

ผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์ PMQAหมวด 1 – 7

หมวด 1 การนำองค์กร

** จุดเน้นการตรวจประเมิน บทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้ขับเคลื่อนและชี้นำองค์กรเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และการจัดการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม*

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
LD1	ผู้บริหารของส่วนราชการ ดำเนินการกำหนด วิสัยทัศน์และค่านิยมโดย มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ ดำเนินการถ่ายทอด วิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การ ปฏิบัติโดยผ่านระบบการ นำองค์กรไปยังบุคลากร ในส่วนราชการส่วน ราชการหรือองค์การที่ เกี่ยวข้องกันในการ ให้บริการหรือส่งมอบงาน ต่อกันที่สำคัญ และ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	A (0.4) <ul style="list-style-type: none"> • แนวทางและวิธีการ ของผู้บริหารที่มีบทบาท หลักในการกำหนด วิสัยทัศน์และค่านิยม และการสื่อสารถ่ายทอด วิสัยทัศน์และค่านิยม ดังกล่าว 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>ผู้บริหารมีบทบาทหลักในการกำหนด วิสัยทัศน์ และค่านิยม โดยผ่านกระบวนการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กรมได้ มอบหมายกองแผนงานและสารสนเทศเป็น หน่วยงานหลักในการจัดตั้งคณะทำงานรวบรวม ข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศเป็น ประธาน ผู้แทนจากหน่วยงานภายในทุก หน่วยงาน เป็นคณะทำงาน โดยมีหน้าที่ ในการศึกษา วิเคราะห์และ รวบรวมข้อมูล ที่จำเป็น เพื่อใช้ในการพิจารณากำหนด วิสัยทัศน์ ค่านิยม และทิศทางการทำงาน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 3. นโยบายรัฐบาลและแผนแม่บทด้านแรงงาน 	<p>เอกสารหลักฐาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผังความเชื่อมโยงของ วิสัยทัศน์กับนโยบายรัฐบาล และแผนของกระทรวงแรงงาน 2. แผนผัง/ Model ที่แสดง ภาพรวมระบบการนำองค์กร 3. ช่องทางการสื่อสารของ ผู้บริหาร 	<p>ผส. บค. พบ.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>4. แผนการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p>5. แผนกระทรวงแรงงาน</p> <p>6. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand)</p> <p>7. โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล “ไทยแลนด์ 4.0”</p> <p>8. แนวโน้มสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมในอนาคต เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ผลผลิตภาพแรงงานของประเทศ เป็นต้น</p> <p>9. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand)</p> <p>10. กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>11. ข้อมูลสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก (การวิเคราะห์ SWOT)</p> <p>12. ความคิดเห็น/ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>ซึ่งคณะทำงาน จะนำข้อมูลเสนอผ่านการประชุมของคณะผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารได้พิจารณาทบทวน/กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม โดยคณะผู้บริหารได้ให้ความคิดเห็นรวมทั้งมอบนโยบายที่สำคัญ และให้ความเห็นชอบมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางและทิศทางที่กำหนด</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>ผู้บริหารมีการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม รวมทั้งทิศทางการทำงาน ไปสู่บุคลากรในส่วนราชการ และหน่วยงานภายนอก โดยการประชุม/สัมมนา เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การประชุมกรม 2. การประชุมคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง 3. การประชาสัมพันธ์ โดยเน้นให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมประชาสัมพันธ์ 4. การสัมมนาชี้แจงแผนปฏิบัติการประจำปี <p>มีผู้บริหารทั้งในส่วนกลาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อรับมอบนโยบายสรุปปัญหาอุปสรรค ชี้แจงทิศทางการดำเนินงาน โดยผู้บริหารทุกระดับได้ถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ให้กับบุคลากรกรมรับทราบ และนำไปปฏิบัติ</p> <p>นอกจากนี้ ยังมีการสื่อสารและถ่ายทอดผ่านสื่อและช่องทางต่าง ๆ ไปยังบุคลากรในส่วนราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการให้บริการหรือส่งมอบงานต่อกันที่สำคัญ และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการประจำปี หนังสือเวียน เว็บไซต์กรม สื่อสังคมออนไลน์ (facebook / line) เพื่อให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้กรมบรรลุเป้าประสงค์ตามภารกิจ</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		D (0.3) • ผู้บริหารของส่วนราชการมีการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมโดยมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กองแผนงานและสารสนเทศ ได้มีหนังสือ ที่ รง 0402/0373 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2559 ขออนุมัติโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564 และกรมได้มีคำสั่ง ที่ รง 455/2559 แต่งตั้งคณะทำงานรวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564 ซึ่งได้มีการประชุมคณะทำงานดังกล่าว จำนวน 8 ครั้ง (แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2560 - 2564 หน้า 6 - 7) และได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามแนวทางในข้อ A ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> นำผลการวิเคราะห์จากคณะทำงานในการหาจุดแข็ง จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน รวมทั้ง โอกาสและอุปสรรค จากปัจจัยภายนอก นำเสนอในกาประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องนโยบายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ระหว่างวันที่ 20 - 21 กันยายน 2559 ณ โรงแรมบางกอกพาเลส กรุงเทพฯ โดยผู้เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ ประกอบไปด้วยข้าราชการระดับสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หัวหน้ากลุ่มงาน รวมไปถึงผู้บริหารระดับสูงของกรม เช่น อธิบดีและรองอธิบดี เพื่อระดมความคิดเห็น รวมทั้ง ทบทวน/กำหนดวิสัยทัศน์ 	<p><u>เอกสารหลักฐาน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> หนังสือขออนุมัติโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564 คำสั่งคณะทำงานรวบรวมข้อมูลและยกร่างแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คำสั่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รายงานการประชุม คณะทำงานรวบรวมข้อมูลฯ หนังสืออนุมัติแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 - 2564 และแจ้งหน่วยงานกรมให้ยึดถือและปฏิบัติ การติดตามเชิงลึกโครงการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานตามความ 	ผส.

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
				<p>ค่านิยม พันธกิจ เป้าประสงค์และกรอบยุทธศาสตร์</p> <p>2. ในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ผู้บริหารมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับข้อมูลของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งที่กรมสำรวจเอง ประกอบด้วย 1) รายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการติดตามผลการมีงานทำ จากระบบ Data Center ของกรม 2) การติดตามประเมินผลเชิงลึกในโครงการสำคัญ ๆ เช่น โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบกิจการ 3) การประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด และผลสำรวจจากหน่วยงานภายนอก 1) ผลสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2559 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 2) ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2559 ของกระทรวงแรงงาน และ 3) รายงานการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ</p> <p>3. เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ครอบคลุมและครบถ้วน กรมจึงได้ดำเนินการจัดประชาพิจารณ์ร่างยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 เมื่อวันที่ 8</p>	<p>ต้องการของสถานประกอบกิจการ</p> <p>8. ผลสำรวจแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด</p> <p>9. ผลสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2559 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ</p> <p>10. ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ ปี 2559 ของกระทรวงแรงงาน</p> <p>11. รายงานการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ</p>	

