นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(Organizational Governance)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทรศัพท์ โทรสาร ๐ ๒๒๔๗ ๐๓๐๓

คำนำ
นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

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

๑. นโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) จำนวน ๑๑ นโยบาย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวน ๓ นโยบายเร่งด่วนที่สำคัญ ได้แก่ ๑) ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานเพื่อรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ และโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) ตามนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ๒) ขับเคลื่อนนโยบาย Safety Thailand และ ๓) เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศให้มีสมรรถนะสูงตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในต่างประเทศ

๒. นโยบายระดับพื้นที่ (Area Based) ได้แก่ ๑) ให้แรงงานจังหวัดเป็นตัวแทนในการขับเคลื่อนนโยบายในระดับพื้นที่ ๒) ให้แรงงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานในสังกัดและภาคีเครือข่าย ๓) ให้จัดทำแผนปฏิบัติการรายจังหวัด (Action Plan) และ ๔) ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน (Provincial Big Data)

๓. นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ได้แก่ ๑) ยกระดับศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงแรงงาน (ศปก.รง.) ระดับกรมและระดับพื้นที่ ๒) พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ๓) เพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ ๔) เร่งรัดการออกกฎหมายสำคัญ ๕) ยกระดับกระทรวงแรงงานให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานระดับสากลและเป็นกระทรวงดิจิทัล และ ๖) จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ สร้างขวัญกำลังใจ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างมืออาชีพ ตั้งศูนย์ปฏิบัติการ จัดระบบฐานข้อมูล (Big Data) สร้างเอกภาพ การทำงานเป็นทีม แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ แสวงหาความร่วมมือไตรภาคี ภาคีเครือข่าย บุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาล และการปฏิบัติการข่าวสาร (IO) ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาลอันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ 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. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ 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 อีกทั้งเพื่อเป็นการแสดงถึงพันธสัญญาระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและบุคลากรของกรม จึงเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจ พร้อมทั้งยอมรับเป็นหลักการปฏิบัติราชการต่อไป

(ลงชื่อ).....

(นายสุทธิ สุโกศล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๒๒ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

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

"พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบกิจการให้มีผลิตภาพสูง สู่ไทยแลนด์ ๔.๐"

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพแรงงานสู่มาตรฐานสากลและแข่งขันได้
๒. พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ

