รายงานการประชุม
คณะกรรมการจริยธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕
วันพุธที่ ๔ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้มาประชุม

๑. นางนิทัศน์	ธีระวิทย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประธานกรรมการ
๒. นางบังเอิญ	อินทรเทพ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๓. นายประพันธ์	มนทการติวงศ์	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ
๔. ว่าที่ร้อยเอกสมศักดิ์	เนียมสุวรรณ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๕. หม่อมหลวงปุณฑริก	สมิติ	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการและเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายเรวัต	คำนวนสิน	ผู้ทรงคุณวุฒิกรรมการ	ติดธุระ
๒. นายอรรถพล	สุวัธนเดชา	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ติดราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางจริยาพร	สุวรรณมงคล	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กองการเจ้าหน้าที่
๒. นายปกรณ์	ศรีเพชร	นิติกรชำนาญการ	กองการเจ้าหน้าที่
๓. นายสง่า	แสนเดช	นิติกรชำนาญการ	กองการเจ้าหน้าที่
๔. นางสาวกิรณา	บุญวิเศษ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กองการเจ้าหน้าที่
๕. นายจอห์น	เกตุศักดิ์	นิติกร	กองการเจ้าหน้าที่
๖. นายพงศ์วิทย์	เจริญศักดิ์	บุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่
๗. นางสาวพิมลมาศ	โคกดอกไม้	นิติกร	กองการเจ้าหน้าที่
๘. นางสาวโสภณา	บุญหลง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่
๙. นางสาวไพรินทร์	สงละเอียด	บุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่
๑๐.นางสาวภัสสร	คามเขต	บุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่แจ้งประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งกรรมการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยตั้งนางนิทัศน์ ธีระวิทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานกรรมการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แทนนายสมชาติ เทวะวโรดมที่ลาออก และตั้งนายประพันธ์ มนทการติวงศ์ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แทนนางจิราภรณ์ เกษรสุจริต ที่เกษียณอายุราชการ

มติที่ประชุม ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๔

ตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงานครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๔ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมได้จัดทำรายงานการประชุมรวมทั้งสิ้น ๙ หน้า และส่งให้คณะกรรมการพิจารณาล่วงหน้าแล้ว ไม่มีการขอแก้ไขรายงานการประชุม จึงขอมติที่ประชุมรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม ๑. ให้แก้ไขคำว่า "เชิญพระ" เป็น "นิมนต์พระ" ของรายงานการประชุม

๒. รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ การดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๔ โดยที่ประชุมได้มีเสนอแนะให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจัดตั้งคณะทำงานจริยธรรมประจำหน่วยงาน

๓.๑.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยได้กำหนดแนวทางให้ สพภ. และ ศพจ. ดำเนินการ รายละเอียดดังนี้

๑) จัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมจริยธรรมประจำหน่วยงานเพื่อรณรงค์ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ และจัดกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๒) ตัวอย่างการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในเชิงบวก

๓) ข้อพึงปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๔) ให้รายงานผลการดำเนินการ ปีละ ๒ ครั้ง ทุกรอบ ๖ เดือน

๓.๒.๒ กรมได้แจ้งแนวทางการส่งเสริมให้กับ สพภ.และ ศพจ. ดำเนินการ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๔ ขณะนี้มีบางหน่วยงานที่รายงานผลการดำเนินการ และโดยส่วนใหญ่ก็จะดำเนินการตามแนวทางที่กรมให้ไป

ฝ่ายเลขานุการจึงขอแจ้งที่ประชุมทราบ

มติที่ประชุม ๑ . ประธานเสนอให้หน่วยงานที่รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมตามแนวทางของกรมเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกหน่วยงานด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และขอให้ติดตามผลการดำเนินงานการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง

๒. การประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากรกรม ควรประเมินผลการฝึกอบรมในเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบว่าผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงในเนื้อหาวิชาการอบรม

๓.๒ รายงานผลการส่งเสริมจริยธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๕

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมได้ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยได้ดำเนินการมาแล้วตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๒ จนถึง ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

๓.๒.๑ โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒.๒ สอดแทรกเนื้อหาการบรรยายธรรม/ทำวัตรเช้า-เย็น/ฝึกปฏิบัติธรรม/นั่งสมาธิในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรกรม