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		<p>• ผู้บริหารของส่วนราชการมีการดำเนินการสื่อสารไปสู่บุคลากรครอบคลุมทุกคนรวมทั้งผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ</p>	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<p>กันยายน 2560 ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ่ และนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับไปปรับปรุงร่างยุทธศาสตร์ และนำเข้าที่ประชุมผู้บริหารกรมครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2560 ณ ห้องประชุมปรกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>4. ผลของการทบทวนวิสัยทัศน์ และค่านิยม โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบการให้มีผลิตภาพสูง สู่ไทยแลนด์ 4.0 และซึ่งยังคงใช้ใช้ค่านิยมเดิมคือ 1) มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก 2) ใฝ่เรียนรู้ 3) มีจิตบริการ และ 4) สานสร้างเครือข่าย</p> <p>5. กองแผนงานและสารสนเทศ ได้นำเสนอให้อธิบดีได้ให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2560</p> <p>ผู้บริหารของกรมมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยม ที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่</p> <p>1. การสื่อสารไปสู่บุคลากรในส่วนราชการ ผ่านช่องทางที่หลากหลายเช่น</p> <p>1) การประชุมผู้บริหารกรมครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2560 ณ ห้องประชุมปรกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>2) การประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงกรอบการประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน เมื่อวันที่</p>	<p>เอกสารหลักฐาน</p> <p>1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องนโยบายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560</p> <p>2. รายงานการประชุมกรม ครั้งที่ 12/2560</p> <p>3. ตัวอย่างภาพถ่ายการประชุมกรม (พบ.)</p> <p>4. ประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจง</p>	<p>ผส. บค. สลก. จร. สก. สพ. พบ.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>22 – 23 พฤศจิกายน 2560 ณ โรงแรม เดอะเบอรัลเคสียรี ประตูน้ำ กรุงเทพฯ</p> <p>3) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมในการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2561 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2561 ณ โรงแรมเจ้าพระยาปาร์ค กรุงเทพฯ</p> <p>โดยในการประชุมแต่ละครั้งจะมีผู้บริหารทั้งในส่วนกลาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมประชุมเพื่อรับมอบนโยบายสรุปปัญหาอุปสรรค ชี้แจงทิศทางการดำเนินงาน โดยผู้บริหารทุกระดับได้ถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ให้กับบุคลากรกรมรับทราบ และนำไปปฏิบัติ</p> <p>2. การสื่อสาร ไปสู่หน่วยงานภายนอก ได้แก่ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผ่านช่องทาง การประชาสัมพันธ์ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2560 ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ่ โดยได้มีการจัดทำ แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อ ยุทธศาสตร์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 และรับฟังข้อเสนอต่อการให้บริการตามภารกิจของกรม โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและ</p>	<p>กรอบการประเมินตัวชี้วัดฯ วันที่ 22 – 23 พ.ย. 60/ ภาพถ่าย</p> <p>5. การประชาสัมพันธ์ 8 ก.ย. 60</p> <p>6 ตัวอย่างการสั่งการทาง line</p>	

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกรม และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนด ทิศทางการทำงานของกรมที่ตอบสนองและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่แรงงานต่อไป</p> <p>นอกจากนี้ ยังมีการสื่อสารและถ่ายทอดผ่านสื่อและช่องทางต่างๆไปยังบุคลากรในสวนราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกันในการให้บริการหรือส่งมอบงานต่อกันที่สำคัญ และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ เอกสารแผนปฏิบัติราชการประจำปี การอบรม สัมมนากับบุคลากรภายนอกการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหารผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน เว็บไซต์กรม WWW:dsd.go.th สื่อสังคมออนไลน์ (facebook/ line) เพื่อให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติ เพื่อห้กรมบรรลุเป้าประสงค์ตามภารกิจต่อไป</p>		
		R/I (0.3)	•บุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีค่านิยมที่ยึดถือและปฏิบัติมาตลอดจนถึงปัจจุบัน คือ</p> <p>1. มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork) ซึ่งผลจากการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมข้อนี้ทำให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จของผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มีค่าคะแนนอยู่ในระดับ 4.8708 ซึ่งเป็นค่าคะแนนที่สูง และเป็น 1 ของ</p>	<p>เอกสารหลักฐาน</p> <p>1. ผลดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จของผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>2. รายงานผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการแผนงบประมาณ</p>	<p>ผส.</p> <p>บค.</p> <p>พบ.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
				<p>กระทรวงแรงงาน และสำหรับผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวม ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ด้ร้อยละ 115.77 และผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ร้อยละ 96.99</p> <p>2. ใฝ่เรียนรู้ (Life Long Learning) กรมได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรม เนื่องจากต้องนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้รับบริการ ซึ่งวัดได้จากในแต่ละปีกรมจะมีผลการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอก ปีละประมาณ ร้อยละ 50 ขึ้นไป ของบุคลากรทั้งหมด นอกจากนี้ ยังได้ร่วมกับหน่วยงานต่างประเทศดำเนินโครงการสำคัญ ๆ ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ตอบสนองต่อพันธกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ในระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2560 ดำเนินโครงการหลักสูตรอิงสมรรถนะเข้าสู่สถานประกอบกิจการ และโครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน โดยเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับ Singapore Polytechnic International(SPI) และ Temasek Foundation (TF) ประเทศสิงคโปร์ ตลอดจนส่งเจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงานในประเทศต่าง ๆ</p> <p>3. มีจิตบริการ (Service Mind) ซึ่งสามารถวัดได้จากผลการประเมินความพึงพอใจด้านงานบริการของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งผู้ตอบ</p>	<p>3. รายงานผลคะแนนตัวชี้วัด ITA</p> <p>4. รายงานผลตัวชี้วัดร้อยละของข้อร้องเรียนทางวินัยที่ได้รับการแก้ไข</p> <ul style="list-style-type: none"> - รายงานผลจำนวนข้อเรียนเกี่ยวกับด้านความโปร่งใสและจริยธรรม - รายงานผลการฝึกอบรมภาพรวม - โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน 	

