



คู่มือ

การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
ในกระบวนการ

Corporate Social Responsibility CSR in Process



โดย

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

Thailand Institute of Scientific and Technological Research

บทคัดย่อ

คู่มือ CSR in Process ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้หลักการและแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน ISO 26000 ซึ่งเป็นมาตรฐานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility in Process) โดยประกอบด้วย 7 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อ ความโปร่งใส การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม การเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล และการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน รวมถึง 7 กระบวนการภายในองค์กรที่เป็นองค์ประกอบในทางปฏิบัติ โดยสอดคล้องกับนโยบาย ซึ่งประกอบด้วย ธรรมชาติ สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม การปฏิบัติที่เป็นธรรม ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการ และการมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชน

การดำเนินการตามคู่มือ CSR in Process ของ วว. เป็นการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับภารกิจประจำ โดยสามารถเชื่อมโยงหลักการและแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปตามมาตรฐาน ISO 26000 ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรของ วว. . ทว่าทั้งองค์กร ในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทั้ง กระบวนการหลัก ภายในองค์กรทั้ง 7 หลักการ

ทั้งนี้ สาระสำคัญในคู่มือ CSR in Process นี้ จะเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติที่สำคัญที่จะทำให้ คณะกรรมการ ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรของ วว. . เกิดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานด้าน CSR in Process อย่างแท้จริง และสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทั่วทั้งองค์กร และขยายผลไปสู่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของ วว. . ได้แก่ คู่ค้า คู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบ เป็นต้น โดยเป็นการสร้างความสำเร็จร่วมกันภายใต้การบูรณาการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

คำนำ

คู่มือการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (CSR in Process) ฉบับนี้จัดทำขึ้นภายใต้มาตรฐาน ISO 26000 ซึ่งใช้ในการอ้างอิงหลักการ CSR in Process ตามแนวปฏิบัติสากล ซึ่งเป็นแนวทางในการให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรได้ปฏิบัติตามภารกิจภายใต้หลักการปฏิบัติของ CSR in Process ซึ่งจะก่อให้เกิดความยั่งยืนและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปด้วยความมั่นคงโดยคำนึงถึงการเติบโตทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคม ตลอดจนการนำทรัพยากรธรรมชาติมาสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

ทั้งนี้ มาตรการของรัฐในการกำหนดนโยบายให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการกิจโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ซึ่งการดำเนินงานตามมาตรฐาน CSR in Process เป็นแนวทางสำคัญที่สร้างผลกระทบเชิงบวกแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งการนำไปใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น คณะกรรมการ วว. จึงได้เล็งเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือ CSR in Process เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรทุกระดับได้เรียนรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติในการกิจประจำ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานภายใต้ CSR in Process อย่างแท้จริง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	2
คำนำ	3
การเชื่อมโยง CSR in Process สู่การปฏิบัติเพื่อความยั่งยืนขององค์กร	7
นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (CSR in Process)	12
การคัดเลือกชุมชนสำคัญของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	14
ทิศทางการดำเนินงานภายใต้ความรับผิดชอบต่อความยั่งยืน	17
1. แนวนโยบายผู้ถือหุ้นภาครัฐ 2. วิสัยทัศน์ (Vision) 3. พันธกิจ (Mission) 4. ค่านิยม (Core Value) 5. ความสามารถพิเศษของ วว. 6. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับ CSR in Process 7. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ วว.	
การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (CSR in Process) ของ วว.	20
1. แนวทางการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (7 Cores Subjects) 2. โครงสร้างการกำกับดูแลและบริหารจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (CSR in Process) ของ วว. 3. โครงสร้างและบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (CSR in Process) 4. หลักการและแนวปฏิบัติด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาความยั่งยืนของ วว.	20 24 35 37
หมวดที่ 1 : ธรรมาภิบาล (Organizational Governance)	37
- หลักการและแนวปฏิบัติ	
หมวดที่ 2 : สิทธิมนุษยชน (Human Right)	39
- หลักการและแนวปฏิบัติ	

- การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- การบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
- การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านสิทธิมนุษยชน
- การไม่เลือกปฏิบัติด้านการให้บริการและการปฏิบัติงาน
- สิทธิการเป็นพลเมืองและสิทธิทางการเมือง
- การคำนึงถึงสิทธิทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม
- หลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน

หมวดที่ 3 : การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour Practice)

45

- หลักการและแนวปฏิบัติ
 - การจ้างงานและความสัมพันธ์กับแรงงาน
 - สภาพการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม
 - การเจรจาต่อรองที่เป็นธรรมระหว่างพนักงานกับองค์กร
 - สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
 - การพัฒนาบุคลากรในสถานที่ทำงาน

หมวดที่ 4 : สิ่งแวดล้อม (Environment)

48

- หลักการและแนวปฏิบัติ
 - การจัดการของเสีย สารพิษ และสารเคมีอันตราย
 - การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน
 - การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการลดผลกระทบภายใต้สภาวะโลกร้อน
 - การปกป้องสิ่งแวดล้อม ความหลากหลายทางชีวภาพ และการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ

หมวดที่ 5 : การปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Operating Practices)

52

- หลักการและแนวปฏิบัติ
 - การต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน
 - การมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างรับผิดชอบ
 - การแข่งขันอย่างเป็นธรรม
 - การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมตลอด Value Chain
 - การเคารพต่อสิทธิในทรัพย์สิน

หมวดที่ 6 : ประเด็นด้านผู้ใช้บริการ (Consumer Issues)

56

- หลักการและแนวปฏิบัติ
 - การตลาดที่เป็นธรรม

- การคุ้มครองความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ
- การบริโภคอย่างยั่งยืน
- การจัดการข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการ
- การเข้าถึงบริการที่จำเป็น

หมวดที่ 7 : การมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชน

(Community Involvement and Development)

61

- หลักการและแนวปฏิบัติ
 - การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน

การเชื่อมโยงการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมสู่การปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กร

การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (Corporate Social Responsibility in Process ; CSR in Process) เป็นหลักการและแนวปฏิบัติที่มุ่งเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากร รวมถึงพัฒนากระบวนการทำงานของ วว. ให้รับผิดชอบต่อผลกระทบ ความต้องการ ความกังวล และความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่มขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทุกระดับรับรู้ถึงพฤติกรรมที่ วว. คาดหวัง เข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานโดยผนวกรวมมาตรฐาน ISO 26000 ที่มุ่งเน้นนำหลักการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมผนวกเข้าเป็น ส่วนหนึ่งของการทำงานประจำวันได้อย่างแท้จริง ในที่นี้จึงได้แสดงการเชื่อมโยงหลักการ CSR in Process สู่การปฏิบัติงานของฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างผลสำเร็จตามมาตรฐาน ISO 26000 โดยมีรายละเอียดดังนี้



โดยอธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบด้าน CSR in Process ของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับได้ดังนี้

เจ้าของกิจการ / ผู้ถือหุ้ณาครรัฐ

เจ้าของกิจการ / ผู้ถือหุ้ณาครรัฐ ในที่นี้หมายถึงรัฐบาล ซึ่งได้มอบหมายผู้กำกับดูแลหน่วยงาน วว. ประกอบด้วย กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดมีภารกิจ

ในการกำหนดนโยบาย กรอบทิศทางการดำเนินงาน และติดตาม กำกับดูแลการดำเนินงานของ วว . และกระทรวงการคลัง ในฐานะหน่วยงานพิจารณากรอบงบประมาณและติดตามผลการบริหารงบประมาณของ วว. ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเจ้าของกิจการ / ผู้ถือหุ้นภาครัฐ มีบทบาทสำคัญในด้านธรรมาภิบาล ตามมาตรฐาน ISO 26000 ในการสนองนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมให้ วว . ปฏิบัติงานครอบคลุม ๗ แนวทางปฏิบัติ (Core Principles) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการกำกับ ดูแลองค์กร รวมทั้งเจ้าของกิจการ / ผู้ถือหุ้นภาครัฐ เป็นผู้ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการที่เหมาะสมเพื่อเป็นกำกับดูแล วว . ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงินเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างครบถ้วนและต่อเนื่องตลอดปี

คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับ CSR in Process

ตามมาตรฐาน ISO 26000 คณะกรรมการ วว. (กท.) เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรับผิดชอบด้านธรรมาภิบาลโดยตรง นอกเหนือจากเจ้าของกิจการ/ผู้ถือหุ้นภาครัฐ เนื่องจากเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ กำกับดูแล วว. จากเจ้าของกิจการ/ผู้ถือหุ้นภาครัฐ โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายและกรอบทิศทางการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล ที่รัฐบาลกำหนดสู่การปฏิบัติ ซึ่งคณะกรรมการ วว. จะต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะที่สำคัญในการกำกับดูแลให้ วว. ดำเนินกลยุทธ์ให้เป็นไปตามทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนสอดคล้องกับทิศทาง CSR in Process ที่ได้รับนโยบายจากรัฐบาล เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้ เพื่อให้คณะกรรมการ วว . ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับกรอบแนวทางปฏิบัติทั้ง ๗ ประการตามมาตรฐาน ISO 26000 จึงได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องดังนี้

✧ **คณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี** แต่งตั้งขึ้นเพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีภายใต้หลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers) ตลอดจนหลักการและแนวทางกำกับดูแลกิจการที่ดีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีความสอดคล้องกับ ๗ แนวทางปฏิบัติด้าน CSR in Process ภายใต้มาตรฐาน ISO 26000

✧ **คณะอนุกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม** แต่งตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานโดยรวมด้าน CSR in Process มีหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบาย และพิจารณาจัดทำแผนการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการ วว . ให้ความเห็นชอบ รวมทั้งพิจารณาการจัดตั้งคณะทำงาน CSR เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร วว . ในการร่วมพัฒนาชุมชนที่อยู่โดยรอบ ตลอดจนสร้างจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยปฏิบัติตาม แผนแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้านการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานให้คณะอนุกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมรับทราบเป็นระยะ ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จะต้องทบทวนนโยบายอย่างสม่ำเสมอ ะปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับ 7 แนวทางปฏิบัติภายใต้มาตรฐาน ISO 26000

✧ **คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง** แต่งตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตรวจสอบ กำกับดูแล ให้ข้อเสนอแนะ และกลั่นกรองปัจจัยความเสี่ยงขององค์กร รวมทั้งด้าน CSR in Process ในมิติด้านสิ่งแวดล้อม การลดผลกระทบจากการปฏิบัติงานของ วว. การให้บริการที่ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ ชุมชน และสิ่งแวดล้อมที่อยู่โดยรอบ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงมีบทบาทในการพิจารณาปัจจัยเสี่ยงที่ครอบคลุมทุกมิติตามแนวทาง ISO 26000 ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน

✧ **คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์** แต่งตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุน CSR in Process ในมิติการปฏิบัติด้านแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ จัดระบบบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคลากร ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับให้เหมาะสม การจัดการปัญหา เรื่องร้องเรียนของบุคลากร ตลอดจนการทบทวนและปรับปรุงสภาพการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ด้วยความเป็นธรรม

✧ **คณะกรรมการตรวจสอบ** แต่งตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน CSR in Process ในทุกมิติขององค์กร โดยเฉพาะด้านธรรมาภิบาล สิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติที่เป็นธรรม และจัดทำแผนงานตรวจสอบภายในขององค์กรที่ครอบคลุมทุกด้านและมีประสิทธิภาพเพื่อไม่ให้องค์กรกระทำทุจริต ประพฤติชอบ อันจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติ เกิดการละเมิดกฎหมายของบุคลากรภายในองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง

✧ **คณะอนุกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล** แต่งตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้าน CSR in Process ที่ครอบคลุมการบริหารภายในองค์กร ทั้งด้าน สิทธิมนุษยชน ด้านสวัสดิการของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการปรับปรุงสภาพการจ้างงานให้เหมาะสมและเป็นธรรม การต่อต้านการทุจริตเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การติดตามความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (conflict of interest) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

✧ **คณะอนุกรรมการจัดการความรู้และนวัตกรรม** สนับสนุนการดำเนินงานด้าน CSR in Process ในด้านการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม และแผนการจัดการความรู้และนวัตกรรม กลั่นกรองให้ความเห็นชอบแผน ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามนโยบายและแผน กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์และสังคม ที่สอดคล้องกับธรรมาภิบาลองค์กร และความรับผิดชอบต่อผู้บริโภครหรือผู้ใช้บริการ

✧ **คณะอนุกรรมการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล** สนับสนุนการดำเนินงานด้าน CSR in Process ในด้านประเด็นผู้บริโภค หรือความรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการ โดยภารกิจของคณะอนุกรรมการชุดนี้คือ ให้คำปรึกษา แนะนำ และกำหนดนโยบาย แผนการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กลั่นกรอง และให้ความเห็นชอบแผน ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามนโยบายและแผน กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการ

☆ **คณะกรรมการกำกับดูแลระบบการรับรองระบบคุณภาพและความเป็นกลาง** และ **คณะกรรมการกำกับดูแลระบบการรับรองผลิตภัณฑ์และบริการและความเป็นกลาง** สนับสนุนการดำเนินงานด้าน CSR in Process ในด้านประเด็นผู้บริโภค หรือความรับผิดชอบต่อผู้ให้บริการ ด้วยการถือปฏิบัติในการให้คำปรึกษาและพิจารณาทบทวนการดำเนินงานการรับรองระบบคุณภาพ กำกับดูแลนโยบายเกี่ยวกับความเป็นกลางในการรับรองระบบคุณภาพ กำหนด กำกับดูแลและทบทวนนโยบายในการดำเนินงานเพื่อความเป็นกลางในการรับรองผลิตภัณฑ์และบริการให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล ให้ข้อ เสนอแนะในการขยายขอบข่ายการให้บริการด้านการรับรองผลิตภัณฑ์และบริการ การดำเนินงานป้องกันความเสี่ยงอันเกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อน