๓.๒.๓ กิจกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒.๔ จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒.๕ จัดให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒.๖ จัดทำแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมประจำสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

๓.๒.๗ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์มาตรฐานทางจริยธรรมในรูปแบบต่าง ๆ

๓.๒.๘ จัดทำเอกสารเผยแพร่ (หนังสือจริยธรรม จรรยา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน , หนังสือคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหนังสือคู่มือการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับข้าราชการ)

ฝ่ายเลขานุการจึงขอแจ้งที่ประชุมทราบ

มติที่ประชุม ขอให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมนำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการไปพิจารณาดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เหมาะสมตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ควรเน้นเรื่องความโปร่งใส แก้ปัญหาทุจริตการตรวจสอบกันเอง ให้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น เรื่องการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เนื่องจากขณะนี้กรมได้ประกาศใช้ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน จึงควรสร้างระบบความโปร่งใสในเรื่องของการทดสอบ โดยมีการตั้งคณะกรรมการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อคัดเลือกข้อสอบหรือดำเนินการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการป้องกันการปลอมแปลงประกาศนียบัตรเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือการทุจริตในการให้หนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๒. การสร้างระบบเพื่อส่งเสริมให้มีความโปร่งใส จะต้องใช้แนวทางในลักษณะป้องปราม ไม่ใช่ระบบของการจับผิด และควรจะเน้นความโปร่งใสที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชน ซึ่งคุณภาพของการบริการจะเป็นภาพพจน์และชื่อเสียงของกรม เช่น ระบบการวัดความโปร่งใสในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งถ้าระบบมีความโปร่งใสประชาชนจะได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่ และส่งผลถึงคุณภาพฝีมือแรงงาน สร้างภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดีของกรมทั้งในและต่างประเทศ

๓. กำหนดแนวปฏิบัติในด้านคุณธรรมจริยธรรม ไปพร้อม ๆ กันทุกระบบการทำงานของกรม เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เช่น การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การให้บริการของกรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน สำหรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในส่วนของครูฝึกฝีมือแรงงานควรจะมีแนวปฏิบัติในด้านคุณธรรมจริยธรรม เนื่องจากปัจจุบันพบสภาพปัญหาครูฝึกฝีมือแรงงานไม่ตั้งใจสอน ไม่ใส่ใจผู้รับการฝึก มีวาจาไม่สุภาพกับผู้รับการฝึก หรือการแต่งกายไม่เหมาะสมกับความเป็นครู

๔. ควรจัดงานสัปดาห์ส่งเสริมจริยธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการให้ความสำคัญกับเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ในรายละเอียดของงานควรเชิญวิทยากรภายนอกมาร่วมบรรยาย เช่น ผู้บริหารบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือท่านสุเมธ ตันตเวชกุล หรือประชาชนผู้มารับบริการ พร้อมกับการจัดนิทรรศการ

๕. ประสานสำนักงาน ก.พ.เรื่องรูปแบบการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรม

๖. กำหนดความโปร่งใสเป็น Priorities ซึ่งความโปร่งใสหมายถึง ๑) การสร้างระบบที่พยายามที่จะมีการตรวจสอบ,๒) กระตุ้นให้กำลังใจ โดยการสร้างระบบขึ้นมาแล้วพยายามกระตุ้นให้นำไปปฏิบัติ เช่น กิจกรรมการคัดเลือกหน่วยงานเพื่อเชิดชูเกียรติ การประกาศหน่วยงานด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการจัดงานต่าง ๆ ๓) การกำหนดแนวปฏิบัติในการให้บริการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ ซึ่งเป็นกิจกรรมการบริการของกรมที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อประชาชนของส่วนราชการ

๗. จัดทำโปสเตอร์ "คำขวัญ" คุณธรรมจริยธรรมกลางของกรมเพื่อจะได้รับรู้เป็นแนวทางเดียวกันก่อนในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ และสำหรับปีต่อ ๆ ไป ให้จัดทำคำขวัญให้ครบทุกภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ด้านการบริการ ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