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
				<p>แบบสอบถาม จำนวน 385 คน โดยเป็นการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการในภาพรวม โดยมีคะแนนจากการสำรวจเท่ากับ 4.0599 คะแนน หรือคิดเป็นร้อยละของคะแนนเท่ากับ 81.20 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ประเด็นเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีคะแนนมากที่สุด และนอกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะให้บริการแก่ผู้รับบริการตามภารกิจหน้าที่แล้ว ยังมีโครงการให้บริการทางด้าน CSR ได้แก่ โครงการคลินิกช่าง โดยเป็นการตรวจสภาพรถในทุกช่วงเทศกาลสงกรานต์ ปีใหม่ ซึ่งได้มีการดำเนินการ ตั้งแต่ปี 2550 จนถึงปัจจุบัน รวมทั้ง ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบอุทกภัยในทุกครั้งที่เกิดเหตุ และให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ</p> <p>4. สานสร้างเครือข่าย (Networking) กรมมีนโยบายและให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันทั้งกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน โดยได้ตั้งหน่วยงานภายในคือกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของผู้ที่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยง</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		<p>• <u>ส่วนราชการมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และค่านิยมไปสู่ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการและสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และทิศทางที่กำหนดไว้</u></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่</p>	<p>ทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งประสานเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ได้มีการลงนามความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 19 ครั้ง เช่น บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและมาตรฐานอาชีพระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ลงนามเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2560 บันทึกข้อตกลงความร่วมมือภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับอุตสาหกรรม 4.0 ลงนามเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2560 และสามารถค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน www.dsd.go.th บันทึกข้อตกลงภาครัฐและเอกชน</p> <p>ในการจัดทำยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2560-2564 กรมให้ความสำคัญในการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร (ภาพที่ 6.2 หน้า 126 แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560- 2564)และสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี จะดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ และเป็นไปตามทิศทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ได้มีการจัดทำและทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปีร่วมกับ</p>	<p><u>เอกสารหลักฐาน</u></p> <p>1. ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรกับแผนยุทธศาสตร์กรมพ.ศ. 2560 – 2564</p>	<p>ผส.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		<ul style="list-style-type: none"> ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องและผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<p>หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดประชุมหารือเพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์และค่านิยมไปสู่ยุทธศาสตร์ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรมมีผลดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาพรวม จำแนกตามผลผลิต กิจกรรม โครงการ เป้าหมาย 3,684,880 คน สามารถดำเนินการได้ 4,265,819 คน คิดเป็นร้อยละ 115.77</p> <p>ความร่วมมือระหว่างกรมกับองค์กรที่เกี่ยวข้องและผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ในรูปแบบคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน <ol style="list-style-type: none"> 1) คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ เพื่อสร้างเครือข่าย และลดความซ้ำซ้อนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด ทำให้เกิดแผนการพัฒนากำลังคนรายจังหวัด 3) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 4) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ภาคเอกชนกู้เงินเพื่อใช้ในการ 	<p>เอกสารหลักฐาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัวอย่างรายงานการดำเนินการของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ - ตัวอย่างโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของสำนัก/กองฯโดยจัดให้มีการมีส่วนร่วม/ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องและผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ภาพถ่ายกิจกรรม - เอกสาร/รูปภาพหลักฐานการจัดทำบันทึกความร่วมมือ 	<p>ผส. บค. สวก. สพ. ยร.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>พัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>2. ร่วมเป็นเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น</p> <p>1) ร่วมกับหน่วยงานสถานการศึกษา และสถานประกอบกิจการ จัดตั้งเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ปัจจุบันมีจำนวน 476 แห่ง</p> <p>2) ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์</p> <p>3. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีการลงนามบันทึกข้อตกลงกับหน่วยงานต่างๆ จำนวน 19 ครั้ง เช่น</p> <p>1) กรมได้ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการขอใช้ประโยชน์ข้อมูลทะเบียนประวัติราษฎรจากฐานข้อมูลทะเบียนกลาง ด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยวิธีบริการข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (COUNTER SERVICE) กับกรมการปกครอง เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2559 ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>2) บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการส่งเสริมและขับเคลื่อนนโยบายครัวไทยสู่ครัวโลก ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานในการส่งเสริมด้านอาหารไทย ลงนามเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2560 ณ โรงแรม ดิเอ็มเมอรัล กรุงเทพฯ</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
LD2	ผู้บริหารของส่วนราชการแสดงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล	A (0.4) • แนวทางและวิธีการ ของผู้บริหารของส่วนราชการแสดงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<p>ผู้บริหารของกรมมีแนวทางและวิธีการในการแสดงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้</p> <p>1. หลักประสิทธิผล :</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี และระบบการติดตามประเมินผล เป็นประจำทุกเดือนผ่านการประชุมกรม และการตรวจราชการของผู้บริหาร และรายงานผลผ่านระบบ Data Center ของกรมเพื่อให้ผลการดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ <p>2. หลักประสิทธิภาพ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีกระบวนการวางแผนการปฏิบัติราชการ มีระบบการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการกำกับติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอผ่านระบบการประชุมต่างๆ เช่น การประชุมกรม ประชุม Weekly Meeting เป็นต้น <p>3. หลักการตอบสนอง :</p> <ul style="list-style-type: none"> - การให้ความสำคัญในด้านการบริการที่สามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง ได้ในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจ โดยมีการจัดทำคู่มือสำหรับประชาชน 	<p>เอกสารหลักฐาน</p> <p>1. หลักประสิทธิผล :</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2560 <p>2. หลักประสิทธิภาพ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัวอย่างรายงานการประชุมกรมที่มีการติดตามการดำเนินการตามแผนงาน การใช้จ่ายงบประมาณ <p>3. หลักการตอบสนอง :</p> <ul style="list-style-type: none"> - คู่มือสำหรับประชาชน ตาม พ.ร.บ.อำนวยความสะดวกฯ ตัวอย่างการติดตาม และรายงานผลฯ - รายงานผลความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ <p>4. หลักความรับผิดชอบ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม <p>5. หลักความโปร่งใส:</p> <ul style="list-style-type: none"> - คู่มือสำหรับประชาชนในการรับบริการจากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กจ.) - โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริต 	<p>ผส. บค. สลก. ยร. พบ.</p> <p>ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักธรรมาภิบาลที่อธิบาย</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
				<p>4. หลักการความรับผิดชอบ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - การตระหนักถึงสาขาอาชีพ หรือลักษณะงาน ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ โดยต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ กรมจึงได้แสดงถึงความรับผิดชอบต่อภารกิจหน้าที่ต่อปัญหาดังกล่าว โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเพิ่มเติมสาระสำคัญในด้านการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตราย <p>5. หลักความโปร่งใส:</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมได้ดำเนินโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ อยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อส่งเสริมให้กรมมีความโปร่งใส และเสริมสร้างธรรมาภิบาล รวมทั้งการรายงานผลการควบคุมภายในส่วนงานย่อย ต่อสำนักงานตรวจสอบเงินแผ่นดิน (สตง.) โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้อำนวยการ <p>6. หลักการมีส่วนร่วม:</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมได้มีกระบวนการที่ให้ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ ร่วมคิดแนวทางการร่วมแก้ไข ปัญหา และร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การควบคุมภายใน <p>7. หลักการกระจายอำนาจ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - คำสั่งมอบอำนาจให้รองปฏิบัติหน้าที่แทน <p>8. หลักนิติธรรม :</p> <ul style="list-style-type: none"> - แนวทาง/คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในทุกภารกิจ (ทุกหน่วยงาน) - ระบบรับเรียนร้องเรียน <p>9. หลักความเสมอภาค :</p> <ul style="list-style-type: none"> - คู่มือตาม พ.ร.บ.การอำนวยความสะดวกฯ - คู่มือสำหรับประชาชน (กจ) <p>10. หลักมุ่งเน้น ฉันทามติ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - คำสั่งคณะกรรมการไตรภาคี ในภารกิจต่างๆ (ทุกหน่วยงาน) 	

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>โดยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเป็น คณะทำงาน คณะกรรมการ การประชาพิจารณ์ กระบวนการรับฟังความคิดเห็นก่อนดำเนินการ ระหว่าง และหลังดำเนินงาน</p> <p>7. หลักการกระจายอำนาจ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว เช่น การมอบอำนาจให้รองอธิบดีกลั่นกรองงานในภารกิจต่าง ๆ <p>นอกจากนี้ยังมีการกระจายอำนาจให้ภาคเอกชนและสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการแทน เช่น ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ โดยกรมมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน</p> <p>8. หลักนิติธรรม :</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมมีการบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับโดยไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้รับบริการและมีส่วนได้เสีย โดยมีคู่มือสำหรับประชาชนในการขอรับบริการ มีมาตรฐานคู่มือการปฏิบัติงานและแนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ <p>9. หลักความเสมอภาค</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมมีนโยบายให้ผู้รับบริการได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยก ชาย /หญิง ความพิการ 		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)</p> <p>- การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญโดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์</p>		
		D (0.3)	<p>•ผู้บริหารของส่วนราชการให้นโยบายสร้างบรรยากาศกำหนดแนวทางกำกับติดตาม แสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดี</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>ผู้บริหารของกรมได้ให้นโยบายรวมทั้งกำหนดแนวทาง และการกำกับติดตามตลอดจนสร้างบรรยากาศ โดยแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้</p> <p>หลักประสิทธิภาพ</p> <p>1. เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 อธิบดีเป็นประธานการประชุมชี้แจงแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อแปลงแผนสู่การปฏิบัติ ระหว่างวันที่ 20 – 21 กันยายน 2560 ณ โรงแรมบางกอกพาเลส ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ มักกะสัน กรุงเทพฯ</p> <p>หลักประสิทธิภาพ</p> <p>2. ดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติราชการประจำปี และผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นประจำทุกเดือนผ่านการประชุมกรม การ</p>	<p>เอกสารหลักฐาน</p> <p>1. การประชุมชี้แจงแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อแปลงแผนสู่การปฏิบัติ พร้อมภาพถ่าย</p> <p>2. การรายงานผลการดำเนินการตามคู่มือประชาชนเป็นประจำทุกเดือน</p> <p>3. คู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>4. คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>5. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>	<p>ผส. บค. สลก. ยร.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>ตรวจราชการของผู้บริหาร และข้อมูลรายงานผลผ่านระบบ Data Center ของกรม รวมทั้งเป็นประธานคณะกรรมการกำกับดูแลตัวชี้วัด เพื่อให้ผลการดำเนินงาน สำเร็จลุล่วงบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ตลอดจนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>หลักตอบสนอง</p> <p>3. กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการตามคู่มือประชาชนเป็นประจำทุกเดือน เพื่อรายงานอริบติและนำเข้าสู่ที่ประชุมกรม นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญในการจัดทำคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่กรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เช่น คู่มือประชาชน คู่มือแนวทางการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) คู่มือการยื่นขอรับความเห็นชอบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการ ในด้านสิทธิประโยชน์ ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เป็นต้น</p> <p>หลักภาระความรับผิดชอบ</p> <p>4. อริบติ เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยคณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่ในการกำหนดสาขาอาชีพที่เป็นอันตราย ซึ่งปัจจุบัน</p>	<p>6. ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น (Zero Corruption)</p> <p>7. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม นำทีมงาน</p> <p>8. คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ</p> <p>9. คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำกรม</p> <p>10.</p>	