☆ **คณะกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม** แต่งตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานโดยรวมด้าน CSR in Process เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน และการนำไปปฏิบัติ ทั้งในด้านการทบทวนและกำหนดนโยบายและทิศทางความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี หรือแผนปฏิบัติการโครงการ แผนงาน งบประมาณในการดำเนินงานในแต่ละปี รวมทั้งประเมินและติดตามผลการดำเนินงาน

หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้าน CSR in Process สรุปได้ดังนี้

☆ **สำนักสื่อสารองค์กร** เป็นหน่วยงานสนับสนุนงานด้าน CSR in Process ทั้งระบบของ วว. โดย การปฏิบัติงานภายใต้คณะกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่งตั้งโดยผู้บริหารสูงสุดของ วว. เพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงานด้าน CSR ในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากกลุ่มงาน และหน่วยงานสนับสนุน โดยการปฏิบัติภารกิจจะอยู่ภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางที่คณะกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

☆ **สำนักยุทธศาสตร์วิสาหกิจ** เป็นหน่วยงานสนับสนุนงาน CSR in Process ในมิติด้านธรรมาภิบาล ทั้งนี้เนื่องจาก ISO 26000 กำหนดให้คณะกรรมการ วว. ต้องกำกับดูแลองค์กรโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มุ่งเน้นรูปแบบการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ จึงมีความจำเป็นที่ วว.ต้องมีการระบุทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าหมายด้าน CSR ที่ชัดเจน และสามารถสนับสนุนให้ยุทธศาสตร์โดยรวมขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ในที่สุด นอกจากนั้นจากการที่ ISO 26000 กำหนดเป้าหมายสูงสุดคือการใช้ CSR in Process เป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

☆ **กองกฎหมาย** เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่องานด้าน CSR in Process ในทุกมิติ ทั้งนี้การปฏิบัติงานของ วว.เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก เช่น หน่วยงานภาครัฐ พนักงาน คู่ค้า ผู้ส่งมอบ ผู้ใช้บริการ และชุมชน เป็นต้น ซึ่งต่างมีกฎหมายให้สิทธิจากการเป็นพลเมืองของประเทศ ดังนั้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดงานวิจัย บริการและการปฏิบัติงานของ วว. ส่งผลกระทบเชิงลบหรือละเมิดสิทธิของผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม จึงมีความจำเป็นที่กฎหมายจะต้องเข้าร่วมดำเนินงานและสนับสนุนกลุ่มงานงานต่างๆ ภายใน วว. เพื่อให้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

✧ **สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล** เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงต่อมิติการปฏิบัติด้านแรงงาน ตามมาตรฐาน ISO 26000 โดยต้องมีการจัดการและพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของ วว. อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการจ้างงานและการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การจัดสภาพการทำงานและการคุ้มครองทางสังคมที่ได้อย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างเป็นอิสระ การจัดการด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตในสายอาชีพอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน

✧ **กองพัฒนาระบบงาน** เป็นหน่วยงานที่มีบทบาท สำคัญในการ สนับสนุนงานด้าน CSR in Process ในภาพรวม เนื่องจาก ISO 26000 มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อที่เกิดในกระบวนการปฏิบัติงานประจำวัน ที่ต้องไม่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนให้ วว.เติบโตได้อย่างยั่งยืน ซึ่งการปฏิบัติงานข้างต้นจะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นการคิดสร้างสรรค์และพัฒนา ระบบงานเป็นกลไกพื้นฐานที่สำคัญ และอาจเพิ่มเติมทักษะ ความรู้ความสามารถในการพัฒนาระบบงาน เพื่อผลักดันให้การดำเนินงานโดยรวมด้าน CSR in Process และการพัฒนาความยั่งยืนเกิดประสิทธิผลสูงสุด

✧ **สำนักจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม** เป็นหน่วยงานหลักด้านการบริการและสนับสนุน ผู้ใช้บริการให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งตามแนวทาง CSR in Process หน่วยงานดังกล่าวต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสำคัญครอบคลุมทั้งการดำเนินงานด้านการตลาดอย่างมีจริยธรรม และให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นแก่ผู้ให้บริการอย่างครบถ้วนและถูกต้องเพื่อประกอบการตัดสินใจใช้บริการ การคุ้มครองสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัย การรับและยุติข้อร้องเรียน การป้องกันข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของผู้ใช้บริการ รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจอย่างยั่งยืนแก่ผู้ให้บริการ

✧ **สำนักตรวจสอบภายใน** เป็นหน่วยงานสนับสนุนงานด้านธรรมาภิบาล สิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติที่เป็นธรรมตามหลักการ CSR in Process โดยใช้ความเป็นอิสระ และกลไกการติดตามตรวจสอบตามแผนงานประจำปี เป็นกลไกส่งเสริมให้ วว. ปฏิบัติได้ตามแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่คณะกรรมการ วว. รวมถึงหน่วยงานกำกับดูแลภาครัฐกำหนด โดยไม่ทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียจากสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) การประพฤติมิชอบ หรือการปฏิบัติงานที่บกพร่องและเป็นความเสี่ยงต่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์กร

คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.) ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ยึดมั่นในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR in Process) โดยยึดหลักแนวทางปฏิบัติภายใต้มาตรฐาน ISO

26000 ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดย วว. ได้กำหนดนโยบายภายใต้หลักการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR in Process) ที่ครอบคลุมแนวทางปฏิบัติที่ดีทั้ง 7 ด้านดังนี้

นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (CSR in Process)

1. ธรรมาภิบาล วว. กำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง รวมถึงระบบการบริหารจัดการและการนำองค์กร ที่ทำให้คณะกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง พนักงาน และลูกจ้าง มีการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ได้รับ ผลกระทบจากกระบวนการวิจัยและบริการของ วว. . อย่างมีธรรมาภิบาล รวมถึงการดำเนินงานโดยยึดถือหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ภายใต้โมเดลเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (BCG Economy) โดยมีขอบเขตการดำเนินงานที่สำคัญ คือ

1.1 การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะพนักงาน ลูกจ้าง ลูกค้า คู่ค้า ผู้ส่งมอบ และชุมชนอย่างมีความรับผิดชอบ

1.2 บทบาทของผู้บริหาร ระดับสูงในการเสริมสร้างพฤติกรรม และวัฒนธรรมองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR in Process)

2. สิทธิมนุษยชน การนำข้อมูลสิทธิตามกฎหมาย และสิทธิอื่นๆ ที่ ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่มได้รับ มาใช้ประกอบการวิจัยพัฒนาและการให้บริการ และในส่วนของปฏิบัติงานของ วว. . ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกันโดยการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนโดยมีขอบเขตดังนี้

2.1 การปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้าง วว. . อย่างเป็นธรรมทุกระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การพัฒนาทักษะ การเติบโตในสายอาชีพ และการกำหนดสิทธิประโยชน์ระหว่างกลุ่มพนักงานและลูกจ้าง วว.

2.2 การให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานและลูกจ้าง วว. การให้สิทธิเสรีภาพ และเปิดโอกาสให้แกพนักงานในการรวมกลุ่มและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมตามสิทธิที่ได้รับ

2.3 การพัฒนาและส่งมอบงานวิจัย รวมถึงการให้บริการแก่กลุ่มลูกค้าทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน

2.4 การบริหารความเสี่ยงและกำหนด กลไกป้องกัน และชดเชยกรณีเกิดเหตุการณ์การละเมิดสิทธิของพนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ วว.

3. การปฏิบัติด้านแรงงาน การปฏิบัติต่อพนักงานภายในองค์กรอย่างเป็นธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่พนักงานพึงได้รับตามกฎหมายและหลักจริยธรรมโดยการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

- 3.1 การปฏิบัติในการจ้างงานให้เป็นไปตามกฎหมายการจ้างงาน
 - 3.2 การส่งเสริมให้พนักงานร่วมเจรจาต่อรองกับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่เกี่ยวข้องกับด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน
 - 3.3 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงสุขภาพ ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยภายในสถานที่ทำงาน
 - 3.4 การพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของพนักงาน ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความมั่นคงในอาชีพ
- 4. สิ่งแวดล้อม** วว. กำหนดการพัฒนางานวิจัยและ ออกแบบการปฏิบัติงาน ที่ทำให้องค์กรใช้ทรัพยากรทุกประเภทอย่างประหยัด และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม โดยการปฏิบัติอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมีขอบเขตดังนี้
- 4.1 การป้องกันมลพิษที่เกิดจากการปฏิบัติงานของ วว.
 - 4.2 การจัดการน้ำเสีย และกากของเสียที่เกิดจากการปฏิบัติงานของ วว. อย่างเป็นระบบ
 - 4.3 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและรักษาสิ่งแวดล้อม ภายใต้ BCG Model (Bio Economy / Circular Economy และ Green Economy)
 - 4.4 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมลดภาวะโลกร้อน โดยบริหารในรูปแบบ Green Office
- 5. การปฏิบัติที่เป็นธรรม** วว. มุ่งเน้นให้พนักงานมีแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดซื้อจัดจ้าง และดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) ทั้งผู้ส่งมอบ คู่ค้า และคู่ความร่วมมืออย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นธรรม พร้อมผลักดันให้ผู้ส่งมอบ คู่ค้า และคู่ความร่วมมือนำแนวทางการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไปปฏิบัติ โดยการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมมีขอบเขต ดังนี้
- 5.1 การเสริมสร้างความรู้ การจัดการเรื่องร้องเรียน และแนวปฏิบัติเพื่อต่อต้านการทุจริต
 - 5.2 การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรม
 - 5.3 การสร้างความตระหนัก สนับสนุนความรู้ และเพิ่มศักยภาพของผู้ส่งมอบ คู่ค้า และคู่ความร่วมมือให้สามารถนำแนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไปดำเนินการ
- 6. ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค** การวิจัยพัฒนาและ ให้บริการที่รับผิดชอบต่อผู้บริโภค โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ดังนี้
- 6.1 การส่งเสริมให้ผู้รับการถ่ายทอดงานวิจัยและผู้ให้บริการสามารถเข้าถึงผลงานของ วว ได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
 - 6.2 การสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยให้แก่ผู้บริโภคในการใช้ผลงานวิจัยและบริการของ วว.
 - 6.3 การให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้โดยง่าย ทั่วถึงและเท่าเทียม
 - 6.4 การรับฟังและบริหารจัดการข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็นของผู้บริโภคอย่างมีประสิทธิภาพ

6.5 การพัฒนางานวิจัยผลิตภัณฑ์และบริการรูปแบบใหม่ ที่ทำให้เกิดการบริโภคอย่างยั่งยืน

7. การพัฒนาชุมชน การพัฒนาและส่งเสริมให้ชุมชนโดยรอบ วว. เกิดความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยยึดแนวทางให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับ วว. ในขอบเขตที่สำคัญ ดังนี้

7.1 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตชุมชนที่สอดคล้องกับองค์ความรู้และศักยภาพ ของ วว.

7.2 การลดผลกระทบเชิงลบจากผลงานวิจัย งานบริการและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ สุขภาพอนามัย และสิ่งแวดล้อมของชุมชนที่อยู่โดยรอบ

7.3 การสร้างคุณค่าเชิงสังคมภายในชุมชน ทั้งด้านการศึกษา วัฒนธรรม โครงสร้างพื้นฐาน ศักยภาพ และสุขภาพอนามัย เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนในระยะยาว

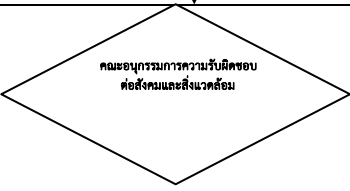
การคัดเลือกชุมชนสำคัญของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญต่อองค์กรอย่างจริงจัง โดยแต่งตั้งและมอบหมายให้คณะทำงาน Corporate Social Responsibility ศึกษาข้อมูลชุมชนและสถานศึกษาใกล้ วว. ในรัศมี 15 กิโลเมตร ณ สำนักงานใหญ่ เทคโนโลยีธานี จังหวัดปทุมธานี และหน่วยงานสาขาต่างๆ ได้แก่ ศูนย์ทดสอบและมาตรวิทยาบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สถานีวิจัยลำตะคอง และสถานีวิจัยสิ่งแวดล้อมสระแกราช จังหวัดนครราชสีมา ชุมชนในเขตเทคโนโลยีธานี ประกอบด้วยชุมชนโดยรอบต่าง ๆ เช่น ชุมชน คลองสาม ชุมชนคลองสี่ ชุมชนคลองห้า ชุมชนรอบหน่วยงานสาขา เช่น ชุมชนในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ชุมชนลำตะคอง และชุมชนในเขตสถานีวิจัยสิ่งแวดล้อมสระแกราช จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ บ้านน้ำซับ บ้านซับไทรทอง บ้านห้วยน้ำเค็ม บ้านวังน้ำเขียว บ้านหนองโสมง บ้านซับเต่า บ้านหนองแวง บ้านโนนเหลื่อม บ้านบะใหญ่ บ้านบะด่าน บ้านศาลเจ้าพ่อเสือ นอกจากนั้น การดำเนินงานด้าน CSR in Process ยังเชื่อมโยงเข้ากับชุมชนต่าง ๆ ที่ วว. ได้นำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.) ไปส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในพื้นที่ทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นโครงการเชิงพื้นที่ (area-based projects) ของ วว. ในแต่ละปี

จากนั้นคณะทำงานความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ทำการสำรวจปัญหาชุมชน เพื่อจัดทำแผนงาน Corporate Social Responsibility และจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินกิจกรรม Corporate Social Responsibility นำเสนอแผนงานต่อ คณะกรรมการดำเนินงาน วว. และคณะอนุกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เมื่อได้รับอนุมัติจึงดำเนินการจัดกิจกรรม Corporate Social Responsibility โดยรณรงค์ให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม หลังจากนั้น รายงานผลการดำเนินงานต่อ คณะกรรมการดำเนินงาน วว. และคณะอนุกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม แล้วทำการทบทวนและปรับปรุงแผนงานในแต่ละปี ในการกำหนด

