นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(Organizational Governance)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทรศัพท์ โทรสาร ๐ ๒๒๔๗ ๐๓๐๓

คำนำ
นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบกับนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๒ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลตำรวจเอก อดุลย์ แสงสิงแก้ว)

๑. นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) จำนวน ๑๓ นโยบาย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวน ๖ นโยบายเร่งด่วนที่สำคัญ ได้แก่ ๑) ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker) เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ๒) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC ๓) ส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุและส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ มีอาชีพ กับนายจ้าง สถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด ๔) ส่งเสริมให้แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศตามกระบวนการเดินทางไปอย่างถูกต้อง เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมทั้งส่งเสริมให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน ๕) ขับเคลื่อน Safety Thailand โดยการใช้มาตรการทางกฎหมาย การสร้างเครือข่าย และการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ยั่งยืน เพื่อลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงานลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ เทียบกับปีที่ผ่านมา ๖) ขยายการบูรณาการภาคีเครือข่ายในการส่งเสริม คุ้มครอง และพัฒนาแรงงานนอกระบบให้มีอาชีพ มีรายได้ มีหลักประกันทางสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) ได้แก่ ๑) ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนในการขับเคลื่อนนโยบายในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดเอกภาพ ๒) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ๓) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ในลักษณะแผนเดียว (One Plan) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม ๔) ให้แรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลแรงงาน ระดับจังหวัด (Provincial Big Data) และเชื่อมโยงสู่ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC) เพื่อให้มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่ครบถ้วนถูกต้อง และทันสมัย รวมทั้งเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ได้แก่ ๑) ยกระดับกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานระดับสากล โดยเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว ในการบริการในรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้ง ปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงแรงงานและกรมให้สอดรับกับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และการปฏิรูปประเทศ ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในลักษณะมืออาชีพ ๓) ขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ศปก.ระดับกรมและระดับพื้นที่ ให้เป็นเครื่องมือที่มีความพร้อม

ในการบริหาร เผ้าฟัง อำนวยการและควบคุมสั่งการแก้ไขปัญหาแรงงานได้ต่อสถานการณ์ ๔) ยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center : NLIC) ให้เป็นศูนย์กลางการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ด้านแรงงานของประเทศ และสามารถเชื่อมโยงกับภารกิจบริการพื้นฐานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อตอบสนองความร้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕) เร่งรัด ทบทวน และปรับปรุงการออกกฎหมายชั้นพระราชบัญญัติและกฎหมายลำดับรองเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานได้ทันต่อสถานการณ์และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมทั้งพิจารณาการยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัย ๖) จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังในการทำงาน รวมทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี และ ๗) ให้มีคณะทำงานเพื่อศึกษา วิจัย หรือวางแผนอนาคตในการพัฒนาแรงงานให้ก้าวทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่สอดรับกับไทยแลนด์ ๔.๐ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำสร้างขวัญกำลังใจบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลพัฒนาบุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างมืออาชีพตั้งศูนย์ปฏิบัติการจัดระบบฐานข้อมูล (Big Data) สร้างเอกภาพการทำงานเป็นทีมแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติแสวงหาความร่วมมือไตรภาคีภาคีเครือข่ายบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลและการปฏิบัติการข่าวสาร (IO) ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาลอันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารงานของภาครัฐ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี ซึ่งประกอบด้วยนโยบายหลัก ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม ๒. ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. ด้านองค์การ และ ๔. ด้านผู้ปฏิบัติการ ตลอดจนได้กำหนดแนวปฏิบัติตามนโยบายหลักด้านต่างๆ รวมทั้งค่านิยมร่วมสำหรับองค์การและบุคลากรทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประกาศเจตนารมณ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติภารกิจ ดังนี้

๑. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังคนของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๒.ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

๓. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงานการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

๖. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การและการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

๘. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ในฐานะผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เห็นสมควรให้มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีความชัดเจน โปร่งใส มีธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการเสริมสร้างความมีศักดิ์ศรีของการเป็นหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งสร้างความไว้วางใจและศรัทธาจากผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะพิจารณาทบทวน และปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของส่วนราชการเป็นประจำ เพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ อีกทั้งเพื่อเป็นการแสดงถึงพันธสัญญาระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและบุคลากรของกรมจึงเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจ พร้อมทั้งยอมรับเป็นหลักการปฏิบัติราชการต่อไป

(ลงชื่อ).....