๘. ให้นำข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการพลเรือน บรรจุในคอลัมน์วารสารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และต้องนำข้อมูลด้านคุณธรรมจริยธรรมลงในวารสารเป็นประจำ

๙. จัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึก เกิดจิตสำนึกในด้านคุณธรรมจริยธรรมให้มากขึ้น เช่น การแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรมจริยธรรมลงไปในหลักสูตรการฝึกอบรม ต้องกำหนดประเด็นที่เกี่ยวกับทักษะชีวิต การดำรงชีวิต ที่ยึดคุณธรรมจริยธรรมในหลักสูตรการฝึกอบรมให้ชัดเจน

๑๐. การฝึกอบรมบุคลากรกรมในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมให้เน้นเชิงพฤติกรรมเพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนได้แสดงออก ได้รับความรู้มากขึ้น สำหรับหรับหลักสูตรหรือคู่มือการอบรมในเชิงจริยธรรมในลักษณะที่เป็นกิจกรรมให้ประสานสำนักงาน ก.พ. นำมาปรับใช้ หรืออาจจะค้นหาจากสมาคมต่าง ๆ เช่น สมาคมไทยญี่ปุ่น จัดทำคู่มือการฝึกอบรมซึ่งในแต่ละรายวิชาให้กำหนดกิจรรมที่จะได้ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่าง เช่น คู่มือการฝึกอบรมนาย ซี จัดทำเทคนิคของการฝึกอบรม หรืออาจจะส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมเชิงพฤติกรรมเพื่อจะได้ไปเรียนรู้พัฒนาการการฝึกอบรมสมัยใหม่และนำมาปรับใช้

๑๑. การฝึกอบรมบุคลากรกรมในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ขอให้จัดในลักษณะจัดกลุ่มผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มย่อยมีเลขานุการกลุ่มในการดึงข้อมูลออกมาจากกลุ่ม เนื่องจากการแสดงความคิดเห็นในลักษณะกลุ่มย่อยจะทำให้เจ้าหน้าที่จะกล้าแสดงออกมากกว่า และจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริง

๑๒. ให้ติดตามผลการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ สพภ.และศพจ. ตามแนวทางที่กรมกำหนดอย่างต่อเนื่อง

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ ร่างแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมได้จัดทำร่างแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานและระบบการตรวจสอบที่เปิดกว้างและโปร่งใส ระบบการบริหารงานบุคคลบนหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบุคลากรกรม และกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยใช้แนวทางการจัดทำร่างแผนฯ ตามยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งร่างแผนการส่งเสริมคุณธรรมฯ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาระบบบริหารจัดการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เอื้อต่อการหล่อหลอมให้ข้าราชการมีมโนสุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาข้าราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กำหนดบรรทัดฐานทางจริยธรรมและจรรยาของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรเพื่อเป็นต้นแบบให้บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

ฝ่ายเลขานุการฯ จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาร่างแผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มติที่ประชุม ขอให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมได้นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่เสนอในที่ประชุมไปปรับแก้ในประเด็นการจัดโครงการ/กิจกรรมในแต่ละยุทธศาสตร์ตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑. ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ ของแผนฯ ให้กำหนดตัวชี้วัด หรือการประเมินให้เป็นรูปธรรม หรือเป็นระบบที่เจ้าหน้าที่จะมีมโนสุจริตได้จริง เช่น เจ้าหน้าที่ไม่นำวัสดุของทางราชการไปใช้ส่วนตัว นำวัสดุของทางราชการไปประกอบการทำงานที่บ้านแล้วนำกลับมาคืนส่วนราชการ และให้ประสานสำนักงาน ก.พ. เพื่อนำหลักสูตรต่าง ๆ มากำหนดในแผนฯ ของกรม

๒. ให้สรุปเรื่องร้องเรียนเพื่อเรียนอธิบดีทราบทุกรอบ ๓ เดือน หรือปรับปรุงระบบการรับ-ส่งหนังสือเพื่อจะได้จัดการได้รวดเร็วทันต่อความต้องการของผู้ร้องเรียน เช่น ควรส่งหนังสือร้องเรียนให้กับเจ้าของเรื่อง พร้อมกับถ่ายสำเนาเรื่องร้องเรียนให้กับอธิบดีทราบ