กิจกรรมการสนับสนุนชุมชนทั้งตามแผนปฏิบัติการ Corporate Social Responsibility และแผนการสร้าง
ความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนเชิงยุทธศาสตร์ ผู้นำระดับสูงของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง
ประเทศไทย กำหนดนโยบาย โดยพิจารณาจากศักยภาพของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง
ประเทศไทย ที่มีอยู่ ทั้งในด้ าน งานวิจัยและเทคโนโลยีของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง
ประเทศไทย งานบริการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึง ความสามารถพิเศษขององค์กร ได้แก่ ด้าน
อาหาร สุขภาพ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน การจัดค่ายวิทยาศาสตร์เพื่อเยาวชนในชุมชนรอบสถาบันวิจัย
สิ่งแวดล้อมสะแกราช และเยาวชนในพื้นที่คลองสีและคลองห้า

แนวทางในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญต่อองค์กร

ปัจจัยการนำเข้า	ขั้นตอน	ผลผลิต/ ผลลัพธ์	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	กรอบเวลา
- ข้อมูลชุมชนใกล้ วว. ในระยะ 15 กิโลเมตร และโครงการ area-based - ข้อมูลปัญหา/ ความต้องการ ของชุมชน - ผลการดำเนินงานกิจกรรม Corporate Social Responsibility ที่ผ่านมา	ศึกษาข้อมูลชุมชนใกล้ วว. ในรัศมี 15 กิโลเมตรและพื้นที่รอบนอกตามโครงการ area-based วว. ↓ สำรวจปัญหา/ความต้องการของชุมชนและสถานศึกษา ↓ วิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญของการทำ CSR	- รายงานผล ← การวิเคราะห์ชุมชน ← ปัญหา/ความต้องการ - รายงานการจัดลำดับความสำคัญ	คณะทำงาน CSR	กรกฎาคม-สิงหาคม
- ข้อมูลการวิเคราะห์ปัญหา/ความต้องการของชุมชน - ข้อมูลการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญ	จัดทำแผนปฏิบัติการ CSR ประจำปี กำหนดตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์/แผนงาน ↓	แผนปฏิบัติการ CSR ประจำปี และตัวชี้วัด	คณะทำงาน CSR	สิงหาคม
แผนปฏิบัติการ CSR ประจำปี		แผนปฏิบัติการ CSR ประจำปี และตัวชี้วัด	-ผู้นาระดับสูง -คณะอนุกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	สิงหาคม-กันยายน
แผนปฏิบัติการ CSR ประจำปี	จัดกิจกรรม CSR โดยองค์กรให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม ↓	รายงานผลการจัดตามเป้าประสงค์และตัวชี้วัด	คณะทำงาน CSR กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง และพนักงาน / ลูกจ้าง วว.	ตุลาคม-สิงหาคม
ข้อมูลการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน	ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะอนุกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	รายงานสรุปผลการประเมิน	สำนักสื่อสารองค์กร/สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	กันยายน

ทิศทางการดำเนินงานภายใต้ความรับผิดชอบเพื่อความยั่งยืน

1. แนวนโยบายผู้ถือหุ้นภาครัฐ

เจ้าของกิจการ / ผู้ถือหุ้นภาครัฐ ในที่นี้หมายถึงรัฐบาลโดยกระทรวงการคลัง โดยก่อตั้ง สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ให้เป็นองค์กรทางวิชาการของรัฐ จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2506 ในชื่อสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย (สวป.) สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ต่อมาได้โอนมาสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เมื่อ พ.ศ. 2522 และต่อมาในปี พ.ศ. 2562 สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ทั้งนี้ วว. มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม ได้รับงบประมาณจากรัฐในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยปี พ.ศ. 2522 โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติ 5 ข้อดังนี้

1. ริเริ่มจัดดำเนินการวิจัยและให้บริการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ ในทางเศรษฐกิจและสังคม ให้แก่หน่วยงานของรัฐและวิสาหกิจเอกชน
2. วิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การอนามัยและสวัสดิภาพของประชาชน
3. สนับสนุนการเพิ่มผลผลิตตามนโยบายของรัฐบาลโดยเผยแพร่ผลของการวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศในทางเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม
4. ฝึกอบรมนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
5. ให้บริการในการทดสอบ ตรวจสอบ และบริการอื่นๆ ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2. วิสัยทัศน์ วว.เป็นองค์กรชั้นนำในการบูรณาการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสร้างสังคมนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

3. พันธกิจ

1. วิจัยพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ และบริการ ตอบสนองการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
2. ถ่ายทอดเทคโนโลยี และนวัตกรรม สู่อุตสาหกรรมและวิสาหกิจชุมชน และผลักดันให้เกิดการนำไปใช้ ประโยชน์ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม
3. ให้บริการวิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบ ตรวจสอบ รับรองระบบคุณภาพ อบรมและที่ปรึกษาเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล

ค่านิยมองค์กร

มุ่งเน้นลูกค้า พัฒนาตนเอง Smart TISTR)

T : Teamwork การทำงานเป็นทีม

I : Innovation การสร้างสรรค์นวัตกรรม

S (3S+) : Satisfaction ความพึงพอใจของลูกค้า Sharing การแบ่งปันกัน
Speed ความรวดเร็ว และ Sustainability ความยั่งยืน

T : Trustworthy การสร้างความศรัทธาและน่าเชื่อถือ

R : Responsibility ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

5. ความสามารถพิเศษของ วว.

วว. เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งมีความสามารถพิเศษในการเป็นองค์กรวิจัยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยด้าน Bio-Based โดยวิจัยและพัฒนาสู่การถ่ายทอดเพื่อใช้ประโยชน์จากงานวิจัยทั้งในเชิงพาณิชย์และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เทคโนโลยีด้านการเกษตร อาหาร สมุนไพร รวมถึงเทคโนโลยีทางด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม ซึ่งความสามารถพิเศษดังกล่าวจะเป็นองค์ความรู้สำคัญในการ จัดทำโครงการยกระดับคุณภาพชีวิต การสร้างการมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน

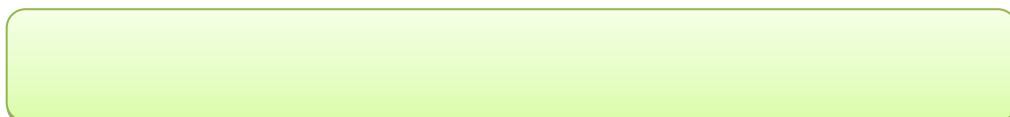
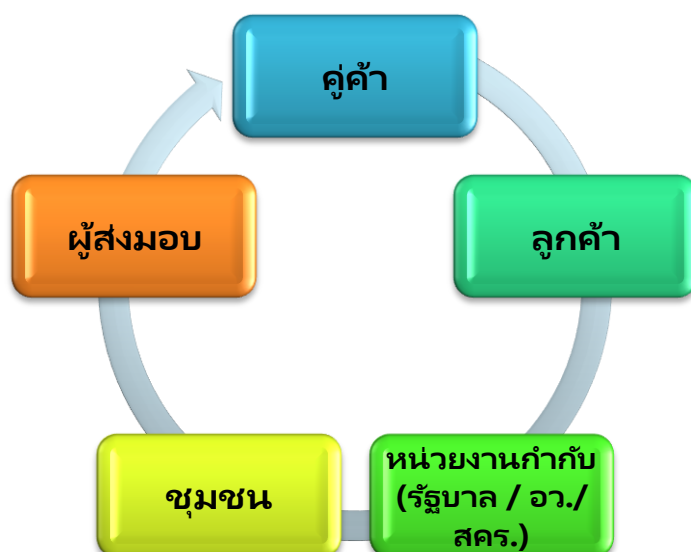
6. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ CSR in Process ของ วว.

วว. เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม ได้รับงบประมาณจากรัฐในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยปี พ.ศ. 2522 จึงมีบทบาทหน้าที่ต้องดำเนินการ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการดำเนินงาน	- พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม - พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	- การจัดตั้ง วัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ - การกำกับ การควบคุม และการบริหาร - การอุดหนุนและการสงเคราะห์ - การบัญชีและการตรวจสอบ - การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและผู้ประกอบการในการป้องกันการทุจริต - การจัดซื้อจัดจ้าง - การบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ - การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการ - เกณฑ์มาตรฐานกลาง
----------------------------	---	--

2. ด้านการเงิน	- พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561	- การควบคุมและกำกับดูแลด้านการบัญชีและการเงินขององค์กร
3. ด้านข้อมูลส่วนบุคคล	พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	- การควบคุมและกำกับดูแล คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
4. ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	- การบริหารจัดการและกำกับดูแลความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานของพนักงาน และลูกจ้าง
4. ด้านมาตรฐาน ISO	- ISO 9001 - ISO 27001	- การดำเนินงานตามมาตรฐานคุณภาพการให้บริการ ของ วว. - การบริหารความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ

7. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ วว. ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน CSR in Process



การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ วว. (CSR in Process)

คณะกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง พนักงาน และลูกจ้าง มีการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ได้รับผลกระทบจากผลงานวิจัยและบริการของ วว. อย่างมีธรรมาภิบาล รวมถึงการดำเนินงานโดยยึดถือหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ภายใต้โมเดลเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (BCG Economy)

1.แนวทางการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (7 Cores Subjects)

การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ ของ วว. กำหนดดำเนินการโดยเริ่มจากการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับของ วว. ให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่น่าองค์กรสู่การรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ส่วนเสีย เศรษฐกิจ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดจำแนกเป็น 7 พฤติกรรมจริยธรรมที่สำคัญที่มีสาระสำคัญเทียบกับมาตรฐาน ISO 26000 สรุปได้ดังนี้

1.	ความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability)	การรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดจากผลิตภัณฑ์ บริการและการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม
2.	ความโปร่งใส (Transparency)	ความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม
3.	การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior)	การยึดมั่นปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมทั้งความซื่อสัตย์ ไม่เลือกปฏิบัติ และยุติธรรม
4.	การเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Respect for Stakeholder Interests)	การเคารพ พิจารณาและตอบสนองต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มขององค์กร
5.	การเคารพต่อหลักนิติธรรม (Respect for the Rule of Law)	การยอมรับการปฏิบัติตามหลักนิติธรรมหรือการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับ วว.
6.	การเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล (Respect for International Norms of Behavior)	การเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่สากลกำหนด ร่วมกับการยึด

		มั่นการดำเนินงานตามหลักนิติธรรม ที่รัฐบาลกำหนดอย่างเคร่งครัด
7.	การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน (Respect for Human Rights)	การให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และยอมรับถึงความสำคัญ

โดย 7 พฤติกรรมจริยธรรมข้างต้น วว. ได้กำหนดให้บุคลากรนำไปปฏิบัติร่วมกับ 7 กระบวนการหลักด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นมาตรฐาน ได้แก่ 1) ธรรมาภิบาล 2) สิทธิมนุษยชน 3) การปฏิบัติด้านแรงงาน 4) สิ่งแวดล้อม 5) การปฏิบัติที่เป็นธรรม 6) ประเด็นด้านผู้ให้บริการ และ 7) การมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชน

2. โครงสร้างการกำกับดูแลและบริหารจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (CSR in Process) ของ วว.

คณะกรรมการ วว. ได้กำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลและการบริหารจัดการ โดยระบุทั้งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และฝ่ายงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (CSR in Process) โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

(1) องค์ประกอบ คุณสมบัติ และวาระการดำรงตำแหน่ง ของคณะกรรมการ วว. และคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (CSR in Process)

คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (กวท.)

1. ที่มา/องค์ประกอบของ กวท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 ได้บัญญัติถึงที่มาของคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ในมาตรา 13 ว่า ให้มีคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เรียกโดยย่อว่า “กวท.” ประกอบด้วยประธานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ) และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้ว่าการ และผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ไม่เกินหกคนเป็นกรรมการ โดยให้ผู้ว่าการเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 มาตรา 6 บัญญัติว่า ให้รัฐวิสาหกิจมีกรรมการได้รวมทั้งสิ้นไม่เกินสิบเอ็ดคน แต่ถ้าวุฒิสภาได้มี

ข้อกำหนดให้มีการไม่น้อยกว่าสิบเอ็ดคนก็ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้นั้น และหากรัฐวิสาหกิจใดมีความจำเป็นต้องมีการเกินกว่าสิบเอ็ดคนให้ รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรีได้เป็นการเฉพาะราย แต่ทั้งนี้จำนวนกรรมการรวมทั้งสิ้นต้องไม่เกินสิบห้าคน

ทั้งนี้ จากระเบียบว่าด้วยการบัญชีและการเงินของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2520 ข้อ 28 ได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งดำเนินการโดยให้มีผู้แทนกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นข้าราชการประจำร่วมเป็นกรรมการอยู่ในคณะกรรมการ โดยให้กรรมการผู้แทนกระทรวงการคลังมีหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติงานต่อกระทรวงการคลัง

2. แนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 รับทราบแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจตามที่คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) เสนอ และให้กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวอย่างเคร่งครัด ประกอบกับคนร. ได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2560 มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการคนร. เป็นผู้กำหนดรายละเอียดขั้นตอน วิธีการ และแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ นั้น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) โดยสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. ให้นำสมรรถนะหลักและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) มาใช้ในการพิจารณาสรรหาและแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจได้กรรมการตรงกับความต้องการที่แท้จริงในการขับเคลื่อนและพัฒนาธุรกิจ ทั้งนี้ กรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจได้กำหนดความเชี่ยวชาญ ไว้เป็นการเฉพาะ การกำหนด Skill Matrix ต้องเป็นไปตามความเชี่ยวชาญดังกล่าวด้วย โดยกำหนดให้มี Skill Matrix หลัก 4 ด้าน ได้แก่ การเงิน บัญชี กฎหมาย และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเสนอชื่อจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การทำงานภาคธุรกิจไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น ทั้งนี้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกรรมการที่มีความรู้ ความสามารถ จากภาคธุรกิจต่างๆ มากยิ่งขึ้น

