



นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(Organizational Governance)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทรศัพท์ โทรสาร ๐ ๒๒๔๗ ๐๓๐๓

คำนำ
นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบกับนโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยนายสุชาติ ชมกลิ่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

นโยบายสำคัญ

๑. มาตรการการบริหารจัดการการทำงานของแรงงานต่างด้าว
๒. มาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อมุ่งสู่ Tier 2
๓. มาตรการลดรายการสินค้าออกจากการถูกขึ้นบัญชีการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ
๔. มาตรการส่งเสริม คุ่มครอง พัฒนา และสร้างหลักประกันทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบ
๕. มาตรการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ
๖. มาตรการบริหารจัดการด้านแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (SEZ)
๗. Safety & Healthy Thailand
๘. มาตรการพัฒนาสิทธิประโยชน์

นโยบายเร่งด่วน

๑. เยียวยาความเจ็บปวดที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ โดยเฉพาะ SMEs และประชาชนตกงาน
 - ๑.๑ มาตรการชดเชยรายได้แก่ลูกจ้างของสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการระบาด
ของโรคไวรัสโคโรนา (COVID - 19)
 - ๑.๒ มาตรการลดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคมให้นายจ้างและผู้ประกันตน
 - ๑.๓ มาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการที่กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๑.๔ มาตรการเชิงรุกให้ลูกจ้างที่ว่างงานได้รับสิทธิประโยชน์โดยเร็ว
 ๒. แก้ปัญหาต่าง ๆ ในแนวทางที่ต้องยั่งยืน ใช้งบประมาณที่เหมาะสมและที่สำคัญสามารถ
ช่วยเหลือได้ตรงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือจริงและกลุ่มเปราะบาง
 - ๒.๑ มาตรการสนับสนุนการจ้างงานเพื่อคนว่างงานในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจโควิด - ๑๙
 - ๒.๒ มาตรการเร่งรัดการออกกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ
 - ๒.๓ มาตรการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกในภาวะวิกฤติ
๓. สร้างแรงจูงใจให้ธุรกิจต่าง ๆ ยังคงจ้างงานต่อไป และใช้วิกฤติพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
และแข่งขันได้
 - ๓.๑ มาตรการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ (Super Worker)
ได้มาตรฐานสากล

๓.๒ มาตรการสินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน

๓.๓ มาตรการส่งเสริมการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย และมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

๔. รัฐ (หน่วยงานของรัฐ) ให้มีแผนการจ้างงานคนรุ่นใหม่ และผู้ไม่เคยเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีงานทำ

๔.๑ มาตรการสนับสนุนการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาใหม่

๔.๒ THAILAND JOB EXPO 2020

๔.๓ Platform ไทยมีงานทำ.com

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี ซึ่งประกอบด้วยนโยบายหลัก ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม ๒. ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. ด้านองค์การ และ ๔. ด้านผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนได้กำหนดแนวปฏิบัติตามนโยบายหลักด้านต่าง ๆ รวมทั้งคำนึงร่วมสำหรับองค์การและบุคลากรทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีนาคม ๒๕๖๔

ประกาศเจตนารมณ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติภารกิจ ดังนี้

๑. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังคนของประเทศ
ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๒. ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

๓. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน
และคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่น
ที่เกี่ยวข้อง

๔. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการ
ของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้
ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ส่งเสริมพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน
และผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรอง
มาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

๖. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
เกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริม
เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร และการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

๘. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรี
หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ในฐานะผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เห็นสมควรให้มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแล
องค์กรที่ดีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการบริหาร
จัดการที่ดีมีความชัดเจน โปร่งใส มีธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการเสริมสร้าง
ความมีศักดิ์ศรีของการเป็นหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งสร้างความไว้วางใจและศรัทธาจากผู้รับบริการ และผู้มีส่วน
ได้ส่วนเสียตลอดไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะพิจารณาทบทวน และปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี
เป็นประจำเพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ อีกทั้งเพื่อเป็นการแสดงถึงพันธสัญญาระหว่าง
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและบุคลากรของกรม จึงเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจ
พร้อมทั้งยอมรับเป็นหลักการปฏิบัติราชการต่อไป

(ลงชื่อ)..... 