(นายสุทธิ สุโกศล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๑๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

หมวดที่ ๑ บททั่วไป ๑

๑. ข้อมูลองค์การ ๑

๒. หลักการและแนวความคิด ๓

หมวดที่ ๒ นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี ๖

๑. นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม ๖

๒. นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๖

๓. นโยบายด้านองค์การ ๗

๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน ๗

หมวดที่ ๓ แนวทางส่งเสริมและผลักดันการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี ๘

หมวดที่ ๔ แผนการดำเนินการ ๙

ความเชื่อมโยงของนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีสู่การปฏิบัติ ๑๐

หมวดที่ ๑
บททั่วไป

๑.๑ ข้อมูลองค์การ

วิสัยทัศน์

"พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี ๔.๐"

พันธกิจ

๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

๒. พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ

ค่านิยมหลักขององค์การ

มุ่งทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

วัฒนธรรมองค์การ

๑. ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

๒. มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๓. มีการเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

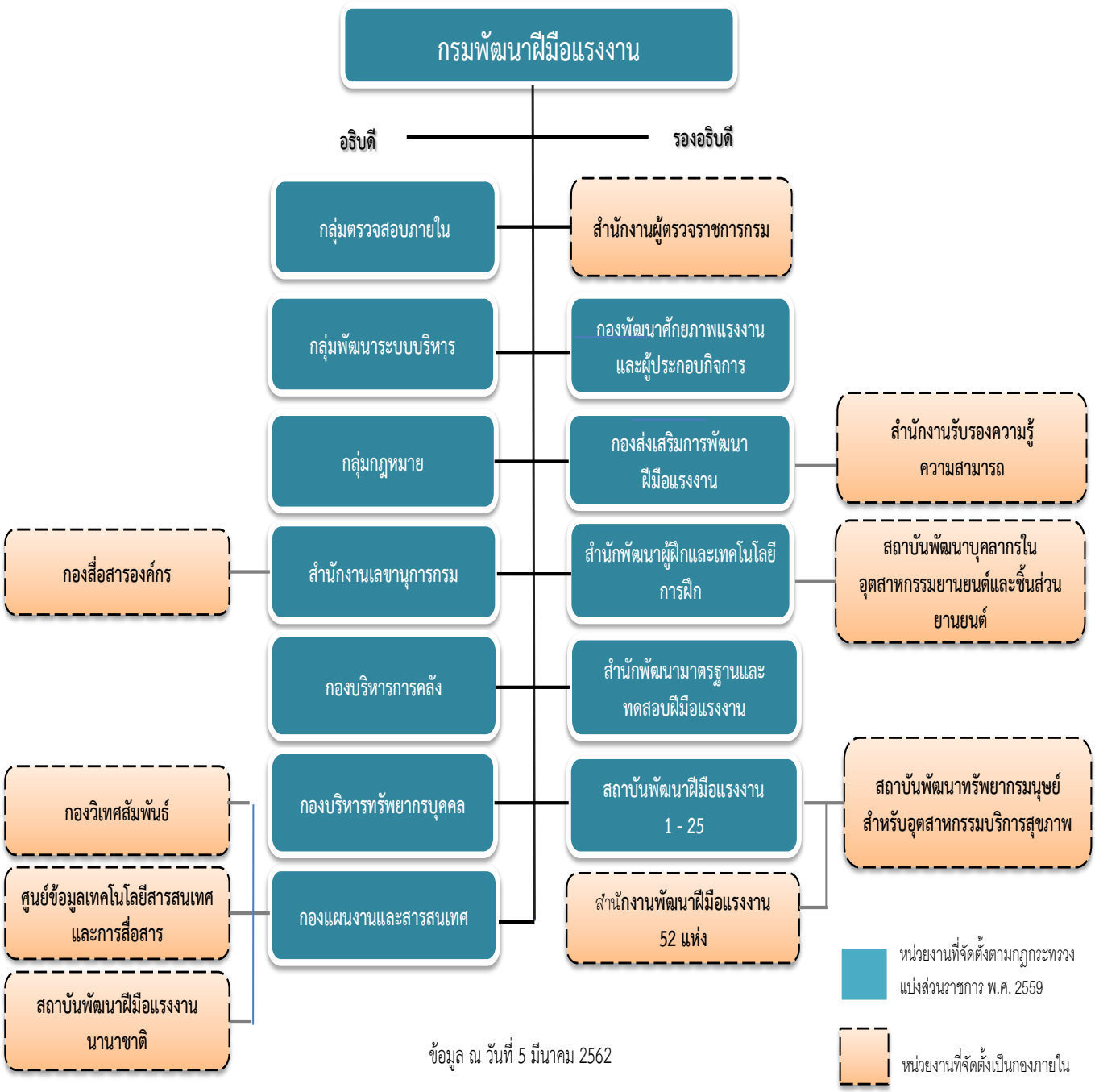
๔. ปฏิบัติงานด้ายความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๕. ดูแลปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้พร้อมอยู่เสมอ