- กรรมการที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง หมายถึงรวมถึงประธาน กรรมการและรองประธาน กรรมการ ที่มีใช้โดยตำแหน่ง

- ภาคธุรกิจ หมายถึง ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานที่มีส่วนราชการ

3. ห้ามมิให้มีการแต่งตั้งผู้บริหารสูงสุดหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งแห่งใดเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจอื่น เว้นแต่กรณีที่มีกฎหมาย ายกำหนด หรือกรณีการแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการของบริษัทที่รัฐวิสาหกิจนั้นถือหุ้นอยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติ

มาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในเรื่องของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

4. ไม่แต่งตั้งสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ข้าราชการการเมือง และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

5. ให้มีผู้แทนกระทรวงการคลังที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงการคลัง เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อรักษามลประโยชน์ของทางราชการในฐานะผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจ และเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2557 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

6. ให้มีผู้แทนกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงเจ้าสังกัดซึ่งไม่อยู่ในหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น (Regulator) จำนวน 1 คน เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายจากกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ กรณีมีเหตุจำเป็นอาจแต่งตั้งเพิ่มเติมได้อีกไม่เกิน 1 คน

- Regulator ได้แก่ หน่วยงานที่ให้สิทธิหรือพิจารณาอนุญาตให้ประกอบกิจการหรือกำหนดโครงสร้างราคาสินค้าและบริการ และค่าธรรมเนียม หรือกำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการประกอบกิจการ

7. ในกรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้ดำรงตำแหน่งใดในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นกรรมการ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นพิจารณามอบหมายผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานในสังกัด ที่มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีเวลาและเหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของแต่ละรัฐวิสาหกิจนั้น โดยทำเป็นคำสั่งมอบอำนาจเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบชัดเจนและต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่

8. กรณีกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้แทนหน่วยงานต่างๆ เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้หน่วยงานนั้นแต่งตั้งจากบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานเท่านั้น

9. กรณีที่ส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการประจำไปเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ หากข้าราชการผู้นั้นเกษียณอายุหรือพ้นจากการเป็นข้าราชการประจำ ให้ส่วนราชการนั้นแต่งตั้งข้าราชการคนใหม่ไปแทนเว้นแต่พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจนั้นๆ ส่วนราชการจะพิจารณาให้บุคคลดังกล่าวยังคงเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจต่อไปจนครบวาระที่ยังเหลืออยู่ก็ได้

ขั้นตอนการดำเนินการตามแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การกำหนด Skill Matrix ให้ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจและสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พิจารณากำหนด Skill Matrix ของกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้

รัฐวิสาหกิจใช้ในการพิจารณาสรรหาบุคคลที่จะเสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการ รัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับ Skill Matrix ทั้งนี้ จำนวน Skill Matrix ต้องไม่เกินกว่าจำนวนกรรมการทั้งคณะ

- ขั้นตอนที่ 2 การสรรหาและการเสนอชื่อ ในกรณีที่ต้องมีการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจให้ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณารายชื่อบุคคลที่ได้มาจากการสรรหาหรือการเสนอชื่อจากกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจให้มีจำนวนไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจที่จะต้องแต่งตั้ง เสนอต่อฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการกลั่นกรอง กรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณา โดยกรณีที่มีกรรมการครบวาระให้ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนำเสนอรายชื่อ บุคคลที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 เดือน

- ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาคัดเลือก ให้คณะอนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่สมควรจะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำเสนอประธาน กรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจพิจารณาให้ความเห็นชอบ

- ขั้นตอนที่ 4 การเห็นชอบรายชื่อ เมื่อประธานกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ให้ความเห็นชอบ รายชื่อบุคคลที่จะเสนอแต่งตั้งแล้ว ให้กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจดำเนินการนำเสนอคณะรัฐมนตรีหรือ ดำเนินการเพื่อแต่งตั้งตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจต่อไป

การแต่งตั้ง กวท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พศ.2522 มาตรา 13 วรรค สาม บัญญัติว่า ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการ ผู้ว่าการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยคำแนะนำ ของเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ) เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ) และ เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 6) มาตรา 12/1 บัญญัติว่า ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่ไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้น ไม่น้อยกว่าหนึ่งใน สามของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น

อนึ่ง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการกำหนดนโยบายและการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจพ 2557 กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เกี่ยวกับขั้นตอนการแต่งตั้ง กวท. เพิ่มเติมไว้ ดังนี้

ข้อ 10 (6) พิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการใน คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

ข้อ 12 ในการพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลตามข้อ 10 (6) ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอ รายชื่อบุคคลที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจต่อประธานกรรมการ เพื่อให้ความ

เห็นชอบ โดยให้บุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ กรอกข้อความตามแบบทำเยียบนี้ และรับรองว่าตนเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายทั้งนี้ เมื่อประธานกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาพิจารณาก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีหรือดำเนินการเพื่อแต่งตั้งตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจนั้นต่อไป

กรณีตำแหน่งกรรมการที่จะแต่งตั้งเป็นตำแหน่งผู้แทนส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานอื่น ให้บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ จขอความเห็นชอบหรือขออนุมัติจากหน่วยงานต้นสังกัดของผู้แทนหน่วยงานนั้น

จากหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี 2562 ระบุว่า กรณีแต่งตั้งอดีตผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ ควรพ้นจากตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจนั้นแล้วอย่างน้อย 2 ปี

ให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งมีบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้นและมีสัดส่วนตามที่กฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจกำหนด และผู้แทนกระทรวงการคลังเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

หมายเหตุ : คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เรียกโดยย่อว่า “คนร.” มีนายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการและผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เป็นกรรมการและเลขานุการ

คุณสมบัติของ กวท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 15 บัญญัติว่า กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มาตรา 16 บัญญัติว่า ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้อง

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปี
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้น

แต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

- (6) ไม่เป็นข้าราชการการเมืองหรือดำรงตำแหน่งในทางการเมือง
- (7) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของสถาบัน เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ
- (8) ไม่มีส่วนได้เสียในสัญญาหรือในธุรกิจที่ทำกับสถาบันไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม เว้นแต่เป็นเพียงผู้ถือหุ้นเพื่อประโยชน์ในการลงทุนโดยสุจริตในบริษัทที่ทำสัญญาหรือธุรกิจกับสถาบัน

นอกจากกรรมการของรัฐวิสาหกิจจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้ว กรรมการจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2519 และ (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2550 และ (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2550 ดังนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์
- (3) มีคุณวุฒิและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ
- (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (5) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษใด
- (5/1) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (5/2) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะ ร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
- (5/3) ไม่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น
- (6) ไม่เป็นข้าราชการการเมืองเว้นแต่เป็นการดำรงตำแหน่งกรรมการตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย
- (7) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง
- (7/1) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่
- (8) ไม่เป็นผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจนั้น หรือผู้ถือหุ้นของนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจนั้นถือหุ้นอยู่
- (9) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นผู้ถือหุ้น เว้นแต่คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ หรือดำรงตำแหน่งในนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นผู้ถือหุ้น
- (10) ไม่เป็นกรรมการ หรือผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในการจัดการ หรือมีส่วนได้เสียในนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับสัมปทาน ผู้ร่วมทุน หรือมีประโยชน์ได้เสียเกี่ยวข้องกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น เว้นแต่เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้บริหาร โดยการมอบหมายของรัฐวิสาหกิจนั้น

ความใน (1) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการชาวต่างประเทศที่รัฐวิสาหกิจ จำเป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพัน หรือตามลักษณะของกิจการ

ความใน (8) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการที่ไม่เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือ ลูกจ้างที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำตำแหน่งของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ และกรรมการนั้นถือหุ้นไม่เกินร้อยละศูนย์จุดห้าของทุนชำระแล้วของรัฐวิสาหกิจซึ่งตนเป็นกรรมการหรือนิติบุคคล ที่รัฐวิสาหกิจซึ่งตนเป็นกรรมการถือหุ้นอยู่

อนึ่ง มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติว่า ผู้ใดจะดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจเกินกว่าสามแห่งมิได้ ทั้งนี้ ให้นับรวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งกรรมการด้วย

จากหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี พ.ศ. 2562 ระบุว่า สำหรับการแต่งตั้งประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจ ไม่ควรเป็นบุคคลเดียวกับผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ

การนับจำนวนการดำรงตำแหน่งกรรมการตามวรรคหนึ่ง ไม่รวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งที่ได้มีการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติราชการแทน

ขั้นตอนการแต่งตั้ง กวท.

ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 13 ได้บัญญัติองค์ประกอบของ กวท. ประกอบด้วย ประธานและกรรมการ จำนวน 11 คน สรุปได้ดังนี้

1. กรรมการโดยตำแหน่ง 4 คน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ลสศช.)) เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (ผวช.)) และเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (ลกท.) และผู้ว่าการ วว. เป็นกรรมการและเลขานุการ

2. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ประกอบด้วย

2.1. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนจากกระทรวงการคลัง 1 คน โดยกระทรวงการคลังจะแจ้งชื่อผู้แทนต่อ วว. (ตามระเบียบว่าด้วยการบัญชี และการเงินของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2520 ของกระทรวงการคลัง)

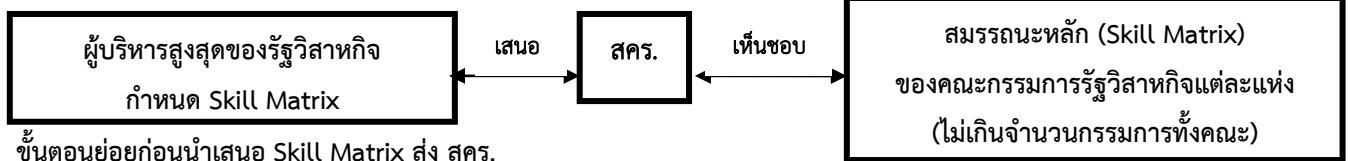
2.2. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เหลือ 6 คน เป็นกรรมการที่มาจากบัญชีรายชื่อที่กระทรวงการคลังกำหนด (Director's Pool) ไม่น้อยกว่า 3 คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอิสระไม่เกิน 3 คน (ตาม พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518)

ในขั้นตอนการแต่งตั้ง กวท. นั้น วว. จะส่งรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน (ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ 1 คน เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พร้อมแนบแบบฟอร์มรับรองว่าตนเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย และแนบแบบฟอร์มการอนุมัติของหน่วยงานต้นสังกัด กรณีที่เสนอชื่อเป็นผู้แทนส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานอื่น ตามแบบฟอร์มที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีกำหนด) ต่อนายกรัฐมนตรี (ประธาน คนร.) เพื่อให้ความเห็นชอบ (ยกเว้นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็น ผู้แทนกระทรวงการคลัง) เมื่อนายกรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ ลสศช. ผวช. และ ลกท. พิจารณาให้คำแนะนำรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน (รวมทั้งผู้แทนกระทรวงการคลัง และผู้แทนกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม) ต่อ รมว.อว. เพื่อลงนามคำสั่งแต่งตั้ง กวท. ต่อไป

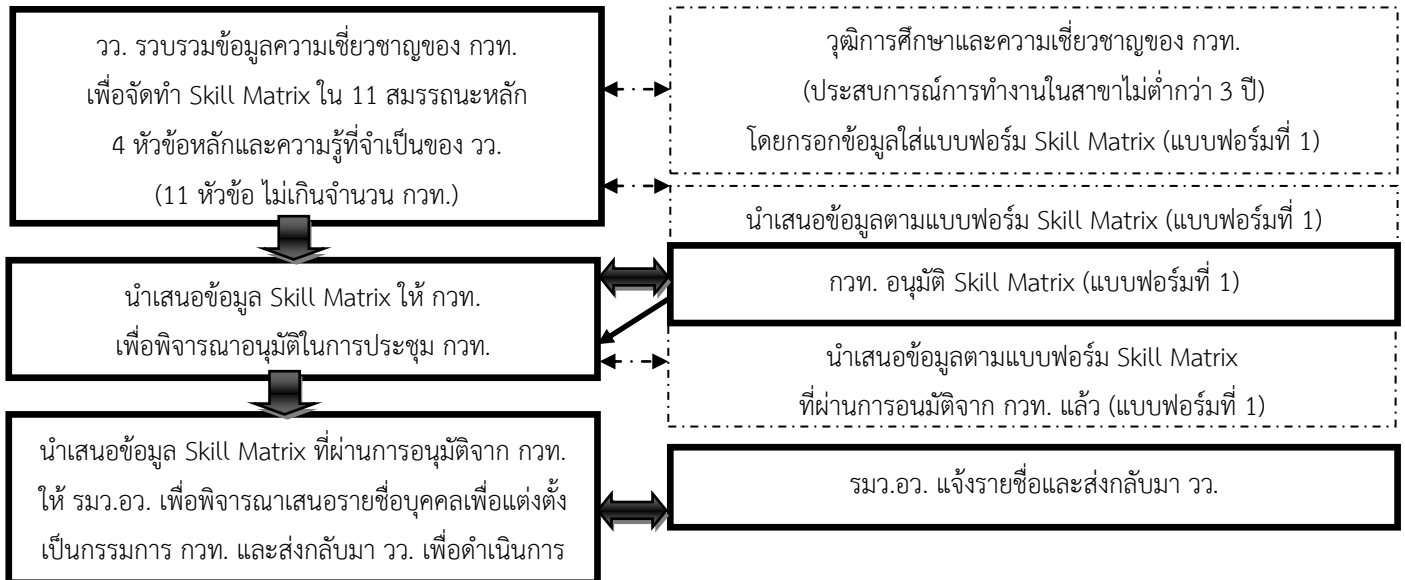
สำหรับกรรมการโดยตำแหน่ง ไม่ต้องออกคำสั่ง ให้ รมว .อว. แต่งตั้ง โดยมีรายละเอียดตามแผนภาพขั้นตอนการแต่งตั้ง กวท. ดังต่อไปนี้

แผนภาพขั้นตอนการแต่งตั้ง กวท.