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>ได้มีการกำหนดสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายคือช่างไฟฟ้าภายในอาคาร นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเรื่องการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>หลักความโปร่งใส</p> <p>5. กรมได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งตระหนักและให้ความสำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรมได้ดำเนินการดังนี้</p> <p>1) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในระหว่างวันที่ 19 – 21 ธันวาคม 2559 ณ โรงแรมปรีณส์ตัน กรุงเทพฯ ผู้เข้าร่วมสัมมนาจำนวน 160 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถ ที่ต้องใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานและสุ่มเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบ</p> <p>2) อธิบดีได้ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น (Zero Corruption) ใน</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
				<p>วันที่ 19 ธันวาคม 2560 โดยมีผู้เข้าร่วมงานทั้งสิ้น 215 คน โดยภายในงานอธิบดีและเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้มอบเกียรติบัตรให้กับผู้ประพฤติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ. 2560 จำนวน 11 ราย</p> <p>2) การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ระหว่างวันที่ 21 – 22 กุมภาพันธ์ 2560 และได้ร่วมกันวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจผลประโยชน์ทับซ้อน มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>3) ดำเนิน โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม นำทีมงาน จำนวน 200 คน จัดอบรมระหว่างวันที่ 7 – 9 พฤศจิกายน 2560</p> <p>4) มีหนังสือ ที่ รง 0403/ว 16162 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2560 สั่งการให้ทุกหน่วยงานของกรมดำเนินการขับเคลื่อนมาตรการต่อต้านการให้สินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยภาคเอกชน</p> <p>หลักการมีส่วนร่วม</p> <p>6. การเปิดโอกาสให้ข้าราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของกรม เช่น</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>1) คัดเลือกบุคคลเพื่อยกย่องเป็นผู้ประพฤติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์ ประจำปี พ.ศ. 2560</p> <p>2) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกันพิจารณาให้ความเห็นชอบในด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น</p> <p>3) การรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ ก่อนโดยดำเนินงานโดยการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ระหว่างดำเนินการ ได้แก่การประชาสัมพันธ์ โดยเปิดโอกาสให้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสอบถามพึงพอใจ และการมีงานทำภายหลังจบการฝึกอบรม</p> <p>หลักการกระจายอำนาจ</p> <p>7. การกระจายอำนาจให้ภาคเอกชนและสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยกรมมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้มีการกระจายอำนาจไป</p> <p>หลักนิติธรรม</p> <p>8. จัดตั้งศูนย์จริยธรรมเพื่อรับการร้องเรียนกรณีผู้รับบริการไม่ได้รับความเป็นธรรมในการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ และแปลงประมวลจริยธรรมออกมาเป็นมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต เพื่อให้การบริการของ</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>กรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม รวมทั้งเพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือกฎหมายเป็นสำคัญ</p> <p>หลักความเสมอภาค</p> <p>9. มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มสตรี เยาวชน และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น กลุ่มคนพิการ กลุ่มทหารเกณฑ์ กลุ่มผู้สูงอายุ เป็นการเฉพาะ เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการได้อย่างครอบคลุมในทุกกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>หลักมุ่งเน้นฉันทามติ</p> <p>10. มีคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ซึ่งแต่งตั้งมาจากผู้แทนภาครัฐและเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน โดยมีหน้าที่ กำหนดนโยบายและลดความซ้ำซ้อนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทาง และกำกับ ติดตาม รวมทั้งแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดี ในการมอบนโยบาย/ข้อสั่งการของอธิบดี เรื่อง ประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลโดย โดยในปีงบประมาณ 2560 ได้ดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารกรมได้ตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบประจำกรม โดยขึ้นตรง 		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>ต่ออธิบดี และมีหน้าที่เสนอแนะแก้หัวหน้าส่วนราชการการเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำกรม โดย มีรองอธิบดีเป็นประธานคณะทำงาน เพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตาม สรุปลผลการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการฯ รวมทั้ง ให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงาน - ผู้บริหารกรมออกคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยให้ผู้บริหารและข้าราชการทุกคนถือปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าว และได้มีการประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โดยได้มีการจัดทำแนวปฏิบัติและมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่างๆ เช่น หนังสือเวียน ข้อมูลลงในเว็บไซต์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การประชุม สัมมนา เป็นต้น - จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และรายงานผลทุกไตรมาส 		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้บริหารกำหนดและติดตามตัววัดหรือตัวชี้วัดการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การ 	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<p>ผู้บริหารกำหนดและติดตามตัววัดหรือตัวชี้วัดการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตามคำสั่งที่ 2289/2559 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2559 กรมได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีรองอธิบดี เป็นประธาน ผู้อำนวยการหน่วยงานภายในเป็นคณะทำงาน รวมทั้งสั่งการให้บุคลากรร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ ITA ซึ่งผลการประเมินคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมมีแนวโน้มสูงขึ้น 2. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรมได้กำหนดตัวชี้วัดระดับผู้อำนวยการ เรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ และเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน รวมทั้งให้มีการรายงานผลการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ต่อผู้บริหาร 3. ตามคำสั่งที่ 2200/2559 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2559 อธิบดีเป็นประธานคณะทำงานกำกับดูแลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ซึ่งเป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงานหน่วยงานระดับกรมและทุกหน่วยงานของกรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะทำงานจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน 2. คณะทำงานกำกับดูแลการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน 	<p>ผส. บค. สลก. ยร. พป.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี</p> <p>4. ตัวชี้วัดด้านงบประมาณ</p> <p>ทั้งนี้มีการติดตามตัวชี้วัดต่างๆ ผ่านการประชุมกรม การประชุมคณะทำงานกำกับตัวชี้วัดฯ ซึ่งอภิตีเป็นประธาน รวมทั้งติดตามผ่านการประชุมคณะกรรมการในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>		
		R/I (0.3)	<p>• ทำให้มั่นใจว่า พันธกิจและวิสัยทัศน์ของส่วนราชการสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับหลักจริยธรรมพฤติกรรมที่มีจริยธรรมควรมีการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดรวมทั้งผู้ส่งมอบและชุมชนของส่วนราชการ</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>พันธกิจและวิสัยทัศน์ของกรมสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับหลักจริยธรรม ซึ่งแสดงได้จากพฤติกรรมและการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งผู้ส่งมอบและชุมชนของส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>1. แผนความเชื่อมโยงที่แสดงพันธกิจและวิสัยทัศน์ แผนงานและโครงการ ที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับหลักจริยธรรม ผ่านกิจกรรม/โครงการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริต และประพฤติมิชอบ และจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรม รวมทั้ง จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>2. แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564 ในพันธกิจที่ 4 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์คือการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA</p>	<p>1. แผนความเชื่อมโยงที่แสดงพันธกิจและวิสัยทัศน์ แผนงานและโครงการ ที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับหลักจริยธรรม</p> <p>2. แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564</p>	<p>ผส. บค. สลก. ยร. บค.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						3. มีแผนการดำเนินงาน และระบบการติดตามที่ชัดเจนโดยกองแผนงานและสารสนเทศ/กองบริหารทรัพยากรบุคคล และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นผู้ติดตามงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และสอดคล้องกับแผนที่ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยมีการนำเสนอในที่ประชุมกรม และประชุมคณะทำงาน เป็นต้น		
		<p>· บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การ</p>		<input checked="" type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<p>บุคลากรของกรมประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การแสดงผลได้จาก</p> <p>1. ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ร้อยละ 115.77 และแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2560 ร้อยละ 96.99</p> <p>2. ผลสำเร็จของการเข้าร่วมโครงการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ร้อยละ 100</p> <p>3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรมได้รับโล่หน่วยงานที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชา มีวินัย เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันการกระทำผิด ลดความเสี่ยงการทุจริต</p> <p>4. ผลการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการระดับกรม (ITA) โดยในปีงบประมาณ 2560 กรมได้คะแนน 82.71 ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสการ</p>	<p>1. ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560</p> <p>2. ผลการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการระดับกรม (ITA)</p>	<p>ผส. บค. สลก. ยร. พป.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ	
					ดำเนินงานระดับสูงมาก			
			<ul style="list-style-type: none"> ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้และเชื่อมั่นด้านธรรมาภิบาลขององค์กร 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้และเชื่อมั่นด้านธรรมาภิบาลขององค์กรโดยแสดงได้จาก</p> <p>1. ผลการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการระดับกรม (ITA) ปีงบประมาณ 2560 ในส่วนของการประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในด้านความโปร่งใส ได้คะแนน ร้อยละ 91.71 แบ่งเป็น ด้านการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนร้อยละ 95.53 และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้คะแนนร้อยละ 87.90</p> <p>2. ปีงบประมาณ 2560 กรมได้รับโล่หน่วยงานที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชา มีวินัย เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันการกระทำผิด ลดความเสี่ยงการทุจริต</p>	<p>1. 2560 กรมได้รับโล่หน่วยงานที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชา มีวินัย เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันการกระทำผิด ลดความเสี่ยงการทุจริต</p>	<p>ผส. บค. สลก. ยร.</p>
LD3	ผู้บริหารของส่วนราชการดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการบรรลุปันธกิจการปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการและการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล	A (0.4)	<ul style="list-style-type: none"> มีแนวทางและวิธีการสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การออกแบบหรือทบทวนระบบงานและรูปแบบการปฏิบัติงานการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ คำสั่ง 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>ผู้บริหารของส่วนราชการดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการบรรลุปันธกิจการปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการและการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคลดังนี้</p> <p>ผู้บริหารของกรมมีแนวทางและวิธีการสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดย</p> <p>1. การกระจายอำนาจการตัดสินใจ เช่น การมอบอำนาจให้รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ตลอดจน หัวหน้าส่วน</p>	<p>1. เรื่อง คำสั่งมอบอำนาจให้รองอธิบดีปฏิบัติบริหารราชการแทน และกลั่นกรองงานราชการในภารกิจต่างๆของกรม</p>	<p>ผส. บค. สลก. ยร. กม. สมฐ. สพ.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		<u>การทบทวนผลการดำเนินงานการสื่อสารที่ชัดเจน และการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานเป็นต้น</u>			<p>ราชการในจังหวัดสามารถปฏิบัติราชการแทนในเรื่องต่างๆเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติราชการมีความรวดเร็ว แก้ไขปัญหาได้อย่างทันเหตุการณ์ เช่นเรื่อง คำสั่งมอบอำนาจให้รองอธิบดีปฏิบัติราชการแทน และกลั่นกรองงานราชการในภารกิจต่างๆของกรม</p> <p>2. การออกแบบหรือทบทวนกระบวนการทำงาน/การให้บริการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเหมาะสมคล่องตัว เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การปรับปรุงการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ 2) การจัดทำ/ปรับปรุงคู่มือ 3. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้(KM) 4. มีการกำหนดโครงสร้างการองค์กรเป็นการภายใน 5. การแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ คำสั่ง ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย 6 มีการทำงานที่เน้นวัฒนธรรมและค่านิยมการทำงาน 7 . มีการทบทวนผลการดำเนินงาน 		
		D (0.3) · ผู้บริหารและส่วนราชการดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>ผู้บริหารและส่วนราชการดำเนินการตามแผนงานกิจกรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. อธิบดีได้มีการลงนามในคำสั่ง ที่ 1089/2560 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2560 มอบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. คำสั่งมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2. ข้อมูลการออกแบบหรือทบทวนกระบวนการ 	<p>ผส. บค. สลก. ยร. กม.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>อำนาจการปฏิบัติราชการแทนอธิบดี โดยเป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และมอบอำนาจให้รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ตลอดจน หัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดสามารถปฏิบัติราชการแทนในเรื่องต่างๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติราชการมีความรวดเร็ว แก้ไขปัญหาได้อย่างทันเหตุการณ์</p> <p>2. การออกแบบหรือทบทวนกระบวนการทำงาน/การให้บริการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเหมาะสมคล่องตัว เช่น</p> <p>1) การปรับปรุงการให้บริการ ทาง e-Service ประกอบด้วย การยื่นขอรับรองหลักสูตรเพื่อลดหย่อนภาษี (สพ.) - การปรับปรุงการให้บริการ e-Testing โดยการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สอบภาคทฤษฎี ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>2) การจัดทำ/ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน ในภารกิจต่างๆ ให้ทันต่อสถานการณ์เป็นประจำทุกปีเช่น คู่มือปฏิบัติงานด้านมาตรฐาน คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเป็นต้น (ทุกหน่วยงานที่มีคู่มือการปฏิบัติงาน)</p> <p>3. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ (KM) ด้านการประกันคุณภาพระบบการฝึกอบรม</p>	<p>3. รายงานการประชุมกรม คณะกรรมการ คณะทำงาน</p>	<p>สมฐ. สพ.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>มาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ การถอดบทเรียนโครงการเศรษฐกิจพิเศษ</p> <p>4. มีการกำหนดโครงสร้างการองค์กรเป็นการภายใน ได้แก่การกระจายการให้บริการใน กรุงเทพฯ จากหนึ่งหน่วย เพิ่มเป็น 5 หน่วย เพื่อให้การบริการครอบคลุม (ตาม กฎกระทรวงมีเขตพื้นที่ 5 พื้นที่)</p> <p>5. การแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ คำสั่ง ให้มีความเหมาะสมและทันสมัย โดยมีการสำรวจ ติดตาม และรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะ จากหน่วยงานของกรม โดยเฉพาะหน่วย ปฏิบัติซึ่งทำหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนากฎหมาย ของกรม เพื่อทำหน้าที่ในการทบทวนและ ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ นอกจากนี้ ได้มีการจัดทำแผนการปรับปรุง กฎหมายของกรมตามกรอบยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระยะ 20 ปี ของ กระทรวงแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนากฎหมาย</p> <p>6. มีการทำงานที่เน้นวัฒนธรรม คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งมุ่งเน้นการทำงาน เป็นทีม 2) มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือก 		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>ปฏิบัติ</p> <p>3) มีการเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง ให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ</p> <p>4) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>5) ดูแลและปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้พร้อมอยู่เสมอ</p> <p>และ 6) คำนึงการทำงานเป็นทีมการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และมีการทบทวนผลการดำเนินงานการสื่อสารที่ชัดเจนในรูปแบบทีมงานคณะกรรมการ/ คณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการบรรลุตามภารกิจ</p> <p>7. การประกวดข้าราชการดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่น โดยกำหนดเกณฑ์ในการยัดหลักกรรมาภิบาล และมีการแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนด</p>		
		R/I (0.3)	<p>· ส่วนราชการมีความพร้อมที่จะตอบสนองความจำเป็นในการบรรลุพันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบันและรองรับการ</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>กรมได้ดำเนินการตามแนวทางในข้อ A/D ทำให้กรมมีความพร้อมที่จะตอบสนองความจำเป็นในการบรรลุพันธกิจและยุทธศาสตร์ในปัจจุบันและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยได้มีการเตรียมตัวดังนี้</p>	<p>1. การปรับบทบาทภารกิจใหม่</p> <p>2. การปรับโครงสร้างตามตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559</p> <p>3. กฎหมายพระราชบัญญัติ</p>	<p>ผส.</p> <p>บค.</p> <p>สลก.</p> <p>ยร.</p> <p>กม.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		เปลี่ยนแปลงในอนาคต		<p>1. กรมได้มีการปรับบทบาทภารกิจใหม่เป็น เน้นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ กำกับดูแล ให้มากกว่าการดำเนินการเอง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ในอนาคต รวมทั้ง มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งระยะสั้น 5 ปี และกรอบยุทธศาสตร์ระยะยาว 20 ปี ซึ่งผ่าน กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เพื่อเตรียม รองรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและใน อนาคต</p> <p>2. กรมมีการปรับโครงสร้างตาม ตาม กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 โดย กำหนดให้กรมมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการ พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบ กิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมี ฝีมือได้มาตรฐาน ในระดับสากล มีความรู้ ความสามารถในการ ประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้ สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และ ควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจจะเป็น อันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถ</p> <p>3. มีการแก้ไขปรับปรุง กฎหมาย เพื่อให้มี</p>	<p>ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>4. จัดทำแผนปฏิรูปองค์การ เพื่อขับเคลื่อนองค์การตามแผน ยุทธศาสตร์ชาติ 20</p>	<p>สมฐ. สพ.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>ความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ได้มีแก้ไขกฎหมายพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเพิ่มเติมในด้านการรับรองความรู้ความสามารถสาขาอาชีพที่เป็นอันตราย และการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น</p> <p>ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ 2561 ได้มีการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ เพื่อขับเคลื่อนองค์การตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเสนออยู่ในองค์ประกอบที่ 5 ตัวชี้วัดที่ 5.2 การประเมินผลราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</p>		
		<p>· ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารงานขององค์การสามารถแก้ไขปัญหาที่ผ่านมา</p>	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<p>กรมมีความคล่องตัวในการบริหารงานขององค์การสามารถแก้ไขปัญหาที่ผ่านมา โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบการรายงานผลอิเล็กทรอนิกส์ ผ่าน Data Center กรม โดยทำให้กรมมีความคล่องตัวในการรายงานผลที่รวมเร็ว และแม่นยำ ทันท่วงทีต่อการดำเนินงานที่เกิดขึ้น มีระบบติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหาร เช่น การประชุม กรมเป็นประจำทุกเดือน การประชุม Weekly Meeting เป็นประจำทุกสัปดาห์ การสื่อสารผ่านช่องทาง LINE โดยผู้บริหารจะสามารถ 	<p>1. ระบบการรายงานผลอิเล็กทรอนิกส์ ผ่าน Data Center กรม</p>	<p>ผส. บค. สลก. ยร. กม. สมฐ.</p>	