(นายธวัช เบญจาทิกุล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วันที่ ๒๒ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หมวดที่ ๑ บททั่วไป	๑
๑. ข้อมูลองค์การ	๑
๒. หลักการและแนวความคิด.....	๓
หมวดที่ ๒ นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี	๖
๑. นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม	๖
๒. นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๗
๓. นโยบายด้านองค์การ.....	๘
๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน.....	๙
หมวดที่ ๓ แนวทางส่งเสริมและผลักดันการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี	๑๐
หมวดที่ ๔ แผนการดำเนินการนำไปสู่การปฏิบัติ	๑๑

หมวดที่ ๑

บททั่วไป

๑.๑ ข้อมูลองค์การ

วิสัยทัศน์

“พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวหน้าเทคโนโลยี ๔.๐”

พันธกิจ

๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
๒. พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ค่านิยมหลักขององค์การ

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

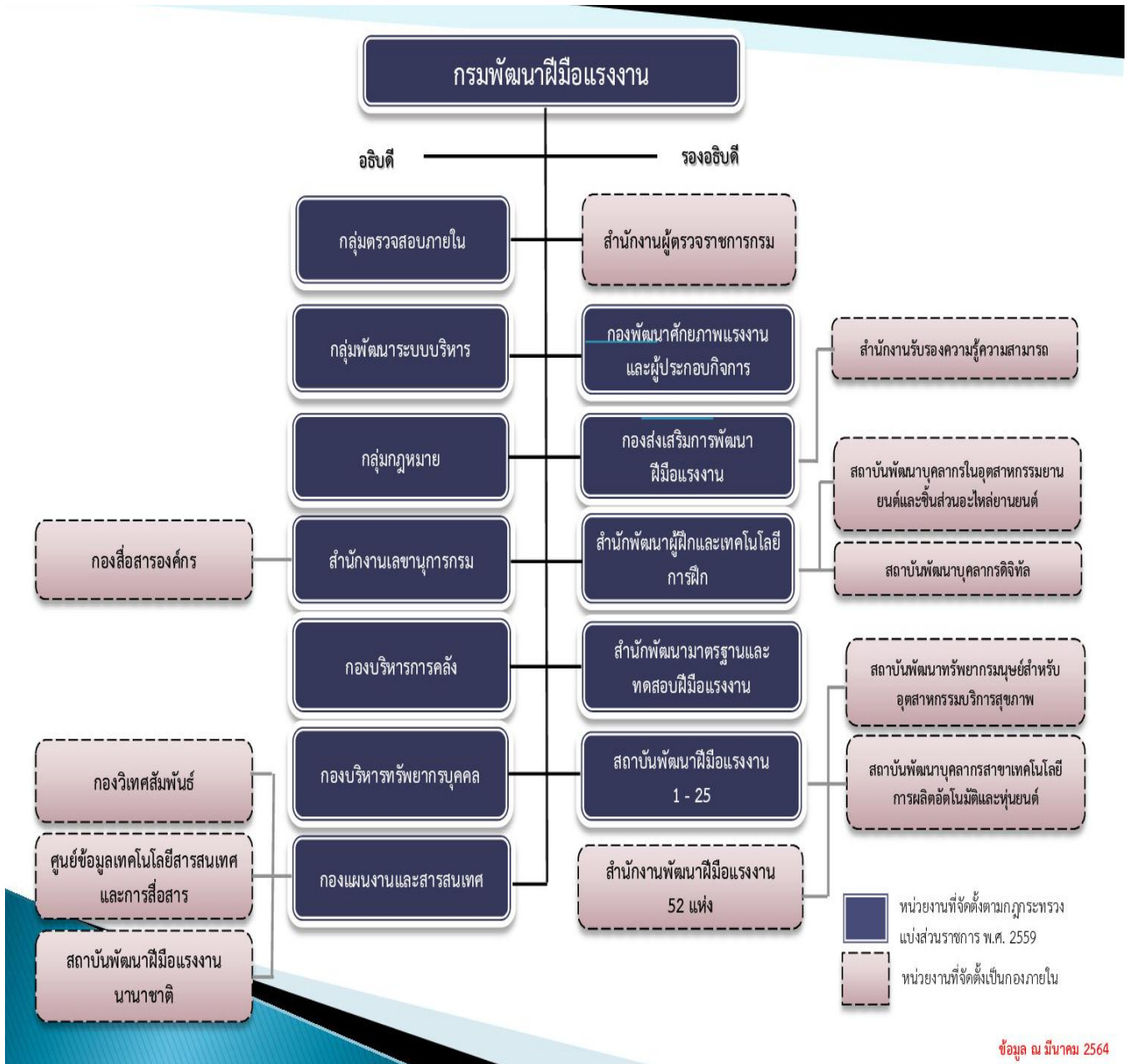
วัฒนธรรมองค์การ

๑. บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ
๔. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและไม่แสวงหาผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