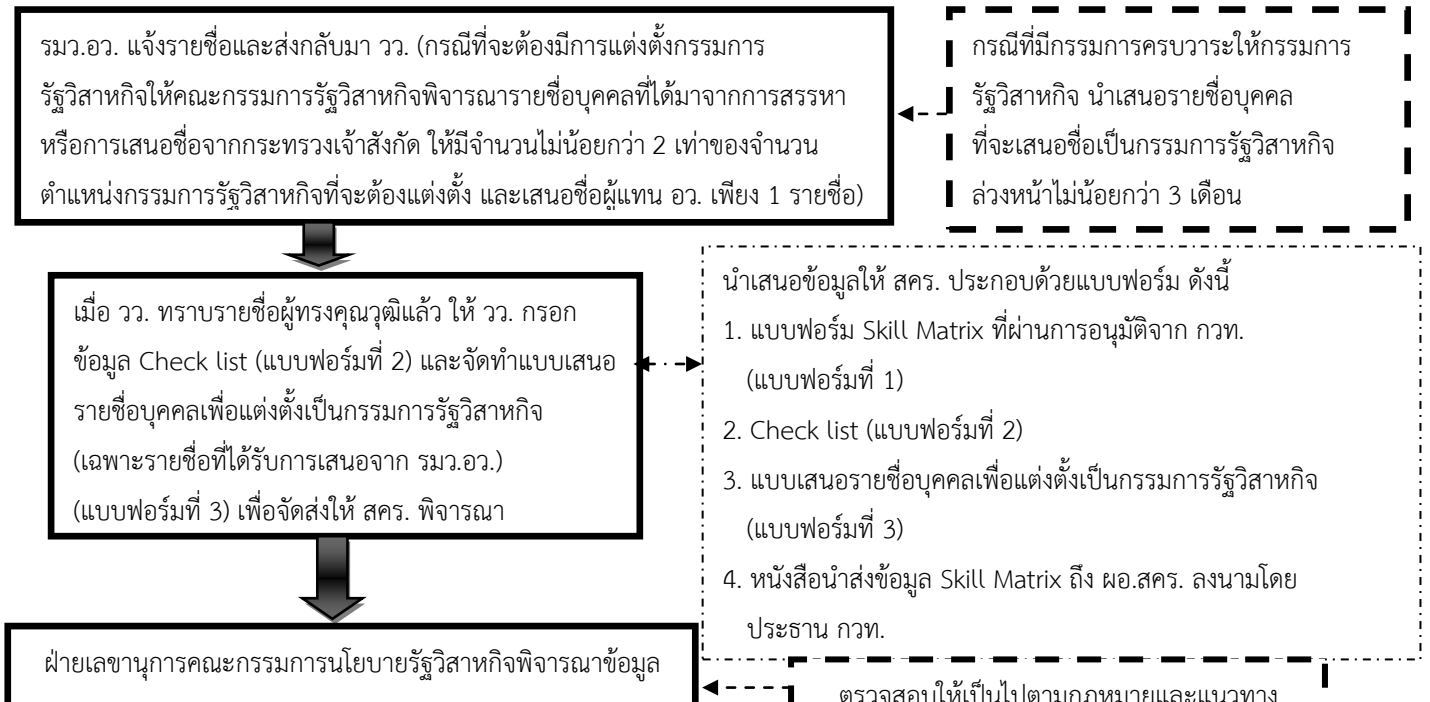
ขั้นตอนที่ 1 การกำหนด Skill Matrix



ขั้นตอนย่อยก่อนนำเสนอ Skill Matrix ส่ง สคร.

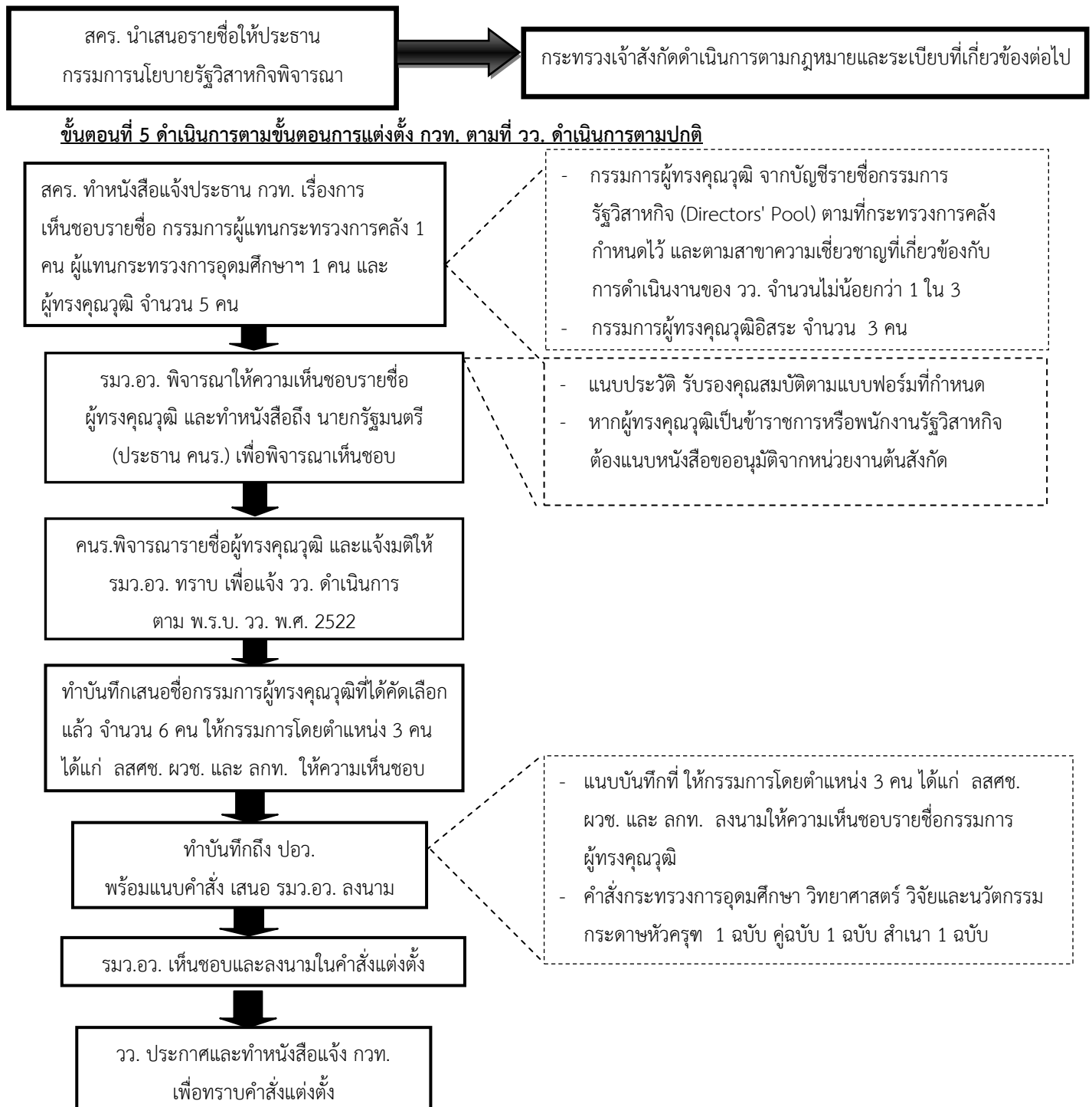


ขั้นตอนที่ 2 การสรรหาและการเสนอชื่อ



ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาคัดเลือก

คณะอนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเสนอรวมกับรายชื่อบุคคลจากบัญชีรายชื่อกรรมการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ สคร. เสนอ และรายชื่อบุคคลที่อนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจเสนอที่สมควรจะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการเพื่อนำเสนอประธานกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ



วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งของ กวท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 17 บัญญัติว่า ประธานกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หรือที่ปรึกษาอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

ในกรณีที่ประธานกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หรือที่ปรึกษา พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่งให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือที่ปรึกษาซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้วนั้น

ประธานกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และที่ปรึกษาซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 บัญญัติว่า นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 17 ประธานกรรมการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หรือที่ปรึกษาพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก เพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย
- (4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 16

อนึ่ง พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518 มาตรา 8 บัญญัติว่า นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้ว กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 5

หมายเหตุ : กรรมการของรัฐวิสาหกิจต้องมีอายุไม่เกิน 65 ปี ดังนั้น กรรมการรัฐวิสาหกิจที่มีอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ในวันใดจะต้องสิ้นสุดการดำรงตำแหน่งกรรมการในวันถัดไป เว้นแต่กรรมการรัฐวิสาหกิจโดยตำแหน่ง จะสิ้นสุดการดำรงตำแหน่งตามข้อกำหนดของหน่วยงานนั้น

อำนาจหน้าที่ของ กวท.

พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 14 บัญญัติว่า คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายบริหารงานและควบคุมดูแลโดยทั่วไปและรับผิดชอบซึ่งกิจการของสถาบัน อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (1) กำหนดจำนวนตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของพนักงานและลูกจ้าง
- (2) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน ระเบียบวินัยการลงโทษ และอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง
- (3) ออกข้อบังคับว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง
- (4) ออกข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของพนักงานและลูกจ้างและครอบครัว
- (5) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการเงินของสถาบัน
- (6) ออกข้อบังคับอื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถาบัน

ในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการจะมอบให้ ผู้ว่าการเป็นผู้ปฏิบัติการตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนดก็ได้

นอกจากนี้ มาตรา 21 บัญญัติว่า คณะกรรมการจะตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายก็ได้

จากหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี 2552 ระบุแนวทางปฏิบัติที่ดีสำหรับหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ดังต่อไปนี้

1. ควรแบ่งแยกบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจและฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน
2. ควรจัดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรที่สอดคล้องกับแนวนโยบายของผู้ถือหุ้นภาครัฐของรัฐบาลและติดตามกำกับให้มีการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. ควรจัดให้มีมาตรการ ในการควบคุมฝ่ายจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่มีต่อรัฐบาลและรัฐโดยรวม
4. ควรควบคุมและจัดการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างฝ่ายจัดการคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจและภาครัฐอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์โดยรวมของประเทศชาติเป็นหลัก รวมทั้ง ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของรัฐบาลในทางมิชอบและการกระทำที่ไม่ถูกต้องของฝ่ายจัดการคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจและภาครัฐ
5. ควรดูแลให้โครงสร้างและวิธีปฏิบัติต่างๆ ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจและระบบงานของรัฐบาลสร้างความเชื่อมั่นได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ของรัฐบาลได้ดำเนินไปในลักษณะที่ถูกต้องตามกฎหมาย และมีจริยธรรม
6. ควรกำหนดวิสัยทัศน์ของกิจการ ความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ และการปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการให้มีความตั้งใจและความระมัดระวังในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรทบทวนและให้ความเห็นชอบกับกลยุทธ์ นโยบายที่สำคัญ และแผนงาน โดยรวมถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย (Key Performance Indicator – KPI) ทางการเงินและแผนต่างๆ ของรัฐบาล และควรติดตามผลการ

ดำเนินงานของฝ่ายจัดการให้มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้คำแนะนำเรื่องกลยุทธ์ด้วย

7. ควรกำหนดแนวทางที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อป้องกันกรณีที่กรรมการและผู้บริหารใช้ข้อมูลภายในเพื่อหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ และแจ้งแนวทางดังกล่าว ให้ทุกคนในองค์กรถือปฏิบัติ

8. ควรจัดให้มีจรรยาบรรณ (Code of Conduct) ของรัฐวิสาหกิจที่เป็นลายลักษณ์อักษร และทบทวน/ปรับปรุงจรรยาบรรณดังกล่าวให้ทันสมัยเป็นประจำ

9. ควรจัดให้มีกระบวนการเพื่อให้ความมั่นใจว่าระบบบัญชี การรายงานทางการเงินและการสอบบัญชีมีความเชื่อถือได้ รวมทั้งดูแลให้มีกระบวนการในการประเมินความเหมาะสมของการควบคุมภายใน การตรวจสอบ ภายในและการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

10. มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลของผู้บริหารสูงสุด ประเมินผลงานของผู้บริหารสูงสุดโดยสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนและผลตอบแทนจูงใจระยะยาวของผู้บริหารสูงสุดให้สอดคล้องกับผลงานรัฐวิสาหกิจ และผลการประเมินดังกล่าว และประธานกรรมการควรเป็นผู้สื่อสารผลการพิจารณา

11. ควรกำกับงานด้านการบริหารงานบุคคลในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ และจำนวนพนักงานให้มีความเหมาะสมกับสถานะของรัฐวิสาหกิจ ในช่วงระยะเวลานั้นๆ (โครงสร้างอัตรากำลัง)

12. กรรมการรัฐวิสาหกิจไม่ควรเป็นกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐวิสาหกิจ

การประเมินตนเองของ กวท. ทั้งรายคณะและรายบุคคล

จากหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี 2552 ระบุว่า การประเมินตนเองของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ จะช่วยให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจทำหน้าที่กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ของรัฐวิสาหกิจควบคู่ไปกับการ ทำหน้าที่กำกับดูแลความสำเร็จของฝ่ายจัดการได้อย่างแท้จริง ซึ่ง คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ควรพยายามปรับปรุงความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นคณะเดียวกัน และควรตระหนักว่า หากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจไม่ได้ทำหน้าที่รวมเป็นหนึ่งเดียวกันจะไม่สามารถทำหน้าที่กำกับดูแลฝ่ายจัดการได้อย่างเหมาะสม และเพิ่มคุณค่าแก่รัฐวิสาหกิจได้ การประเมินตนเองของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ จะสามารถระบุให้เห็นจุดอ่อน ที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น นอกจากนี้ การประเมินผลดังกล่าวเป็นโอกาสให้ กรรมการทั้งหลายมาร่วมกันพิจารณา อย่างเปิดเผยถึงปัญหา และผลงานที่ผ่านมา และใช้ดุลยพินิจว่าตนเองเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพียงใด เพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ควรมีการกำหนดบรรทัดฐานการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ โดยประเมินผล การปฏิบัติงานด้วยตนเอง อย่างน้อยปีละ ครั้ง และจัดทำแบบประเมินตนเอง แสแบบประเมินไขว้