ค่านิยมหลักขององค์การ

๑. มุ่งทำงานเป็นทีมเชิงรุก
๒. ใฝ่เรียนรู้
๓. มีจิตบริการ
๔. สานสร้างเครือข่าย

วัฒนธรรมองค์การ

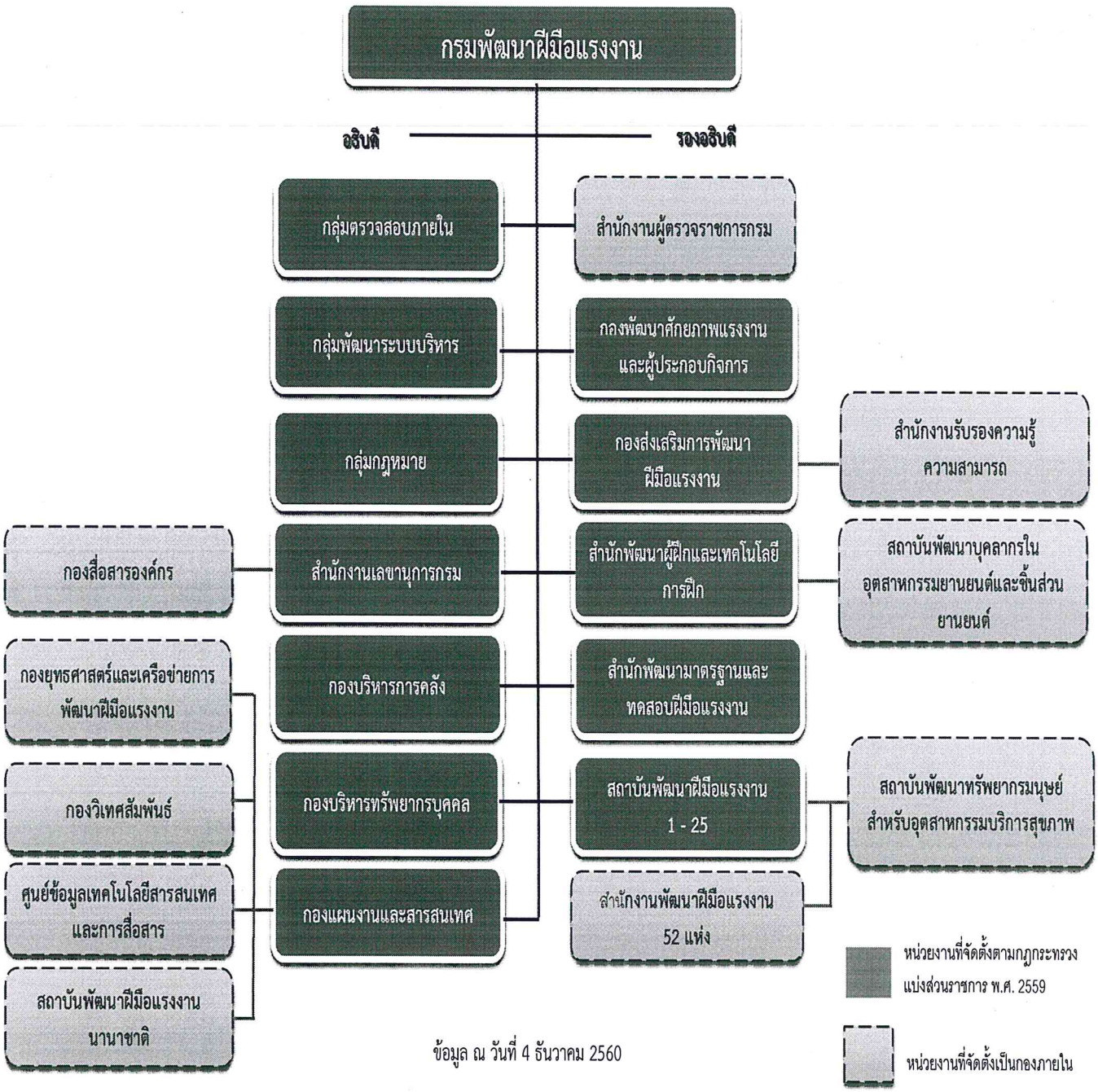
๑. ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม
๒. มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ
๓. มีการเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
๔. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
๕. ดูแลปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้พร้อมอยู่เสมอ

โครงสร้างองค์การ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์การหนึ่งของกระทรวงแรงงาน ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐาน ในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งภารกิจดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยได้แบ่งการบริหารราชการของกรม

ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชากำกับดูแลและควบคุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ต้องอยู่ในส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยมีโครงสร้างการบริหารราชการ ดังนี้

แผนภูมิโครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ข้อมูล ณ วันที่ 4 ธันวาคม 2560

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 รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ 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

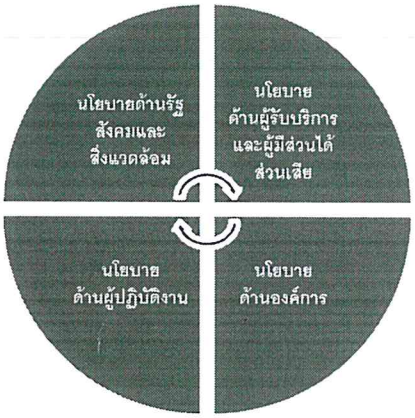
(๓) เพื่อสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจและศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในองค์การ

เพื่อให้การสนับสนุนการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุเป้าหมายความสำเร็จในแต่ละระดับขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ จึงมีความจำเป็นที่กรมจะต้องมีกลไกในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดดังกล่าว โดยจะใช้คณะทำงานดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในการดำเนินการพิจารณานโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย

๑. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ประธานคณะทำงาน
๒. รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกตำแหน่ง	รองประธานคณะทำงาน
๓. ผู้ตรวจราชการกรมทุกตำแหน่ง	คณะทำงาน
๔. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	คณะทำงาน
๕. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
๖. เลขานุการกรม	คณะทำงาน
๗. ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ	คณะทำงาน
๘. ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ	คณะทำงาน
๙. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
๑๐. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	คณะทำงาน
๑๑. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงาน
๑๒. ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง	คณะทำงาน
๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงาน
๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย	คณะทำงาน
๑๕. ผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์	คณะทำงาน
๑๖. ผู้อำนวยการกองสื่อสารองค์กร	คณะทำงาน
๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน
๑๘. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๙. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการจัดการภาครัฐ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