โครงสร้างองค์การ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์การหนึ่งของกระทรวงแรงงาน ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจจะเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งภารกิจดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้แบ่งการบริหารราชการของกรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชากำกับดูแลและควบคุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยมีโครงสร้างการบริหารราชการ ดังนี้

แผนภูมิโครงสร้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



ข้อมูล ณ มีนาคม 2564

๑.๒ หลักการและแนวความคิด

การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการตอบสนองต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์กรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มุ่งผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนร่วมกันพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ 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 โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

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

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

การจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของภารกิจ

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้”

(๓) สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินงานโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ นับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๗ จนถึงปัจจุบัน โดยได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปใช้ในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ให้เป็นหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูง และมีมาตรฐานการทำงานที่เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล ซึ่งในเกณฑ์ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๑ การนำองค์กร นั้น ส่วนหนึ่งได้ให้ความสำคัญกับการนำองค์กร (หัวข้อ ๑.๑) เพื่อให้ส่วนราชการมีการกำกับดูแลองค์กรที่ดี โดยดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ ปกป้องผลประโยชน์ของประเทศไทย และ (หัวข้อ ๑.๒) ดำเนินการอย่างมี จริยธรรม รวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นทั้งคนเก่งและคนดี รวมถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีความรับผิดชอบแล้ว บุคลากรในองค์กรต้องมีการดำเนินงานอย่างมี จริยธรรมและธรรมาภิบาลต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ผู้บริหารควรมีการกำหนดกรอบในการตรวจสอบ การปฏิบัติตนของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ เช่น มีการดูแลต่อผู้รับบริการ อย่างซื่อสัตย์ สุจริต ให้เกียรติ เป็นธรรม รวมทั้งการรักษาปกป้องไม่ให้องค์การดำเนินการในทางที่มีความเสี่ยง ต่อศักดิ์ศรีหรือสิ่งไม่ดีใด ๆ

๑.๓ วัตถุประสงค์ในการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลในการปฏิบัติอย่างแท้จริง และเกิดประโยชน์ แก่ทุกฝ่าย การจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี จึงได้ยึดหลักการสำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น ในหน่วยงานและสามารถนำไปปฏิบัติและติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

(๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางการตรวจสอบธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน อันจะก่อให้เกิดความสูญเสียต่อรัฐ สังคม สิ่งแวดล้อม องค์กร ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ปฏิบัติงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) เพื่อสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจและศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ ประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในองค์กร

ขั้นตอนการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

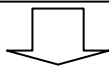
ขั้นตอนการเตรียมการ

ดำเนินการทบทวนข้อมูล และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์การกำหนด ร่าง นโยบาย และขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ

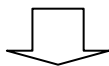
ขั้นตอนการจัดทำร่างนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

กำหนด (ร่าง) นโยบายทั้ง ๔ ด้าน

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



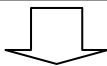
นำเสนอ (ร่าง) นโยบายให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอแนะ



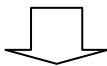
นำเสนอ (ร่าง) นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เสนออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาลงนาม



กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศใช้นโยบาย



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



ติดตามผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน



สรุปผลการดำเนินงาน รายงานผลให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และทุกหน่วยงานได้รับทราบ

หมวดที่ ๒

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

เพื่อแสดงความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามแนวธรรมาภิบาล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ประกอบด้วยนโยบายหลัก และแนวทางปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านองค์กร และนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน ตามแผนภาพ



๑. นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

มุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและสังคม โดยรวม รวมทั้งรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ สร้างคนทำงานให้มีทักษะฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามโครงการที่กำหนด และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัด : ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

เป้าหมาย ร้อยละ ๓๕

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองแผนงานและสารสนเทศ

๑.๒ การดำเนินการกิจโดยคำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินประชาชน

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของผู้เข้ารับการรับรองความรู้ความสามารถ

เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

ผลสัมฤทธิ์ : เป็นการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำและสร้างรายได้ รวมทั้งประชาชนได้รับความมั่นใจถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๓ การดำเนินกิจกรรมองค์การสีเขียว