โดยให้ กวท. นำผลการประเมินมาทบทวน เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของการนำรัฐวิสาหกิจของ คณะกรรมการ รวมทั้งระบบการนำองค์ความรู้ที่สามารถแบ่งการประเมินตนเองของ กวท.ออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

1. การประเมินตนเองของกรรมการ รายบุคคล (Self Assessment)
2. การประเมินตนเองของคณะกรรมการ กวท. รายคณะ (Board Evaluation)

หมายเหตุ : พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 26 บัญญัติว่า ผู้ว่าการมีอำนาจหน้าที่ ในการมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติ การแทนได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2543 และ (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2550 มาตรา 8 จัตวา บัญญัติว่า ในการจ้างและแต่งตั้งผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ ให้ คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น ตั้งคณะกรรมการสรรหาคณะหนึ่งมีจำนวนห้าคน ซึ่งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ ต้องห้ามตามมาตรา 8 ตรี (1) (3) (4) (5) (6) (11) และ (12)

การกำหนดค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่น รวมทั้งเงื่อนไขการจ้างผู้บริหารให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการของ รัฐวิสาหกิจกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

นอกจากนี้ จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2543 ได้มีมติเรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่าย ค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุดตามสัญญาจ้าง โดยกำหนดให้คณะกรรมการ รัฐวิสาหกิจแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุด โดยจะต้องมีผู้แทนกระทรวงการคลัง (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ หรือ สคร .) ร่วมเป็นอนุกรรมการด้วย

คณะกรรมการ วว. ได้จัดให้มีคณะกรรมการและคณะอนุกร รมการที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (CSR in Process) เพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลงานด้าน CSR in Process ขององค์กรให้เป็นไปอย่างคล่องตัว มีมาตรฐาน และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยกำหนดให้มี องค์กรประกอบ และทักษะ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

(1) คณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประกอบด้วย กรรมการอย่างน้อยสองท่าน โดย กรรมการอย่างน้อยหนึ่งท่าน มีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับการกำกับดูแลการพัฒนาองค์กรเพื่อ ความยั่งยืน

(2) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย กรรมการอย่างน้อยสองท่าน ประกอบด้วย กรรมการ กนอ. ผู้ว่าการ และผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้อง โดยกรรมการอย่างน้อยหนึ่งท่าน มีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยง และแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

(3) คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ประกอบด้วย กรรมการหนึ่งท่านเป็นประธาน และประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้แทนพนักงาน และผู้แทนสหภาพแรงงาน

(4) คณะกรรมการตรวจสอบ ประกอบด้วย กรรมการอย่างน้อยหนึ่งท่าน ซึ่งประธานกรรมการ กำหนดให้เป็นกรรมการอิสระ และกรรมการอย่างน้อยหนึ่งท่าน มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์ด้าน การบัญชีหรือการเงิน และกลไกการตรวจสอบเพื่อความเป็นธรรม โปร่งใส

(5) คณะอนุกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย กรรมการอย่างน้อยสองท่าน ประกอบด้วย กรรมการ ผู้ว่าการ และผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้อง โดยกรรมการอย่างน้อยหนึ่งท่าน มีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับ การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม / Eco Concept และ/หรือการพัฒนาความยั่งยืน

3. โครงสร้างและบทบาทของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (CSR in Process)

(3.1) สำนักสื่อสารองค์กร

สำนักสื่อสารองค์กรเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวและประจำปี ด้าน CSR in Process โดยประสานกับคณะทำงานรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางที่คณะอนุกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม และคณะกรรมการ วว. กำหนด นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรภายในปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงาน รวมถึงส่งเสริมให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่เกี่ยวข้อง เห็นความสำคัญและเข้าร่วมกับ วว. ในการปฏิบัติตามนโยบายด้าน CSR in Process อย่างเคร่งครัด ซึ่งสำนักฯ จะให้คำปรึกษาแนะนำ และติดตามประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน เพื่อนำเสนอแก่ คณะทำงานความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม คณะอนุกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม และคณะกรรมการ วว. อย่างสม่ำเสมอเป็นรายไตรมาส

(3.2) สำนักยุทธศาสตร์วิสาหกิจ

สำนักยุทธศาสตร์วิสาหกิจมีหน้าที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ วว. เป็นไปอย่างมียุทธศาสตร์ โดยสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์การดำเนินงานระดับองค์กร สำนักยุทธศาสตร์จึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำ /ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีขององค์กรอย่างสม่ำเสมอทุกปี โดยในกระบวนการทบทวนจะมีการนำประเด็นด้าน CSR in Process กรอบแนวทางการพัฒนาความยั่งยืน และปัจจัยความยั่งยืนของ วว. มาพิจารณาประกอบการกำหนด/ทบทวนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแผนงานโครงการด้านต่างๆ ขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนให้ วว. สร้างการเติบโตที่ยั่งยืนได้อย่างสมดุลทั้งภายใน วว. รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง โดยแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีดังกล่าวจะมีการนำเสนอให้คณะกรรมการ วว. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปีบัญชีถัดไปอย่างน้อยสองเดือน ก่อนนำไปสื่อสารและปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

(3.3) กองพัฒนาระบบงาน

กองพัฒนาระบบงานเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงทั้งระยะยาวและประจำปี เพื่อป้องกัน ควบคุม บรรเทา และลดความเสี่ยงที่มีโอกาสเกิดขึ้นจากบริการ หรือกระบวนการปฏิบัติงานของ วว. ที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน / ภายนอก เศรษฐกิจ สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยเนื่องจาก ความเสี่ยงด้าน CSR in Process ครอบคลุมทั้งด้านการปฏิบัติต่อแรงงาน สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม การประกอบกิจการที่เสี่ยงต่อการทุจริต การให้บริการที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ รวมถึงชุมชนรอบพื้นที่ปฏิบัติงาน กองบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในจึงมีหน้าที่สำคัญในการวิเคราะห์ และระบุปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน เพื่อนำไปประเมินโอกาสและความรุนแรง ก่อนกำหนดแนวทางการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีจะมีการนำเสนอแก่คณะกรรมการ วว.พิจารณา/รับทราบก่อนเริ่มปีบัญชีอย่างน้อยหนึ่งเดือน ในขณะที่ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานจะรายงานแก่คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงพิจารณา และ คณะกรรมการ วว.พิจารณา/รับทราบอย่างน้อยเป็นรายไตรมาส

(3.4) กองกฎหมาย

กองกฎหมายมีบทบาทสำคัญในการป้องกันมิให้ วว. ละเมิดสิทธิตามกฎหมายที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มพึงได้รับ และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติตามนโยบาย รวมถึงมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ดีในระดับสากล ทั้งการติดตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายรัฐ หรือมาตรฐานทั้งในและต่างประเทศ ก่อนนำมาปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานการปฏิบัติงานภายในองค์กร พร้อมสื่อสาร และจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักให้บุคลากรของ วว. ปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ซึ่งอีกทางหนึ่งจะมีบทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมกำหนดกลไกป้องกัน เพื่อแจ้งเตือนล่วงหน้าก่อนเกิดการละเมิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและมาตรฐานต่างๆ ซึ่งผลการดำเนินงานที่เกิดในรอบปีจะทำการสรุปเป็น รายงานผลการปฏิบัติงาน นำเสนอให้คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณา และคณะกรรมการ วว. พิจารณา/รับทราบอย่างสม่ำเสมอเป็นรายไตรมาส

(3.5) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานทั้งด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ วว. อย่างเป็นธรรมและมีความรับผิดชอบ จึงมีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง และสรรหาว่าจ้างบุคลากรที่อยู่บนหลักการของความโปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลทั้งระยะยาวและประจำปีนำเสนอให้คณะกรรมการ กนอ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปีบัญชีอย่างน้อยหนึ่งเดือน โดยแผนงานดังกล่าวจะระบุสาระสำคัญ ครบถ้วนครอบคลุม ทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับของ วว. มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผ่านการจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัย การเปิดให้มีการเจรจาหรือแสดงความคิดเห็นที่นำไปสู่การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพ การป้องกันข้อมูลส่วน

บุคคลของบุคลากร และการพัฒนาทักษะ ความรู้ ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างการเติบโตในสายอาชีพอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมในทุกกลุ่มบุคลากร ซึ่งผลสำเร็จจากการดำเนินงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะทำการติดตามและนำเสนอแก่คณะกรรมการ วว. เพื่อพิจารณา/รับทราบอย่างสม่ำเสมอทุกไตรมาส

(3.6) สำนักจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

สำนักจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นหน่วยงานที่สำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนให้ วว. พัฒนาสู่ความยั่งยืนได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงมีภารกิจหลักในการศึกษา และจัดทำแผนนวัตกรรมระยะยาวและประจำปีที่สอดคล้องกับบริบทและยุทธศาสตร์องค์กร นำเสนอให้คณะกรรมการ วว. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปีบัญชี ซึ่งเพื่อให้แผนงานดังกล่าวสนับสนุนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างแท้จริง วว. จึงกำหนดให้แผนนวัตกรรมที่จัดทำขึ้นต้องครอบคลุมสาระสำคัญ ได้แก่ แผนงาน/โครงการด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การผนวกรวมการบริหารจัดการความรู้กับการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนานวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการทำงาน และ/หรือแบบจำลองด้านการตลาดหรือแบบจำลองทางธุรกิจ

4. หลักการและแนวปฏิบัติด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาความยั่งยืนของ วว.

คณะกรรมการ วว. กำหนดหลักการ ระบบบริหารจัดการและแนวปฏิบัติที่ดีด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ผนวกเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อเป็นพื้นฐาน ขับเคลื่อนให้ วว. เกิดความยั่งยืนได้โดยมีรายละเอียดดังนี้

หมวดที่ 1 : ธรรมาภิบาล (Organizational Governance)

หลักการ :

ธรรมาภิบาล เป็นกลไกขั้นต้นสำหรับการขับเคลื่อนให้ วว. ปฏิบัติงานด้วยความเป็นเลิศภายใต้หลักการคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อผู้ที่มีบทบาทหลักในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ ได้แก่ คณะกรรมการ วว. ในฐานะผู้แทนเจ้าของกิจการ /ผู้ถือหุ้นภาครัฐ ดังนั้น จึงมีความสำคัญที่คณะกรรมการ วว. ต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำหลักการด้านธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติจริงภายใน วว. จนเกิดผลสำเร็จ โดยเป็นการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลที่ดีในมิติบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงการคลัง กำหนด ได้แก่ การกำหนดทิศทางและค่านิยมด้านการวิจัยและพัฒนาเพื่อทำให้ วว. ปฏิบัติงานโดยรับผิดชอบต่อผลจากการกระทำที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม การมีภาวะผู้นำด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการ

คำนึงถึงความยั่งยืน การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ อย่างสมดุล และการส่งเสริมให้เกิดระบบการกำกับดูแลที่ดีที่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนให้ วว. บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาความยั่งยืนได้ตามแนวทางที่เจ้าของกิจการ/ผู้ถือหุ้นภาครัฐกำหนด

แนวปฏิบัติ :

1. คณะกรรมการของ วว. มุ่งมั่นขับเคลื่อนให้ วว. ดำเนินการด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยผนวกเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวัน จึงกำหนดนำมาตรฐาน ISO 26000 ที่มีเป้าหมายสูงสุด คือ การเป็นองค์กรที่ยั่งยืน มาใช้ภายในองค์กร ตามหลักการและแนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นมาตรฐานและสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลังกำหนดให้ถือปฏิบัติ

2. คณะกรรมการ วว. เล็งเห็นถึงความสำคัญของการ วิจัยพัฒนาเพื่อถ่ายทอดสู่เชิงพาณิชย์และเชิงสังคม ตามนโยบายภาครัฐที่ได้รับมอบหมาย จึงได้จัดทำแผนแม่บทการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมระยะยาวและประจำปี ที่มีสาระสำคัญครอบคลุมประเด็นการพัฒนา งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ภายใต้ความร่วมมือกับเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และชุมชนรอบพื้นที่ เพื่อให้เกิดการสร้างผลเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อมกับสนับสนุนให้แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของ วว. บรรลุผลสำเร็จในเชิงบูรณาการ โดยแผนงานดังกล่าว คณะกรรมการ วว. จะพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปีบัญชีอย่างน้อยหนึ่งเดือน และติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเป็นรายไตรมาส

3. คณะกรรมการ วว. ได้กำหนดนำ 7 แนวปฏิบัติที่ดีด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (7 core principles) ตามมาตรฐาน ISO 26000 ซึ่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) ความโปร่งใส (Transparency) การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior) การเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Respect for Stakeholder Interests) การเคารพต่อหลักนิติธรรม (Respect for the Rule of Law) การเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล (Respect for International Norms of Behavior) และการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน (Respect for Human Rights) มาเป็นกรอบพื้นฐานสำหรับกำหนดค่านิยมองค์กร เพื่อให้ วว. มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติครบถ้วน โดยในทางปฏิบัติได้มอบหมายให้ผู้บริหารระดับสูงของ วว. นำไปสื่อสารพร้อมปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการรับรู้ ยอมรับ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างแท้จริงตามกรอบแนวทางที่คณะกรรมการกำหนด

4. ผู้บริหารระดับสูงของ วว. มอบหมายให้สำนักจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม สํารวจผลกระทบความต้องการ ความกังวล และความคาดหวังของผู้ใช้บริการ ในขณะที่ได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สํารวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มที่ร่วมปฏิบัติงานกับ วว. ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำผลสํารวจที่ได้รับมา

ใช้ประกอบการตัดสินใจกำหนดทิศทางการงานวิจัย และพัฒนา และการให้บริการ อุตสาหกรรม รวมถึงกระบวนการปฏิบัติงาน ให้สนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้อย่างครบถ้วน สมดุล และเท่าเทียมกัน

5. ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญยิ่งต่อ วว. เนื่องจากพันธกิจมอบหมายให้พัฒนางานวิจัยและบริการ อุตสาหกรรม ซึ่งเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมากและหลากหลายครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม จึงมีความจำเป็นที่คณะกรรมการ วว. ต้องผนวกรวมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยได้มอบหมายให้สำนักยุทธศาสตร์และจัดการนวัตกรรม วว. เป็นผู้รับผิดชอบร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ทิศทาง พันธกิจ ค่านิยม และพฤติกรรมด้าน CSR ในกระบวนการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการ วว. หน่วยงานกำกับดูแลภาครัฐ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักคาดหวัง เพื่อนำมาทบทวน/กำหนดเป็นค่านิยมและพฤติกรรมพึงประสงค์ให้บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติ

5.2 ศึกษา 7 แนวปฏิบัติ (7 Core Principles) ตามมาตรฐาน ISO 26000 เพื่อนำมาเป็นกรอบพฤติกรรมให้ วว. ใช้กำหนดค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างครอบคลุมตามแนวปฏิบัติที่ดีด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นที่ยอมรับ

5.3 จัดทำแผนยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้น ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งระยะยาวและประจำปี

5.4 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมด้าน CSR in Process ผ่านการจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศอย่างสม่ำเสมอทั้งปี ร่วมกับการนำพฤติกรรมพึงประสงค์ของแต่ละค่านิยมมาใช้ในการบริหารสมรรถนะ (Competency Management) ระดับองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจะนำไปเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจอย่างชัดเจน

5.5 จัดทำกรรณายงานผลการเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมแก่คณะอนุกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม และคณะกรรมการ วว. อย่างน้อยเป็นรายไตรมาส

หมวดที่ 2 : สิทธิมนุษยชน (Human Right)

หลักการ :

สิทธิมนุษยชนเป็นหลักการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับบุคคล โดยเป็นการผนวกรวมหลักปฏิบัติเชิงพฤติกรรมจริยธรรม กับการจัดการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและ

มาตรฐานสากล ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนให้บุคคลทุกระดับทั้งภายในและภายนอก วว. เข้าถึงสิทธิที่พึงได้รับอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้ง สิทธิความเท่าเทียมกันทางกฎหมาย สิทธิในการแสดงความคิดเห็น สิทธิในการทำงาน สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนได้รับการรับรองหรือคุ้มครองให้ไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ เพศ การนับถือศาสนา เป็นต้น วว. จึงนำหลักการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เน้นหลักนิติธรรม ความยุติธรรม และการไม่เลือกปฏิบัติเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ จะต้องมีการบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน และกำหนดระบบเพื่อติดตาม แก้ไข รวมถึงดำเนินการชดเชยในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม

แนวปฏิบัติ :

2.1 การป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน

1) คณะกรรมการ วว. คำนึงถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มของ วว. เป็นพื้นฐานการปฏิบัติงาน จึงได้มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดพฤติกรรมจริยธรรมที่มุ่งเน้นการไม่เลือกปฏิบัติและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย และมาตรฐานสากลระบุเป็นส่วนหนึ่งของคู่มือจริยธรรมและ /หรือประมวลจริยธรรมของ วว. พร้อมจัดให้มีหน่วยงาน Compliance Unit ที่ชัดเจน เพื่อกำกับดูแล ส่งเสริมให้พนักงานและหน่วยงานภายใน วว. ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานสากลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

2) วว. จัดให้มีคณะทำงานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน เพื่อประเมินความเสี่ยง โอกาส และผลกระทบ รวมถึงวางแผนทางบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อให้ วว. สามารถปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนได้อย่างครบถ้วน โดยเฉพาะปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Right) ที่ครอบคลุมหลักการสำคัญ เช่น การได้รับสิทธิความคุ้มครองทางกฎหมาย สิทธิในการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมทางกฎหมาย สิทธิในการทำงานโดยได้รับเงินค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ สิทธิในการมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของตนและครอบครัว รวมถึงสิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมือง อย่างเป็นอิสระ เป็นต้น รวมถึงสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของเด็ก การไม่เลือกปฏิบัติด้านเพศ การคำนึงถึงสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การไม่เลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ ศาสนา การกระทำทารุณ การปฏิบัติและลงโทษอย่างร้ายมนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรี และสิทธิของคนพิการ

3) วว. ป้องกันและหลีกเลี่ยงการร่วมปฏิบัติงานกับคู่ค้า ผู้ส่งมอบ และพันธมิตรทางการค้าที่มีพฤติกรรมละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยได้กำหนดให้ฝ่ายบริหารนำหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐาน ISO 26000 ไประบุเป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างและคัดเลือกคู่ค้า ผู้ส่งมอบ และพันธมิตร

ทางการค้าที่จะดำเนินงานในห่วงโซ่อุปทานของ วว. ซึ่งแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนนี้ วว. ได้เผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆของ วว. เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณะรับรู้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

2.2 การบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

1) การบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เป็นหลักปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ ซึ่งครอบคลุม 6 มิติ ที่สำคัญ ได้แก่ 1. ความเสี่ยงด้านทุจริต 2. ความเสี่ยงจากการมีส่วนร่วมทางการเมืองเพื่อสร้างประโยชน์ส่วนตน 3. ความเสี่ยงจากการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4. ความเสี่ยงในการสร้างผลกระทบเชิงลบและละเมิดสิทธิของชุมชนสำคัญ 5. ความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตามสัญญากับลูกค้า คู่ค้า และผู้ส่งมอบ 6. ความเสี่ยงในการประกอบกิจการที่บังคับใช้แรงงานทั้งเด็ก สตรี คนพิการ และแรงงานข้ามชาติอย่างผิดกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อให้ วว. สามารถป้องกันการเกิดความเสี่ยงดังกล่าว คณะกรรมการ วว. จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ให้ความเห็นชอบแผนการบริหารความเสี่ยงประจำปี และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของกองบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในที่มีหน้าที่วิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ประเมินโอกาสและผลกระทบ รวมถึงกำหนดแผนการบริหารจัดการเพื่อป้องกัน หลีกเลี่ยง และบรรเทาผลกระทบเชิงลบจากความเสี่ยงดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

2) คณะกรรมการ วว. มุ่งกำกับดูแลให้ วว. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิตามกฎหมายและมาตรฐานสากลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม จึงกำหนดให้กองบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในทำการติดตามและรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนรายงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงก่อนนำเสนอแก่คณะกรรมการ วว. อย่างสม่ำเสมอเป็นราย ไตรมาส

3) คณะกรรมการ วว. มุ่งหวังให้บุคลากรทุกระดับนำหลักการสิทธิมนุษยชนมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำวัน จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร จึงได้กำหนดให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลแปลงหลักสิทธิมนุษยชน เป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ระบุเป็นส่วนหนึ่งของคู่มือจริยธรรมและ/หรือประมวลจริยธรรมของ วว. พร้อมสื่อสารและจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการรับรู้ เข้าใจ และมุ่งมั่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามหลักการที่ดีที่กำหนดอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

2.3 การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านสิทธิมนุษยชน

1) วว. ให้ความสำคัญในการรับฟังและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านสิทธิมนุษยชน หากการดำเนินงานส่งผลกระทบเชิงลบ หรือทำให้เกิดความขัดแย้งกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยจัดให้มีช่องทางและขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียน (Inform and Complaint Channel) ด้านสิทธิมนุษยชนของบุคคลทั่วไปจำนวน 5 ช่องทาง ได้แก่

1. Website: www.tistr.or.th

2. แบบฟอร์ม

3. Call Center: 02 577 9000, 02 577 9300

4. Email: tistr@tistr.or.th

5. Inbox ของ TISTR Facebook Page: <https://www.facebook.com/tistr.or.th>

สำหรับขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน วว. ได้กำหนดขั้นตอนตามระเบียบ แก้ไขปรับปรุงปี มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ร้องเรียนทำคำร้องเรียนตามวิธีการที่กำหนด

2. วว. มีคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียน เป็นหน่วยงานที่รับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบรายละเอียด และจัดลำดับความสำคัญตามความรุนแรงของผลกระทบ

3. คณะทำงานฯ ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุของการร้องเรียน แสวงหาข้อเท็จจริงจากพยานบุคคล เอกสารและหลักฐานอื่นๆ พิจารณาจัดการข้อร้องเรียนตามแนวทางที่เหมาะสม โดยกำหนดให้ กองประชาสัมพันธ์ สำนักสื่อสารองค์กร รับผิดชอบกรณีที่เป็นคำร้องเรียนผ่านหน่วยงานรัฐ หรือสื่อมวลชน

4. หน่วยงานที่ถูกร้องเรียนดำเนินการแก้ไขภายใน 30 วัน ขณะเดียวกันจะนำเสนอการวิเคราะห์ปัญหาต้นเหตุและวิธีปฏิบัติ ประกาศใช้ทั้งองค์กร พร้อมทั้งรายงานการจัดการเรื่องร้องเรียน

5. แจ้งส่วนงานที่รับเรื่องร้องเรียนทราบผลการดำเนินงานภายใน 15 วัน นับจากวันที่ได้รับแจ้งข้อร้องเรียน

ทั้งนี้ วว. จะมีการรวบรวมข้อร้องเรียนจากทุกช่องทางที่กำหนดข้างต้น นำมาจัดทำเป็นรายงานสรุปผลการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนประจำเดือน โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างข้อร้องเรียนที่สามารถแก้ไขได้แล้วเสร็จกับข้อร้องเรียนทั้งหมดที่เกิดขึ้นจริง นำเสนอให้ผู้บริหารระดับสูงรับทราบ เพื่อติดตามและมอบข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะต่อไป

2.4 การไม่เลือกปฏิบัติในการให้บริการและการปฏิบัติงาน

1) เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติในกระบวนการนำเสนอผลิตภัณฑ์ การให้บริการ และการปฏิบัติงาน วว. จึงได้จัดให้มีการวิเคราะห์และระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่ง วว. สามารถใช้การดำเนินงานตามภารกิจและความสามารถพิเศษสนับสนุนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและเท่าเทียมกับผู้อื่นทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม

2) วว. กำหนดหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับพนักงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ความเสมอภาคของการกระทำ ไม่กำหนดกฎระเบียบที่จะทำให้บุคคลทุกกลุ่มเสียเปรียบเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ปฏิเสธการเลือกปฏิบัติในประเด็นของเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ภาษา ทรัพย์สินสมบัติ สัญชาติ ศาสนา ชนชั้น

ทางเศรษฐกิจ ความพิการ การตั้งครุฑ ความเป็นชนชาติพื้นเมือง และสถานะของครอบครัว โดยระบุเป็น พหุติกรรมที่พึงประสงค์ในคู่มือจริยธรรมและ /หรือประมวลจริยธรรมของ วว. นำเสนอให้คณะกรรมการ วว. พิจารณา/รับทราบอย่างสม่ำเสมอทุก 2 ปี ซึ่งหลักปฏิบัติต่างๆ ถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของกฎหมายสากลว่า ด้วยสิทธิมนุษยชน ที่จะทำให้ วว. สามารถสร้างโอกาสที่เท่าเทียมได้อย่างทั่วถึงทุกกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

3) วว. กำหนดให้ฝ่ายตรวจสอบภายในมีหน้าที่จัดทำแผนกลยุทธ์การตรวจสอบระยะยาวและ ประจำปี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มั่นใจว่าระบบการบริหารความเสี่ยง ระบบการควบคุมภายใน และ กระบวนการกำกับดูแลกิจการในส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนมีความพอเพียง (Governance, Risk and Compliance ; GRC) มีประสิทธิภาพการจัดการในเชิงบูรณาการ เพื่อสร้างผลสำเร็จได้ตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ พร้อมนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการ วว. เห็นชอบก่อนเริ่มปี บัญชี และมีการติดตามผลการดำเนินงานพร้อมมอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ให้ผู้บริหารระดับสูงนำไป ปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จผ่านการปรับปรุงพัฒนาจากการสอบทานข้อเท็จจริง (Fact Finding) เกี่ยวกับการ ละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

2.5 สิทธิการเป็นพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

1) วว. เปิดให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้โดยไม่ปิดกั้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถเข้าร่วม เจริญ ต่อรอง และเสนอแนวคิดเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างเป็นอิสระ โดยผู้แทนพนักงานจะ สามารถเข้าถึงและได้รับข้อมูลเพื่อประกอบการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันกาลและเพียงพอ นอกจากนั้น วว. จะสนับสนุนให้มีการ จัดเวทีหรือประชุมร่วมระหว่างคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ซึ่งสามารถเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอกได้ตามความจำเป็น เพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน สำหรับนำไปใช้ปรับปรุงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน ให้เกิดความครบถ้วนตามสิทธิที่ กฎหมายกำหนดต่อไป

2) วว. ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิความเป็นพลเมืองและสิทธิทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการได้ ส่วนที่ยุติธรรมเมื่อบุคลากรของ วว. เผชิญกับข้อกล่าวหา จึงได้กำหนดกระบวนการและระเบียบข้อบังคับ ภายในเพื่อส่งเสริมให้เกิดการใช้สิทธิในการชี้แจง การเข้าถึงข้อมูลเพื่อพิสูจน์ความจริง โดยไม่ปิดกั้น การ ได้รับคำแนะนำปรึกษาตามกรอบกฎหมาย การรับฟังการชี้แจง และการเปิดโอกาสให้อุทธรณ์ในกรณีที่ไม่ได้ รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาตัดสินโทษ โดยจะดำเนินงานแก่ทุกกลุ่มบุคคลอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

2.6 การคำนึงถึงสิทธิทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

1) วว. กำหนดสิทธิด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรมที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญพึงได้รับจากวว. ดังนี้

- สิทธิด้านเศรษฐกิจ : การสนับสนุนให้เข้าถึง ผลงานวิจัยและบริการอุตสาหกรรมที่ครบถ้วน มีมาตรฐาน ถูกสุขอนามัย และความปลอดภัย ภายใต้ค่าใช้จ่ายหรืออัตราค่าบริการที่เป็นธรรม ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