หมวดที่ ๒
นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

เพื่อแสดงความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามแนวธรรมาภิบาล กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีประกอบด้วยนโยบายหลัก และแนวทางปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านองค์การและนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน ตามแผนภาพ



๑. นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

มุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชนและสังคมโดยรวม

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ สร้างคนทำงานให้มีทักษะฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

๑.๒ เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

๑.๓ กำหนดแนวทางในการประหยัดพลังงานและลดการใช้กระดาษ

๑.๔ กำกับดูแลการเบิกจ่ายตามแผนงาน/โครงการตามงบประมาณที่ได้รับ

๒. นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก

สร้างเครือข่ายและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ สร้างการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

๒.๒ เปิดหน้าร้านโดยมีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการ รวมทั้งการร้องเรียน/ตอบข้อซักถาม หรือให้คำแนะนำที่ตอบสนองอย่างรวดเร็ว

๓. นโยบายด้านองค์การ

นโยบายหลัก

มุ่งสู่องค์การที่ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ พัฒนาระบบคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์การ

๓.๒ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรมเพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์กร

๓.๓ ปรับบทบาทการทำงานสู่การเป็นผู้กำกับ ดูแลและส่งเสริมมากขึ้น

๓.๔ ปรับปรุงกฎระเบียบ กระบวนการทำงาน การติดตามประเมินผล เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลา ให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๕ ส่งเสริมให้มีการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์การ เพื่อต่อยอดการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

๓.๖ ปรับปรุง/พัฒนาระบบการบริการให้เข้าถึงง่ายและครอบคลุม โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อความสะดวก คล่องตัวและลดการใช้เอกสาร

๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาลและปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ องค์กรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความรู้ในการปฏิบัติงานทุกระดับ

๔.๒ สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน

๔.๓ จัดทำแผนพัฒนาบคุลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปรับตัวได้ดีกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

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 ๒๒๔๗ ๐๓๐๓

หมวด ๔
แผนการดำเนินการ

กิจกรรม	ปี พ.ศ. ๒๕๖๐			ปี พ.ศ. ๒๕๖๑										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

ความเชื่อมโยงของนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีสู่การปฏิบัติ

นโยบายด้าน	นโยบายหลัก	แนวทางปฏิบัติ	มาตรการ / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
1. รัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม	* มุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชนและสังคมโดยรวม **ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล** - หลักประสิทธิภาพ - หลักประสิทธิผล - หลักภาระรับผิดชอบ - หลักความเสมอภาค	▶ สร้างคนทำงานให้มีทักษะฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม	● โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ● โครงการควบคุมและกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ความรู้ความสามารถสู่ Safety at Work ● โครงการพัฒนาฝีมือให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชนและผู้มีรายได้น้อย ● โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ● โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสและทักษะในการประกอบอาชีพ ● เพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับไทยแลนด์ 4.0 ● โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่ 10 จังหวัดในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ● โครงการพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ● โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	ผส. รร. ศป. ศป. ศป. ผส. ผส. สพท. สมฐ.
		▶ เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์	● ฝึกอบรมตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ● ฝึกอบรมร่วมกับมูลนิธิขาเทียม ● ศูนย์ช่างประจำชุมชนเทิดไท้องค์ราชัน	ผส. สนพ.เชียงใหม่ ศป.
		▶ กำหนดแนวทางในการประหยัดพลังงาน ลดการใช้กระดาษ	● ประกาศและกำหนดนโยบาย/มาตรการลดใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมัน) ● ประกาศและกำหนดมาตรการการนำเทคโนโลยีดิจิตัลมาประยุกต์ใช้งานเพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษในการทำงาน	สล. พบ./ศท.