ตัวชี้วัด : จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามกิจกรรมองค์การสีเขียว

เป้าหมาย : ดำเนินการทั้ง ๓ กิจกรรม

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

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

๓) มาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอย เช่น ใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติกหูหิ้ว และงดการใช้ถุงบรรจุอาหารภายในหน่วยงาน

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักงานเลขานุการกรม ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผลสัมฤทธิ์ : บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน และสังคมส่วนรวม ตลอดจนคำนึงถึงการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๒. นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก

มุ่งมั่นให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังอย่างแท้จริง รวมทั้งสร้างการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ มุ่งมั่นให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย ร้อยละ ๙๕

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒ สร้างเครือข่ายและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๓ ช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการ รวมทั้งการร้องเรียน/ตอบข้อซักถาม หรือให้คำแนะนำที่ตอบสนองอย่างรวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้ง

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองสื่อสารองค์กร

ตัวชี้วัด : การตอบข้อซักถามและจัดการข้อร้องเรียนได้อย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาที่กำหนด

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลสัมฤทธิ์ : นำเสนอผู้บริหารเพื่อปรับปรุงการให้บริการ

๓. นโยบายด้านองค์การ

นโยบายหลัก

มุ่งสู่องค์กรที่ทันสมัย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ พัฒนาระบบคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในและการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เป้าหมาย : มีการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๓.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การสู่มาตรฐานระดับสากล

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระบบราชการ ๔.๐

เป้าหมาย : คะแนนการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ไม่น้อยกว่า ๒๙๕ คะแนน

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๓.๓ การพัฒนานวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการและการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สะดวกและรวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๓.๔ ยกเลิกการขอสำเนาเอกสารที่ทางราชการออกให้ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

(No copy)

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการยกเลิกขอสำเนาเอกสารที่ทางราชการออกให้

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ให้บริการทั้งภายในและภายนอก

หน่วยงานเจ้าภาพ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ผลสัมฤทธิ์ : สร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นต่อสาธารณชน

๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

ส่งเสริมบุคลากรให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูง และมีคุณภาพ

ชีวิตที่ดี

แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ การพัฒนาบุคลากร มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยปฏิบัติ : ทุกหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๒ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามหลักความรู้ ความสามารถ เป็นธรรม

และเสมอภาค

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ

ในสายงานหลัก

เป้าหมาย : สายงานนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยปฏิบัติ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานเจ้าภาพ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ มุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการกับหน่วยงานส่วนกลางของกรมพัฒนา

ฝีมือแรงงาน

เป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๘

หน่วยปฏิบัติ : หน่วยงานส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : สำนักงานเลขาธิการกรม

หมวด ๓

แนวทางส่งเสริมและผลักดันการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลดีตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงกำหนดหลักการ การปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีอย่างทั่วถึง

๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะจัดระบบบริหารธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกคนมั่นใจว่าบุคลากรในหน่วยงานจะปฏิบัติตามมาตรฐานแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีฉบับนี้อย่างเคร่งครัด โดยถือเสมือนว่าเป็นวินัยอย่างหนึ่งที่บุคลากรทุกระดับจะต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติให้ถูกต้องในการทำงานประจำวัน และไม่มีบุคคลใดที่จะมีสิทธิ หรืออนุญาตให้บุคลากรของกรมคนใดกระทำการใด ๆ ที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้

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

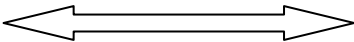
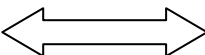
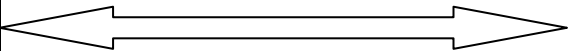
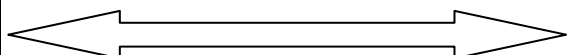
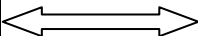
๔. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีฉบับนี้ จะได้รับการพิจารณาปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันทุกปี

๕. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะกำหนดแนวทางวัดและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ต่อไปอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๖. หากผู้ใดสงสัยเกี่ยวกับความหมาย แนวทางปฏิบัติ หรือต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีฉบับนี้ สามารถติดต่อหรือสอบถามได้ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๗ ๐๓๐๓

หมวด ๔

แผนการดำเนินการนำไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรม	ปี พ.ศ. ๒๕๖๓			ปี พ.ศ. ๒๕๖๔										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	