดทำหลักสูตร การสนับสนุนวิทยากรการฝึกอบรม การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า ๑๒๐ แห่ง

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองแผนงานและสารสนเทศ

๒.๓ ช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการ รวมทั้งการร้องเรียน/ตอบข้อซักถาม หรือให้คำแนะนำที่ตอบสนองอย่างรวดเร็ว

๒.๓.๑ ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการจัดกระบวนการขั้นตอนการดำเนินงานข้อร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนเว็บไซต์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย : ดำเนินงานเรื่องร้องเรียน ช่องทางรับในการรับเรื่อง กำหนดระยะเวลาในการจัดการ ตามความสำคัญของข้อร้องเรียน โดยมีผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ บนเว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถนำไปจัดทำรายงานสถิติเรื่องร้องเรียน โดยแบ่งประเภทชัดเจน

หน่วยปฏิบัติ : กองสื่อสารองค์กร

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๒.๓.๒ ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการสร้างการรับรู้และใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์

เป้าหมาย : ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อช่องทางต่างๆ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของข้อมูลจากเพจกรม

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองสื่อสารองค์กร

๓. นโยบายด้านองค์การ

นโยบายหลัก

มุ่งสู่องค์กรที่ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ พัฒนาระบบคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์การ

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในและการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย

เป้าหมาย : มีการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๓.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่มาตรฐานระดับสากล

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระบบราชการ ๔.๐

เป้าหมาย : คะแนนการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ไม่น้อยกว่าปีที่ผ่านมา

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๓.๓ การพัฒนานวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการและการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สะดวกและรวดเร็ว

๓.๓.๑ ตัวชี้วัด : ระบบช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

เป้าหมาย : เชื่อมโยงและ/หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลบนแพลตฟอร์มไทยมีงานทำ และระบบ Big Data ของกระทรวงแรงงาน

หน่วยปฏิบัติ : ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

หน่วยงานเจ้าภาพ : ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๓.๓.๒ ตัวชี้วัด : การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล : ระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

เป้าหมาย : สามารถยื่นคำขอให้รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ และแนบหลักฐานประกอบคำขอผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้แล้วเสร็จ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยปฏิบัติ : กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

ส่งเสริมบุคลากรให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ การพัฒนาบุคลากร มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการพัฒนารายบุคคล

เป้าหมาย : ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๒ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามหลักความรู้ ความสามารถ เป็น

ธรรมและเสมอภาค

ตัวชี้วัด : การเสริมสร้างค่านิยม ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (mindset) และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อการทำงาน

เป้าหมาย : กรมมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และทำงานเชิงรุก ส่งเสริมการสร้างค่านิยมในการทำงานให้เป็นมืออาชีพ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นวงจรการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ร่วมกับการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก

หน่วยปฏิบัติ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ มุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการประหยัดพลังงาน และประหยัดน้ำ

เป้าหมาย : การประเมินผลการประหยัดพลังงาน “ผ่าน” และการใช้น้ำลดลง

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักงานเลขาธิการกรม

หมวด ๓

แนวทางส่งเสริมและผลักดันการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลดีตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงกำหนดหลักการ การปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีอย่างทั่วถึง

๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะจัดระบบบริหารธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกคนมั่นใจว่าบุคลากรในหน่วยงานจะปฏิบัติตามมาตรฐานแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีฉบับนี้อย่างเคร่งครัด โดยถือเสมือนว่าเป็นวินัยอย่างหนึ่งที่บุคลากรทุกระดับจะต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติให้ถูกต้องในการทำงานประจำวัน และไม่มีบุคคลใดที่จะมีสิทธิ หรืออนุญาตให้บุคลากรของกรมคนใดกระทำการใด ๆ ที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้

๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานคาดหวังให้บุคลากรทุกคนมีการรายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ขัดหรือสงสัยว่าจะขัดกับหลักการต่าง ๆ ในนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีฉบับนี้ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือในกรณีที่ไม้อาจรายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้ อาจขอคำปรึกษาจากผู้บริหารระดับสูงหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบุคลากร เช่น กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยข้อมูลที่ให้นั้นให้ถือว่าเป็นข้อมูลลับ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาเองก็มีหน้าที่ในการสอดส่องดูแล และให้คำแนะนำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ให้ปฏิบัติสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีฉบับนี้

๔. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีฉบับนี้ จะได้รับการพิจารณาปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันทุกปี

๕. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะกำหนดแนวทางวัดและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ต่อไปอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๖. หากผู้ใดสงสัยเกี่ยวกับความหมาย แนวทางปฏิบัติ หรือต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีฉบับนี้ สามารถติดต่อหรือสอบถามได้ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๗ ๐๓๐๓