๓. ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ กรณีการเลื่อนตำแหน่งจะต้องอธิบายความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่งให้ได้ หรือการที่กรมมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลกลั่นกรองโดยมีหลักฐานคือรายงานการประชุมประกอบการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งจะทำให้เป็นระบบ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และจะต้องนำประเด็นคุณธรรมจริยธรรมมากำหนดเป็นเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่ง

๔. ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนที่เคยรับบริการกรมมาพูดคุยเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมกรม สำหรับกิจกรรมจัดมุมชี้แจงข้อสงสัยแก่ประชาชนประชาสัมพันธ์กรมน่าจะเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ การสำรวจความพึงพอใจน่าจะสุ่มตัวอย่างสอบถามเพื่อเป็นการทำงานเชิงรุกอาจจะ ของชำร่วยแจก หรืออาจจะกำหนดการสำรวจลักษณะนี้เป็นตัวชี้วัดให้กับทุกหน่วยงาน

๔.๒ แนวทางการคัดเลือกหน่วยงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำและเสนอแนวทางการคัดเลือกหน่วยงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเชิดชูเกียรติหน่วยงานที่เข้าเกณฑ์ให้เป็นหน่วยงานต้นแบบและเป็นตัวอย่างให้กับทุกหน่วยงานในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ๗๐ คะแนน และส่วนที่ ๒ ๓๐ คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นการประเมินการจัดกิจกรรมตามที่กรมกำหนด ซึ่งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมได้ร่างกิจกรรมทั้งสิ้น ๕ กิจกรรมหลัก

ส่วนที่ ๒ เป็นการประเมินการร้องเรียนหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

ฝ่ายเลขานุการฯ จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาแนวทางการคัดเลือกหน่วยงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มติที่ประชุม ๑. ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมนำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามมติการประชุมในระเบียบวาระที่ ๓ เพิ่มในแนวทางการคัดเลือกหน่วยงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

๒. กรรมการและเลขานุการ ได้เสนอแนะแนวทางการประเมินหน่วยงานด้านความโปร่งใส ๓ ระบบ ดังนี้

๒.๑ ระบบควบคุมภายในกรม ควรจะให้คณะกรรมการควบคุมภายในแต่ละหน่วยงานตรวจสอบว่ามีการปฏิบัติตามระบบควบคุมภายในของแต่ละหน่วยงานหรือไม่

๒.๒ ระบบการควบคุมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีคณะกรรมการตรวจสอบเงินก่อนจัดเก็บและรายงานการเงินเป็นประจำ

๒.๓ ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับกรรมการทดสอบให้เข้มข้น เพื่อป้องกันการปลอมแปลงใบผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือการปลอมแปลงหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เนื่องจากขณะนี้มีสภาพปัญหาวิทยากรนอกหาผู้รับการทดสอบและจัดทดสอบขึ้นเองโดยเรียกรับเงินจากผู้เข้ารับการทดสอบ

๓. การประเมินครูฝึกฝีมือแรงงาน ให้ประเมินถึงขั้นจิตวิญญาณของความเป็นครู การกำกับดูแลผู้รับการฝึก การกำกับดูแลหอพักผู้รับการฝึก การเอาใจใส่ผู้รับการฝึก และนำระบบดังกล่าวมาเป็นตัวชี้วัดในด้านครูฝึกฝีมือแรงงาน

๔. การฝึกอบรมแรงงานพันธุ์ Extra Skills เป็นกิจกรรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในประเด็นมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งควรจะนำมาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินหน่วยงาน

๕. ต้องมีหลักการในการประเมินแต่ละกิจกรรม เช่น ประเมินระบบควบคุมภายในยึดหลักความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๖. วิธีการประเมินหน่วยงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ควรจะกำหนดให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สอบถามเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ถูกประเมินว่ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมหรือไม่ หรือทราบหรือไม่ว่าหน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมอะไรบ้าง

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

(นางสาวกิรณา บุญวิเศษ)
ผู้จดรายงานการประชุม

(นางจริยาพร สุวรรณมงคล)
ผู้ตรวจรายงานการประชุม