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>มอบนโยบายและติดตามการทำงานได้อย่างทันท่วงที และคล่องตัว โดยสามารถแก้ไข ปัญหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้ง การติดต่อสื่อสาร และการติดตามงานที่รวดเร็วยิ่งขึ้น</p> <p>3. มีการจัดตั้งหน่วยงานภายใน เช่น สำนักงานรับรองความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านการรับรองความรู้ ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย เพื่อรองรับงานบริการรับรองความรู้ ความสามารถ</p> <p>4. ในปี พ.ศ. 2560 ได้เพิ่มการให้บริการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็น 5 เขต ประกอบด้วย เขตพื้นที่ดินแดง พื้นที่หลักสี่ เขตพื้นที่มีนบุรี เขตพื้นที่ภาชีเจริญ เขตพื้นที่ราษฎร์บูรณะ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และการบริการให้ครอบคลุม เพื่อรองรับงานบริการให้มีสิทธิภาพและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน</p> <p>5. กองทุนการพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้มีกรรมมีคล่องตัวในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น ในกรณีที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
			<input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<p>กรมมีการนำผลการทบทวนไปปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการเกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กรและระดับบุคคลโดยการทบทวนผลการดำเนินการจากการประชุมกรมตลอดจนข้อสั่งการต่าง ๆ จากผู้บริหารไปปรับปรุงผลการดำเนินการ เช่น ในการประชุมกรมแต่ละครั้ง จะมีการสั่งการเรื่อง ดำเนินการตามภารกิจให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นต้น นอกจากนี้ ผลการดำเนินการที่ประสบผลสำเร็จ ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการ KM ในการประชุมกรม และหัวหน้าหน่วยงานสำนัก กอง นำไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้รวมทั้ง มีการติดตามผลการดำเนินการภายหลังจากการทบทวน</p>		ผส. บค. สลก. ยร. กม. สมฐ.
LD4	ส่วนราชการมีการดำเนินการระบบการกำกับดูแลองค์กรที่ดีในด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานของส่วนราชการความรับผิดชอบต่อ การเงิน และการป้องกันการทุจริตและประพฤติดมิชอบ	A (0.4)	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<p>กรมมีแนวทางและวิธีการกำกับดูแลองค์กรที่ดีในด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานของส่วนราชการความรับผิดชอบต่อ การเงิน และการป้องกันการทุจริตและประพฤติดมิชอบ</p> <p>กรมมีแนวทางและวิธีการกำกับดูแลองค์กรที่ดีในด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานของส่วนราชการความรับผิดชอบต่อ การเงิน และการป้องกันการทุจริต โดย การป้องกันการทุจริตและประพฤติดมิชอบ โดย 1. การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (Organizational Governance (OG) ที่ครอบคลุม 4 ด้าน คือ ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านองค์กร และด้านผู้ปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีการทบทวน</p>	1. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี 2. แผนปฏิบัติราชการประจำปี ที่ได้รับการอนุมัติ(สพม.) 3. ตัวอย่างรายงานการประชุมกรมในการติดตามผลการดำเนินการตามแผนงาน และแผนเงิน 4. การดำเนินการระบบการ	ผส. บค. สลก. ยร. กม. สมฐ. พบ.