โครงสร้างองค์การ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์การหนึ่งของกระทรวงแรงงาน ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐาน ในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งภารกิจดังกล่าว เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยได้แบ่งการบริหารราชการของกรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชากำกับดูแลและควบคุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ต้องอยู่ในส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยมีโครงสร้างการบริหารราชการ ดังนี้

แผนภูมิโครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ข้อมูล ณ วันที่ 5 มีนาคม 2562

๑.๒ หลักการและแนวความคิด

การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการตอบสนองต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์การมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมกันพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยมีภาพรวม ดังนี้

(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ "รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์ของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์ และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว"

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

"การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ 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) เพื่อให้ส่วนราชการมีการกำกับดูแลองค์การที่ดี โดยดำเนินการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ ปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติ และ (หัวข้อ ๑.๒) ดำเนินการอย่างมีจริยธรรมรวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นทั้งคนเก่งและคนดี รวมถึงการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมีความรับผิดชอบแล้ว บุคลากรในองค์การต้องมีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและธรรมาภิบาลต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ผู้บริหารควรมีการกำหนดกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์การว่าเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ เช่น มีการดูแลต่อผู้รับบริการอย่างซื่อสัตย์ สุจริต ให้เกียรติ เป็นธรรมร่วมกับการรักษาปกป้องไม่ให้องค์การดำเนินการในทางที่มีความเสี่ยงต่อศักดิ์ศรีหรือสิ่งไม่ดีใด 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

กำหนดร่างนโยบายทั้ง ๔ ด้าน

๑. **ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม** มุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและสังคมโดยรวม รวมทั้ง รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๒. **ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** สร้างเครือข่ายและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. **ด้านองค์การ** มุ่งสู่องค์การที่ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. **ด้านผู้ปฏิบัติงาน**

⇩

นำเสนอ (ร่าง) นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เสนออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาลงนาม

⇩

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศใช้นโยบาย

⇩

สำนัก / กอง / กลุ่มงาน / กลุ่ม / สถาบัน / สำนักงาน นำไปนโยบายไปปฏิบัติ

⇩

ติดตามผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน

⇩

สรุปผลการดำเนินงาน รายงานผลอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมวดที่ ๒
นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อแสดงความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามแนวธรรมาภิบาล กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีประกอบด้วยนโยบายหลัก และแนวทางปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านองค์การและนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน ตามแผนภาพ

๑. นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

มุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและสังคมโดยรวม รวมทั้ง รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ สร้างคนทำงานให้มีทักษะฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการบรรลุเป้าหมาย ในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองแผนงานและสารสนเทศ

๑.๒ การพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker)

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย ร้อยละ ๙๐

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

๑.๓ การฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้สูงอายุที่สำเร็จการฝึกอบรมมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

๑.๔ การดำเนินภารกิจโดยคำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินประชาชน

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในโครงการควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถสู่ Safety at Work

เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

ผลสัมฤทธิ์ : เป็นการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำและสร้างรายได้ รวมทั้ง ประชาชนได้รับความมั่นใจถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๕ การดำเนินกิจกรรมองค์การสีเขียว

ตัวชี้วัด : จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามกิจกรรมองค์การสีเขียว

เป้าหมาย : ดำเนินการทั้ง ๓ กิจกรรม

๑) ประหยัดไฟ เช่น ติดตั้งแผงโซลาเซลล์ พลังงานจากแสงอาทิตย์ เพื่อใช้เป็นพลังงานทดแทน ปิดไฟ / ปิดหน้าจอคอมพิวเตอร์ / ปลดปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้า ทุกครั้งเมื่อไม่ใช้งาน ปรับอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศที่ ๒๕ องศาเซลเซียสและเปิด ปิดตามเวลาที่กำหนด