นโยบายด้าน	นโยบายหลัก	แนวทางปฏิบัติ	มาตรการ / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
		▶ กำกับดูแลการเบิกจ่ายตามแผนงาน/โครงการตามงบประมาณที่ได้รับ	● ติดตามการดำเนินงานและการเบิกจ่ายงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าและถูกต้อง	กค.
2. ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	* สร้างเครือข่ายและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน	▶ สร้างการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม	● นำแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ● นำผลสำรวจความความคิดเห็น/ความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน จากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการวางแผนและปรับปรุงผลผลิตและการบริการให้ดีขึ้น	ยร. สพ./สมฐ. สพท./ผส.
	ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล - หลักการตอบสนอง - หลักการมีส่วนร่วม		● ทบทวนวิเคราะห์กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● การให้สิทธิประโยชน์และมาตรการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่สถานประกอบกิจการ ● กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุง/พัฒนาฝีมือแรงงาน	พบ. สพ. สพท./สมฐ/สพ./ยร./กม.
		▶ เปิดหน้าร้านโดยเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการ รวมทั้งการรับข้อร้องเรียน/ตอบข้อซักถาม ให้คำแนะนำที่ตอบสนองอย่างรวดเร็ว	● ปรับปรุงWeb Site : WWW.dsd.go.th ให้เข้าถึงง่าย ● เพิ่มช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เช่น Application มือถือ / Line แบบสอบถาม ● กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน/ข้อซักถาม หรือคำแนะนำ	ศท. ศท. บค./สพ./ศท.
3. องค์การ	* มุ่งสู่องค์การที่ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	▶ พัฒนาระบบคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์การ	● จัดทำแผนการปรับปรุงพัฒนาระบบคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์การ (ITA) และการติดตามประเมินผล ● ทบทวนและปรับปรุงระบบควบคุมภายในที่มีอยู่	พบ./ตส. บค.
	ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล - หลักประสิทธิภาพ - หลักประสิทธิผล - หลักการตอบสนอง - หลักนิติธรรม	▶ พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรมเพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์กร	● จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ● จัดทำแผนสร้างความผูกพันในองค์กร	บค. บค.
		▶ ปรับบทบาทการทำงานสู่การเป็นผู้กำกับดูแลและส่งเสริมมากขึ้น	● ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ● ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง	สมฐ. รร.
		▶ ปรับปรุงกฎระเบียบ กระบวนการทำงาน การติดตามประเมินผล เพื่อลดขั้นตอน ระยะเวลา	● ปรับปรุง/ทบทวน คู่มือประชาชนให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ● การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงาน	พบ. ทุกหน่วยงาน

นโยบายด้าน	นโยบายหลัก	แนวทางปฏิบัติ	มาตรการ / โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
		ให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	● การทบทวน/ปรับปรุงกระบวนการติดตามผล และกำหนดตัวชี้วัดที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในเชิงคุณภาพ (ผลลัพธ์ : outcome)	ผส./พบ./บค.
		▶ ส่งเสริมให้มีการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์การ เพื่อต่อยอดการสร้างนวัตกรรม	● การพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้ให้ครอบคลุมพันธกิจ ● ระบบการประกันคุณภาพ	พบ. สพท./สมฐ.
		▶ ปรับปรุง/พัฒนาระบบการบริการให้เข้าถึงง่ายและครอบคุลม โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อความสะดวก คล่องตัวและลดการใช้เอกสาร	● เชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก ● ระบบบริหารการฝึกอบรมด้ายระบบคอมพิวเตอร์ (CMI) ในรูปแบบ Computer Based Training (CBT) ● การใช้ระบบ e - Service ● การใช้ระบบ e - Testing	ศท. สพท./ศท. สพ./ศท. สมฐ./ศท.
4. ผู้ปฏิบัติงาน	* สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล และปราศจากการทุจริตคอร์รัปชั่น เพื่อยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน **ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล** - หลักความโปร่งใส - หลักนิติธรรม - หลักการประสิทธิผล - หลักการกระจายอำนาจ - หลักมุ่งเน้นฉันทามติ	▶ องค์กรส่งเสริม สนับสนุน ให้มีบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความรู้ในการปฏิบัติงานทุกระดับ	● การประกาศเจตจำนงค์การบริหารงานและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ (DSD Zoro Corruption) และสื่อสารไปยังบุคลากรในทุกระดับ ● โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ● กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Best Practice / กิจกรรมการถอดบทเรียน	บค. บค. สพท./สมฐ./สพ. ยร./ผส./พบ.
		▶ สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ▶ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปรับตัวได้ดีกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	● การจัดทำ/พัฒนาคู่มือปฏิบัติงาน/การปรับปรุงนวัตกรรมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ● การถ่ายทอดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การไปยังบุคลากรในทุกระดับ ● สำรวจและจัดทำแผนสร้างความผูกพันในองค์การ ● การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ●การติดตามประเมินผล เพื่อใช้ในการปรับปรุง	สพท./สมฐ./สพ. รร/.ยร./ศป. บค.