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>2. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการทำงานของกรม อนุมัติแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อมอบหมายหน่วยงานดำเนินการ และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน</p> <p>3. กรมมีระบบการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดย มอบหมายกองแผนงานและสารสนเทศ เป็นผู้ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารรับทราบผ่านการประชุมกรม โดยผู้บริหารจะกำชับ และขอทราบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของหน่วยงานที่ไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>4. กรมมีการตรวจสอบทางการเงิน ผ่านกลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การ รวมทั้งตรวจสอบกรณีพิเศษตามข้อสั่งการของผู้บริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้ของทุกหน่วยงานที่สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>5. กรมมีระบบการควบคุมภายในและแผนบริหารความเสี่ยงขององค์การ โดยกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานหลัก</p> <p>6. มีการดำเนินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ</p>	<p>ควบคุมภายใน</p> <p>5. การควบคุมภายใน</p>	

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>เรื่องการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และจัดทำแผนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>7. จัดอบรมให้ความรู้ในด้าน ระเบียบกฎหมาย บัญชี การเงินและพัสดุ</p> <p>8. การแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมกรม</p> <p>9. มีการนำรายงานการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงเพื่อให้ผลการประเมินที่ดีขึ้นในปีต่อไป</p>		
		D/L (0.3)	มีการดำเนินการตามวิธีการในการกำกับดูแลองค์การที่ดี	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>กรมมีการดำเนินการตามวิธีการในการกำกับดูแลองค์การที่ดี ดังแสดงได้ตามรายงานผลการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>1. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 กรมมีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (Organizational Governance (OG) ที่ครอบคลุม 4 ด้าน คือ ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านองค์การ และด้านผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึง ความรับผิดชอบด้านการเงิน และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และมีการทบทวนในการประชุมคณะทำงาน PMQA โดยมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ กิจกรรมโครงการ และ</p>	<p>1. รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดี</p> <p>2. รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี</p> <p>3. รายงานผลการดำเนินการตรวจสอบภายใน</p> <p>4. รายงานผลการดำเนินการตามระบบการควบคุมภายใน</p>	<p>ผส. บค. สลก. ยร. กม. สมฐ. พบ.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>ภารกิจของกรม และได้มีการดำเนินการและติดตามโดยคณะทำงาน PMQA</p> <p>2. ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการทำงานของกรม อนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อมอบหมายหน่วยงานดำเนินการ และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน โดยได้มีการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องนโยบายและแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติในระหว่างวันที่ 20 - 21 กันยายน 2560 ณ โรงแรมบางกอกพาเลส ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ มักกะสัน กรุงเทพฯ</p> <p>3. กรมมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ Datacenter กรม โดยมอบหมายกองแผนงานและสารสนเทศ เป็นผู้ติดตาม รวมทั้งกองบริหารการคลัง รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ให้ผู้บริหารรับทราบผ่านการประชุมกรม เป็นประจำทุกเดือน โดยผู้บริหารจะกำชับ และขอทราบปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของหน่วยงานที่ไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>4. กรมมีการตรวจสอบทางการเงิน ผ่านกลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร รวมทั้งตรวจสอบกรณีพิเศษตามข้อสั่งการของผู้บริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้ของทุกหน่วยงานที่สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>5. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรมโดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้กำหนดให้การจัดทำระบบการควบคุมภายในและแผนบริหารความเสี่ยงขององค์กร เป็นตัวชี้วัดของผู้อำนวยการ และให้แต่ละหน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะทำงานของแต่ละหน่วยงานดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด</p> <p>6. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ด้านการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน 4 ประเด็น คือการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน มีการประชุม/สัมมนาให้ความรู้และมีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งกรมได้จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน 21 - 22 กุมภาพันธ์</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>2560 โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำการประเมิน ITA และเจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของกรมจำนวน 32 คน ร่วมกันวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และรูปแบบการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนจำนวน 3 กระบวนงาน และแนวทางการแก้ไขประกอบด้วย 1) ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ 2) ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และ 3) ด้านการพิจารณารับรองหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ ได้หนังสือมอบหมายให้หน่วยงานของกรมถ่ายทอดและสร้างความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนกับเจ้าหน้าที่ตามคู่มือฯ เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่ให้ตระหนักถึงความซื่อตรง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใสและยึดหลักคุณธรรมร่วมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นสังคมปลอดจากการทุจริต และให้หน่วยงานต่าง ๆ รายงานผลในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการสรุปรายงานผลการให้ความรู้คู่มือให้อธิบดี</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>ได้รับทราบ</p> <p>7. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรมได้จัดโครงการฝึกอบรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการบัญชี การพัสดุ สำหรับผู้บริหาร ในวันที่ 26 กรกฎาคม 2560 ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>8. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรมได้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ระหว่างวันที่ 25 – 29 กันยายน 2559</p> <p>9. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีการจัดประชุมคณะทำงานประเมิน เพื่อนำรายงานการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงเพื่อให้ผลการประเมินที่ดีขึ้นในปีต่อไป</p>		
			<p>• มีการทบทวนและปรับปรุงวิธีการในการกำกับดูแลองค์การที่ดี</p>	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<p>กรม มีการ ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงวิธีการในการกำกับดูแลองค์การที่ดี โดยในปี 2560 ได้มีการทบทวนในการประชุมคณะทำงาน ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 19 ธ.ค. 60 โดยมีการทบทวนลักษณะสำคัญขององค์กร ที่ระบุวิธีการกำกับดูแลองค์การที่ดี และนโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดี โดยการปรับปรุงนโยบายหลักให้มีความเหมาะสม ตลอดจนมาตรการ/โครงการที่</p>	<p>1. รายงานการประชุม PMQA ครั้งที่ 4/2560</p>	<p>พบ.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						ดำเนินการ เนื่องจากได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560 – 2564		
		R/I (0.3)	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยวัดผลงาน ปีงบประมาณ 2560 จาก</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการคัดเลือกและยกย่องบุคคลเป็นผู้ประพฤติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมอบรางวัลในงานวัน DSD Zero Corruption เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2559 - ผลการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการระดับกรม (ITA) โดยกรมได้คะแนน 82.71 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานระดับสูงมาก - จำนวนข้อเรียนเกี่ยวกับด้านความโปร่งใสและจริยธรรมลดลง ทำให้กรมได้รับโล่หน่วยงานที่ส่งเสริมและพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชา มีวินัย เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันการกระทำผิด ลดความเสี่ยงการทุจริต - ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 อยู่ที่ร้อยละ 81.20 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การคัดเลือกและยกย่องบุคคลเป็นผู้ประพฤติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 2. ผลการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการระดับกรม (ITA) 	ผส. บค. สลก. ยร. กม. สมฐ. พบ.