๒) ลดการใช้กระดาษ เช่น การใช้ระบบอีสารบรรณแทนการรับส่งหนังสือด้วยกระดาษ การประชุมโดยไร้เอกสาร หรือเท่าที่จำเป็น การยืนยันคนเข้าประชุม/สัมมนาผ่านระบบ Datacenter ฯลฯ

๓) มาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอย เช่น ใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติกหูหิ้ว และงดการถุงบรรจุอาหารภายในหน่วยงาน

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักงานเลขานุการกรม ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผลสัมฤทธิ์ : บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน และสังคมส่วนรวม ตลอดจน คำนึงถึงการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และ

๒. นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก

มุ่งมั่นให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังอย่างแท้จริง รวมทั้ง สร้างการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ มุ่งมั่นให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

๒.๒ สร้างเครือข่ายและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๓ เปิดหน้าร้านโดยมีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการ รวมทั้งการร้องเรียน/ตอบข้อซักถาม หรือให้คำแนะนำที่ตอบสนองอย่างรวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ร้อยละของดำเนินการกิจกรรมสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน ผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ

เป้าหมาย : ร้อยละ ๙๕

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองสื่อสารองค์การ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการตอบข้อซักถามและจัดการข้อร้องเรียนได้อย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลสัมฤทธิ์ : สร้างความผูกพันกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓. นโยบายด้านองค์การ

นโยบายหลัก

มุ่งสู่องค์การที่ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ พัฒนาระบบคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์การ

ตัวชี้วัด : คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่มาตรฐานระดับสากล

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ระบบราชการ ๔.๐

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๓.๓ การพัฒนานวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการและการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สะดวกและรวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๓.๔ ยกเลิกการขอสำเนาเอกสารที่ทางราชการออกให้ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน (No copy)

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการยกเลิกขอสำเนาเอกสารที่ทางราชการออกให้

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ให้บริการทั้งภายในและภายนอก

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ผลสัมฤทธิ์ : สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อสาธารณชน

๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

ส่งเสริมบุคลากรให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ที่หลากหลาย มีภาวะความเป็นผู้นำ และสามารถปรับตัวได้ดีกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด : ดำเนินการได้ตามแผนงานที่กำหนด

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๒ การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การ

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

หน่วยปฏิบัติ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล และสำนักงานเลขานุการกรม

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปรับตัวได้ดีกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด : การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การ

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลสัมฤทธิ์ : บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณธรรม

หมวด ๓
แนวทางส่งเสริมและผลักดันการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลดีตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงกำหนดหลักการ การปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีอย่างทั่วถึง

๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะจัดระบบบริหารธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกคนมั่นใจว่าบุคลากรในหน่วยงานจะปฏิบัติตนตามมาตรฐานแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้อย่างเคร่งครัดโดยถือเสมือนว่าเป็นวินัยอย่างหนึ่งที่บุคลากรทุกระดับจะต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติให้ถูกต้อง ในการทำงานประจำวัน และไม่มีบุคคลใดที่จะมีสิทธิ หรืออนุญาตให้บุคลากรของกรมคนใดกระทำการใดๆ ที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้

๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานคาดหวังให้บุคลากรทุกคนมีรายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ขัดหรือสงสัยว่าจะขัดกับหลักการต่าง ๆ ในนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือในกรณีที่ไม่อาจรายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้ อาจขอคำปรึกษาจากผู้บริหารระดับสูงหรือ (หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบุคลากร เช่น กองบริหารทรัพยากรบุคคล) โดยข้อมูลที่ให้นั้นให้ถือว่าเป็นข้อมูลลับ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาเองก็มีหน้าที่ในการสอดส่องดูแล และให้คำแนะนำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นให้ปฏิบัติสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้

๔. นโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้จะได้รับการพิจารณาปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันทุกปีโดยคณะทำงานดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

๕. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะกำหนดแนวทางวัดและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ต่อไปอย่างเป็นระบบรวมทั้งมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๖. หากผู้ใดสงสัยเกี่ยวกับความหมาย แนวทางปฏิบัติ หรือต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีฉบับนี้ สามารถติดต่อหรือสอบถามได้ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๗๐๓๐๓

หมวด ๔
แผนการดำเนินการนำไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรม	ปี พ.ศ. ๒๕๖๑			ปี พ.ศ. ๒๕๖๒									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