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		<p>• มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและมีธรรมาภิบาล</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>บุคลากรมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและมีธรรมาภิบาล โดยวัดผลงานปีงบประมาณ 2560 จาก</p> <ol style="list-style-type: none"> ผลการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการระดับกรม (ITA) โดยกรมได้คะแนน 82.71 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานระดับสูงมาก และดัชนีความโปร่งใส มีคะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ 91.71 กรมได้รับโล่หน่วยงานที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันการกระทำผิด ลดความเสี่ยงการทุจริต ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 อยู่ที่ร้อยละ 81.20 	1. โล่หน่วยงานที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชามีวินัย เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันการกระทำผิด ลดความเสี่ยงการทุจริต	<p>ผส. บค. สลก. ยร. กม. สมฐ. พบ.</p>
		<p>• มีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>1. กรมมีคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เช่น คู่มือสำหรับประชาชนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ คู่มือปฏิบัติงานการรับรองหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สำหรับเจ้าหน้าที่ และสถานประกอบกิจการ เป็นต้น</p>	1. คู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	<p>ผส. บค. สลก. ยร. กม. สมฐ. พบ.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>2. กรมมีคู่มือในการติดต่อราชการกรม</p> <p>3. ผลการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการระดับกรม (ITA) โดยกรมได้คะแนน 82.71 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานระดับสูงมาก และดัชนีความโปร่งใส ในการให้เปิดเผยข้อมูลและเข้าถึงข้อมูล มีคะแนนสูงสุด ร้อยละ 95.53</p> <p>4. ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 อยู่ที่ร้อยละ 81.20</p>		
		<p>• มีความเชื่อถือของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม และมีภาพลักษณ์ที่ดี</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>1. ผลการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการระดับกรม (ITA) โดยกรมได้คะแนน 82.71 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานระดับสูงมาก และดัชนีความโปร่งใส เท่ากับร้อยละ 91.71 ด้านการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ความรับผิดชอบ และความปลอดจากการทุจริตในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคะแนนความเชื่อถือว่าได้รับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>2. ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 อยู่ที่ร้อยละ 81.20</p>		<p>ผส. บค. สลก. ยร. กม. สมฐ. พบ.</p>	

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>ฝีมือแรงงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ประชุมคณะอนุกรรมการกลั่นกรองร่างกฎหมายลำดับรองฯ ในคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 3) ประชุมคณะกรรมการร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน 4) การจัดประชาพิจารณ์ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกเพื่อรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ เพื่อทำความเข้าใจกับประชาชน <p>สำหรับกฎหมายฉบับรอง ที่มีผลบังคับใช้แล้วแต่อาจจะมีการขยายผลดำเนินการเพิ่มเติมจากเดิม จะมีการพิจารณาความเหมาะสม ในรูปของกรรมการต่าง ๆ ซึ่งเป็นคณะกรรมการในรูปแบบไตรภาคี คือมีทั้งตัวแทนภาครัฐ เอกชน ประกอบด้วย นายจ้าง ลูกจ้างเป็นตัวแทน ร่วมอยู่ในคณะกรรมการ</p> <p>2. กรณีที่เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับแล้ว ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2558 – 2561 และแผนปฏิบัติการ เพื่อเตรียมการเชิงรุกและจัดการผลกระทบทางลบ</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		D (0.3)	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินการตามมาตรการในการเตรียมการเชิงรุกและจัดการกับผลกระทบทางลบ 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>กรมมีการดำเนินตามมาตรการในการเตรียมการเชิงรุกและจัดการผลกระทบทางลบ ยกตัวอย่าง เช่น</p> <p>1. ในกรณีที่เป็นกฎหมายใหม่ ยังไม่เคยมีผลบังคับใช้กับประชาชน</p> <p>1) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560 กรมได้มีการออกกฎหมายตามภารกิจของกรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยมีการเพิ่มเติมงานทางด้าน การรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจจะเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งกรมได้มีการดำเนินการตามมาตรการในการเตรียมการเชิงรุกและจัดการผลกระทบทางลบ โดยมีกระบวนการเสนอร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดสาขาอาชีพ ที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมเสนอร่างประกาศให้คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรอกร่างกฎหมายลำดับรอง ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ภายใต้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน) - คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณากลับกรอกร่าง และให้ 	<p>1. การรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่อาจจะเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>2. โครงการรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>กม. รร. สมฐ. สพ.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>ข้อเสนอแนะต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกประกาศกำหนดให้สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร สาขาช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร และสาขาช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม เป็นสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ</p> <p>- กระทรวงแรงงานเสนอร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักการ (เข้าคณะรัฐมนตรีครั้งที่ 1) และมอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบร่างกฎหมายและร่างอนุบัญญัติที่เสนอคณะรัฐมนตรีตรวจพิจารณา</p> <p>- คณะกรรมการตรวจสอบร่างกฎหมาย และร่างอนุบัญญัติที่เสนอคณะรัฐมนตรีตรวจพิจารณาร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถแล้ว และเสนอร่างประกาศกระทรวงแรงงานดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา</p> <p>- คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดสาขาอาชีพ</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>ซีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (เข้าคณะรัฐมนตรีรอบที่ 2) โดยคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้กำหนดสาขาอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เป็นสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ - กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องกำหนดสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้มีผลใช้บังคับต่อไป <p>ขั้นตอนการรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องก่อนเสนอกฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีหนังสือ ด่วนที่สุด นรจ 0503/ว(ล) 13394 ลงวันที่ 21 เมษายน 2558 ขอให้สำนักงาน 		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>คณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อร่างประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี</p> <p>- การรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้อง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถได้ประชุมหารือกับผู้แทนสมาคม องค์กรวิชาชีพ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในกลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ โดยที่ประชุมมีมติเห็นควรให้สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ ที่ประชุมมีความเห็นให้กระทรวงแรงงานกำหนดระยะเวลาในการบังคับใช้ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ โดยให้มีผลใช้บังคับภายใน 365 วัน นับแต่วันประกาศ</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>ในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้ผู้ประกอบการอาชีพ ผู้ประกอบกิจการและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ระบบการประเมินความรู้ความสามารถ</p> <p>2. ในกรณีเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับแล้ว เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีการสนับสนุนในหลายลักษณะเพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการพัฒนากำลัง โดยกรม ได้กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการจูงใจในหลายด้านเพื่อให้สถานประกอบการให้ความสำคัญและสามารถนำเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์โดยการสนับสนุนจ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกับผู้ประกอบการด้านต่าง ๆ ซึ่งกรมได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2558 – 2561 และแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งเป็น ระยะที่ 1 ปี 2558 ระยะการปรับแก้ปัญหาและข้อผิดพลาดของงานปัจจุบัน ระยะที่ 2 ปี 2559 การปรับพื้นฐานการดำเนินงานและระยะที่ 3 การพัฒนาและขยายผลการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ได้มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
					<p>2560 ดังนี้</p> <p>- โครงการรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีผลการดำเนินการตาม ดังนี้</p> <p>1) เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2559 ได้กำหนดประเด็นในการระดมความคิดเห็นกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อการประกอบการพิจารณา ดำเนินด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2560</p> <p>2) ระดมความคิดเห็นคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายและผู้ร่วมระดมความคิดเห็น ในเวทีของการจัดประชุม/อบรม/สัมมนา จำนวน 3 ครั้ง รวมทั้งสิ้น 855 คน โดยประกอบด้วย ผู้แทนสถานประกอบกิจการ จำนวน 507 คน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 348 คน</p> <p>3) จัดประชุมสัมมนาพร้อมระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ 1 จัดอบรมโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ระหว่างวันที่ 24 - 25 พฤศจิกายน 2559 ณ โรงแรมบางกอกกษุภา กรุงเทพฯ มีผู้เข้ารับการอบรมและแสดงความคิดเห็น จำนวน 120 คน</p> <p>ครั้งที่ 2 จัดประชุมสถานประกอบกิจการโครงการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ ภายใต้พระราชบัญญัติ</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในวันที่ 26 ธันวาคม 2559 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วมสัมมนาและแสดงความคิดเห็น จำนวน 507 คน</p> <p>ครั้งที่ 3 โครงการสัมมนาเรื่อง แผนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ระหว่างวันที่ 23 – 25 มกราคม 2560 ณ โรงแรมมณเฑียร ริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ มีผู้เข้าร่วมสัมมนาและแสดงความคิดเห็น เป็นกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 228 คน เพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในการพัฒนากระบวนการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ความคิดเห็นในมุมมองของผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>4) รายงานผลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ นำเสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รับทราบ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องพิจารณาแนวทางปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ</p>		
			<ul style="list-style-type: none"> มีการกำหนดและติดตามตัววัด หรือ ตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ที่สำคัญในการ 	<input type="checkbox"/> ใช่	<input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช่	<p>กรมมีการกำหนดและติดตามตัววัดหรือตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ที่สำคัญในการดำเนินการเตรียมการเชิงรุกและจัดการกับผลกระทบเกิดขึ้น โดยมีตัววัดที่สำคัญ เช่น</p>	<p>1. การดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กองทุน</p>	<p>สพ. กม. สมฐ. ร.ร.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
			ดำเนินการเตรียมการเชิงรุกและจัดการกับผลกระทบเกิดขึ้น			<p>1. การดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวชี้วัด การปรับปรุงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเกณฑ์การวัด</p> <p>1) จัดทำแผนปรับปรุงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ</p> <p>2) แผนการปรับปรุงได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร</p> <p>3) ดำเนินการตามแผนปรับปรุง ร้อยละ 100</p> <p>4) ผลการสำรวจความพึงพอใจปีบัญชี 2560 มีระดับมากกว่าปีบัญชี 2559 คะแนนมากกว่าร้อยละ 90</p> <p>2. กำหนดเป้าประสงค์ที่สำคัญคือผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจกับการให้บริการของกรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และร้อยละของข้อร้องเรียนที่เกิดจากการออกกฎหมายข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด และลดความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามภารกิจ</p>	พัฒนาฝีมือแรงงาน	
	R/I (0.3)		*มีความเชื่อมโยงไปสู่การดำเนินการในการเตรียมการเชิงรุกและ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	กรมมีการนำประเด็นผลกระทบการจัดการผลกระทบเชิงลบกับสังคมไปสู่การเชื่อมโยง ดังนี้	1. การอบรมเจ้าหน้าที่ตามโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการ	สพ. กม. สมฐ.

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
		<p><u>จัดการกับผลกระทบที่เกิดขึ้นหรือเชื่อมโยงการนำมาใช้ประกอบในการจัดทำยุทธศาสตร์</u></p>			<p>1. ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีการกำหนดกิจกรรม ได้แก่</p> <p>1) การอบรมเจ้าหน้าที่ตามโครงการ เสริมสร้างธรรมาภิบาล ป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>2) โครงการการอบรมเจ้าหน้าที่ในภารกิจด้านต่างๆของกรม</p> <p>2. เชื่อมโยงแผนปรับปรุงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ภายใต้แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไปสู่ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>	<p>ร.ร.</p>
		<p>•ลดความเสียหายความสูญเสียจากการทำงาน และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ใช่</p>	<p><input type="checkbox"/> ไม่ใช่</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานในเชิงประจักษ์ที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินการเตรียมการเชิงรุกและจัดการกับผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถลดความเสียหายความสูญเสียจากการทำงาน สามารถวัดผลได้จาก</p> <p>1. ผลการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการระดับกรม (ITA) ที่สูงขึ้นทุกปี โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กรมได้คะแนน 82.71 ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานระดับสูงมาก และดัชนีความโปร่งใส เท่ากับร้อยละ 91.71 ด้านการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ความรับผิดชอบ และความปลอดจากการทุจริตในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคะแนนความเชื่อถือว่าได้รับ</p>	<p>1. ผลการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการระดับกรม (ITA)</p> <p>2. ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานสถิติแห่งชาติ</p> <p>3.. กองทุนที่มีทุนหมุนเวียนดีเด่น ประจำปี 2560 ประเภทรางวัลการพัฒนาดีเด่น</p>	<p>สมฐ. พบ. สพ. ร.ร.</p>

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>จากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>2. ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 อยู่ที่ร้อยละ 81.20</p> <p>3. ผลจากการดำเนินการตามแผนปรับปรุงระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ประจำปี 2560 กลุ่มผู้ใช้บริการกองทุน และกลุ่มผู้ที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุน มีระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 95.57</p> <p>4. กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการจูงใจในหลายด้านเพื่อให้สถานประกอบกิจการให้ความสำคัญและสามารถนำเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์โดยการสนับสนุนจ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกับผู้ประกอบการด้านต่างๆ อาทิ เมื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และเมื่อนายจ้างได้จ่ายเงินค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือฯ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 180 วัน สามารถยื่นขอรับเงินอุดหนุนจำนวน 1,000 บาท ต่อลูกจ้าง 1 คนทั้งนี้ไม่เกินปีละ 100,000 บาท การปล่อยเงินให้กู้ยืมเพื่อพัฒนาพนักงาน ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพียงร้อยละ 3 ต่อปี ปัจจุบันให้กู้แบบปลอดดอกเบี้ยนาน 12 เดือน เริ่มเมื่อ 8 มิถุนายน 2560 เพื่อให้สถานประกอบกิจการนำเงินดังกล่าวไป</p>		

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน		การดำเนินการ		ผลการดำเนินการ	เอกสารหลักฐาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
						<p>ใช้ในการฝึกอบรมพนักงานให้มีทักษะที่สูงขึ้น ซึ่งส่วนนี้ให้แล้วกว่า 51 ล้านบาท และหากต้องการพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่ลูกจ้าง เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือนำเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ จะให้เงินอุดหนุนเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินปีละ 100,000 บาท และถ้าฝึกอบรมพนักงานเกินกว่าร้อยละ 70 ของพนักงานทั้งหมด ส่วนที่เกินกว่าร้อยละ 70 นั้น กพรยังให้เงินอุดหนุนอีกรายละ 200 บาทต่อคนอีกด้วย</p> <p>จากมาตรการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะพัฒนาและบริหารเงินกองทุนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ทำให้กรมบัญชีกลาง พิจารณาคัดเลือกให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกองทุนที่มีทุนหมุนเวียนดีเด่น ประจำปี 2560 ประเภทรางวัลการพัฒนาดีเด่น ซึ่งมีการรับมอบรางวัลในวันพุธที่ 2 สิงหาคม 2560 ที่ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล</p>		