- สิทธิด้านสังคม : การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีทางสังคมทั้งภายใน วว. และรอบพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัย สาธารณูปโภคที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การกระจายการสร้างงาน รายได้ และพัฒนาทักษะอย่างเท่าเทียม

- สิทธิด้านวัฒนธรรม : ความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติตามความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับศาสนา เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียมและประเพณีท้องถิ่น ความสามารถในการอนุรักษ์และฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีดั้งเดิม และวัฒนธรรมชุมชนให้คงอยู่และมีคุณค่าในระยะยาว

โดย วว. ได้จัดให้สำนักจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม สำรวจความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการลูกค้า ผู้ส่งมอบ ชุมชนและสังคมกลุ่มที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาเป็นปัจจัยนำเข้าสำหรับออกแบบงานวิจัยพัฒนามุ่งถึงการให้บริการ และการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองและทำให้กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเข้าถึงการจัดการด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้อย่างครบถ้วน เท่าเทียมและเป็นธรรม

2) วว. มุ่งให้พนักงาน ลูกจ้าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเข้าถึงสิทธิทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จึงกำหนดพฤติกรรมพึงประสงค์ และกิจกรรมสนับสนุนในรูปแบบการปฏิบัติด้วยตนเองและเข้าร่วมกับเครือข่ายพันธมิตร เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่ม สามารถเข้าถึงสิทธิในการศึกษา การทำงานและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี การมีอิสรภาพที่จะเข้าร่วมสมาคม อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระภายใต้กฎหมายกำหนด การมีสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตที่ดี เข้าถึงปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการดำรงชีวิต การรักษาทางการแพทย์ และมาตรการปกป้องทางสังคมที่จำเป็นอย่างทั่วถึง

3) วว. สนับสนุนให้ชุมชนสำคัญสามารถใช้สิทธิทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงได้จัดกิจกรรมอบรมความรู้เกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชน พร้อมเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา ตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อขับเคลื่อนให้ วว. สามารถอยู่ร่วมกับชุมชน โดยคำนึงถึงบริบทที่เป็นเอกลักษณ์ทางด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของชุมชนแต่ละท้องถิ่น และพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อวิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่นทั้งทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.7 หลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน

1) วว. ปฏิบัติตามเงื่อนไขขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งกำหนดแนวปฏิบัติที่ตีพิมพ์แพร่ ให้

คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องภายในห่วงโซ่อุปทานนำไปปฏิบัติ ได้แก่ การยอมรับสิทธิในการเจรจาต่อรอง การไม่บังคับใช้แรงงานหรือให้ทำงานโดยไม่สมัครใจในทุกรูปแบบ การไม่บังคับใช้หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานเด็ก และการกำจัดการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

หมวดที่ 3 : การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour Practices)

หลักการ :

การส่งเสริมพนักงานให้มีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรในระยะยาว วว. จึงได้กำหนดการปฏิบัติด้านแรงงานที่ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการด้านวินัยและการร้องทุกข์ การโอนย้าย การเลิกจ้างงาน การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ รวมถึงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ถูกสุขอนามัย และความปลอดภัย พร้อมส่งเสริมให้พนักงานมีการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ เพื่อเจรจาต่อรองและรักษาผลประโยชน์ ให้เกิดความเท่าเทียมและ เป็นธรรมในกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ วว. มุ่งให้ความสำคัญในการรับผิดชอบการปฏิบัติด้านแรงงานที่ครอบคลุม ทั้งพนักงานและ ลูกจ้าง

แนวปฏิบัติ :

3.1 การจ้างงานและความสัมพันธ์กับแรงงาน

1) วว. จัดให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ทำ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ ที่ดีในการจ้างงานแบบเต็มเวลา อันจะทำให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามกฎหมาย อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และยังส่งผลให้ วว. มีจำนวนบุคลากรที่มีคุณภาพ ตามหลักการความรับผิดชอบต่ออย่างเพียงพอและเหมาะสมในอีกทางหนึ่ง

2) วว. กำหนดปฏิบัติการจ้างหรือเลิกจ้างโดยยึดแนวทางตามหลักการอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) ฉบับที่ 158 ซึ่งมุ่งเน้นให้องค์กรต้องไม่เลิกจ้างบุคลากรโดยปราศจากเหตุผลอันไม่สมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของพนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งหากต้องดำเนินการจะมีการแจ้งให้พนักงานและลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้างในเวลาที่เหมาะสม หรือได้รับการชดเชยอย่างเป็นธรรม เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง ทั้งนี้หาก วว. ไม่สามารถรับพนักงานหรือลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ องค์กร

จะมีการจ่ายเงินเพื่อชดเชยโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อพนักงานและลูกจ้างเป็นสำคัญ

3) วว. มุ่งมั่นรับผิดชอบต่อข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและลูกจ้าง ที่ครอบคลุมถึง ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องเฉพาะตัวบุคคล อาทิ ประวัติการศึกษา ฐานะการเงิน ประวัติสุขภาพ หรือประวัติอาชญากรรม เป็นต้น โดยกำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลและสำนักนิติกิจและสารสนเทศ มี

แนวปฏิบัติที่ดีในการรวบรวมและรักษาข้อมูลความลับอย่างเป็นมาตรฐาน ตั้งแต่การระบุและแจ้งวัตถุประสงค์ก่อนการจัดเก็บข้อมูลตามกฎหมาย เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างให้ความยินยอมและรับรู้ก่อนเริ่มดำเนินการ โดยข้อมูลดังกล่าวจะจับเก็บไว้ใน สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลและถือ เป็นความลับซึ่งจะไม่ถูกเปิดเผยหากไม่ได้รับความยินยอม พร้อมกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลตามมาตรการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยเผยแพร่ให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรปฏิบัติโดยเคร่งครัด

3.2 สภาพการทำงานและการคุ้มครองทางสังคม

1) วว. มุ่งเสริมสร้างให้พนักงานและลูกจ้างของ วว. มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างน้อยตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย มรท.8001-2553 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยมอบหมายให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการศึกษาและกำหนดวิธีปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานในการไม่กีดกันและบังคับใช้แรงงาน การกำหนดค่าตอบแทนการทำงานและชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานจากความแตกต่างด้านสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ และสถานภาพสมรส การพิจารณาโทษด้วยความเป็นธรรม การให้เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย อีกทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงการเติบโตในสายอาชีพจากการประเมินผลตามศักยภาพที่แท้จริงด้วยความเป็นธรรม และมีการเตรียมความพร้อมแก่พนักงานและลูกจ้างกรณีหากถูกเลิกจ้างหรือเกษียณอายุการทำงานซึ่งจะกระทบต่อความเป็นอยู่ในระยะยาว

2) วว. จัดให้มีการประเมินค่างาน (Job Evaluation) โดยมอบหมายให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลทำการวิเคราะห์คุณลักษณะ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และความซับซ้อนในการปฏิบัติของแต่ละตำแหน่งงานใน วว. ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถกำหนดค่าตอบแทนของแต่ละตำแหน่งงาน ได้อย่างเหมาะสมและสามารถใช้ข้อมูลดังกล่าวในการประเมินและเลื่อนขั้นตำแหน่งบุคลากรได้อย่างเป็นธรรม ซึ่งการประเมินค่างานดังกล่าว วว. ได้กำหนดให้มีการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุกปี เพื่อให้ค่าจ้างมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

3.3 การส่งเสริมการเจรจาต่อรองที่เป็นธรรมระหว่างพนักงานและองค์กร

1) วว. เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมเจรจาและรักษาผลประโยชน์ส่วนตน ผ่านการส่งเสริมให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และอำนวยความสะดวกให้สหภาพได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างโปร่งใส ถูกต้อง และเพียงพอทั้งกรณีมีการร้องขอและมิได้ร้องขอ พร้อมจัดให้มีการประชุมร่วมระหว่างผู้แทนพนักงาน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ และผู้บริหารของ วว. อย่างสม่ำเสมออย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี ทั้งนี้พนักงาน

สามารถได้รับคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมาย และประโยชน์ต่างๆ ที่พึงได้รับจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นอิสระ เพื่อลดข้อขัดแย้งและเพิ่มศักยภาพแก่สหภาพแรงงานในการดูแลพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) วว. ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานและลูกจ้างอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพการจ้างงานและการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินผลการดำเนินงาน การโยกย้ายตำแหน่ง และการเลิกจ้าง เป็นต้น จึงได้กำหนดระยะเวลาและแนวทางการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่างๆ ดังนี้

- เรื่องที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อนักงานเป็นรายบุคคล หรือส่งผลกระทบต่อพนักงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ กำหนดเปิดเผยผ่านช่องทางการสื่อสารในรูปแบบสองทาง (Two Way Communication) ภายในเฉลี่ย 30 วันล่วงหน้าก่อนการเปลี่ยนแปลง

- เรื่องทั่วไปที่ไม่ส่งผลกระทบต่อพนักงานเป็นรายบุคคล หรือส่งผลกระทบต่อพนักงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ กำหนดเปิดเผยผ่านช่องทางการสื่อสารทั้งรูปแบบสองทิศทาง (Two Way Communication) และทิศทางเดียว (One Way Communication) ภายในเฉลี่ย 7 วันล่วงหน้าก่อนการเปลี่ยนแปลง

3) ผู้นำองค์กรตระหนักถึงบทบาทสำคัญในการสื่อสารและชี้แจง วว. ให้เกิดความยั่งยืน จึงกำหนดแนวทางสื่อสารเรื่องสำคัญในรูปแบบสองทิศทาง (Two Way Communication) อย่างเป็นระบบ ทั้งช่องทางการสื่อสาร ความถี่ และระยะเวลาเฉลี่ยในการแจ้งเรื่องสำคัญ ที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญทั้งเชิงธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เช่น เหตุการณ์ที่ส่งผลให้ วว. ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามยุทธศาสตร์หรือแผนงาน โครงการที่สำคัญ การจลาจล หรือภัยพิบัติทางธรรมชาติที่อาจทำให้ วว. หยุดให้บริการ หรือไม่สามารถประกอบกิจการได้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ระบุเป็นส่วนหนึ่งของแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan) ซึ่งแผนงานดังกล่าวจะมีการทบทวนเป็นนำไปปฏิบัติซ้ำซ้อนให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอทุกปี

3.4 สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

1) วว. เสริมสร้างให้สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรมีความปลอดภัย ถูกหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยสอดคล้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เช่น ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นต้น ซึ่งเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จ วว. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ วว. เป็นผู้กำหนด/ทบทวนนโยบาย และจัดให้มีแผนงานรวมถึงคู่มือด้านความปลอดภัยในการทำงาน นำเสนอให้ผู้ว่าการพิจารณาให้ความเห็นชอบอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมสนับสนุนกิจกรรมการให้ความรู้และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยในรูปแบบต่างๆอย่างเหมาะสม ก่อนติดตามและสำรวจผลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน รวมถึงสถิติการประสบอันตรายที่เกิด ขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ

รายงานให้ผู้ว่าการพิจารณา /รับทราบพร้อมวางแผนทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรอบระยะเวลาที่กำหนด

2) วว. ให้ความสำคัญกับการรายงานข้อมูลการบริหารจัดการด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของพนักงานและลูกจ้าง จึงได้กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลทั้งแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน โครงสร้างการบริหารจัดการ และผลสำเร็จในการดำเนินงาน โดยครอบคลุมสาระสำคัญ ในมุมมองที่หลากหลาย เช่น กายภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม นำเสนอผ่านรายงานสำคัญต่างๆ ทั้งรายงานสรุปโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน รายงานการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และรายงานการพัฒนาความยั่งยืนตามแนวทาง GRI อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

3.5 การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในสถานที่ปฏิบัติงาน

1) วว. มอบหมายให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารและพนักงาน ทุกระดับเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) นำเสนอให้คณะกรรมการพิจารณา/รับทราบอย่างสม่ำเสมอทุกปี ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และการเติบโตในสายอาชีพได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งแผนงานดังกล่าวควรมุ่งเน้นให้พนักงานทุกระดับเกิดความรู้เกี่ยวกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (CSR in Process) เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจและร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความยั่งยืนของ วว. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของ วว. จึงจัดให้มีกิจกรรมเพื่อการพัฒนาที่หลากหลาย อาทิ การอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ (On The Job Training) เป็นต้น อีกทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ตามความเหมาะสม ซึ่งในแต่ละปีจะมีการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพและความคุ้มค่าเสนอให้ผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องรับทราบอย่างสม่ำเสมอทุกปี

หมวดที่ 4 : สิ่งแวดล้อม (Environment)

หลักการ :

ภารกิจหลักของ วว. คือการวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม และถ่ายทอดสู่เชิงพาณิชย์และสังคม ผ่านความร่วมมือกับเครือข่ายในรูปแบบการบูรณาการเพื่อให้เกิดความสำเร็จตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน จึงมีความจำเป็นที่ วว. ต้องวางแผนทางการกำกับดูแล และส่งเสริม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมี

ประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จ โดยครอบคลุมมิติการดำเนินงานที่สำคัญ ทั้งการป้องกันมลพิษ การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน การลดผลกระทบและการปรับตัวให้เข้ากับภาวะโลกร้อน การปกป้องสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและระบบนิเวศรอบพื้นที่ปฏิบัติงานของ วว.

แนวปฏิบัติ :

4.1 การป้องกันมลพิษ กากของเสีย สารพิษและสารเคมีอันตราย

1) คณะกรรมการ วว. ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารจัดการของเสียทั่วไปอย่างจริงจัง โดยมอบหมายให้ สำนักบริการกลาง ปฏิบัติการและบำรุงรักษา กำหนดแนวปฏิบัติที่ดีในการกำจัด ของเสียที่ถูกต้องและได้มาตรฐาน โดยสอดคล้องกับกฎหมายที่สำคัญต่างๆ ไปตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ก่อนเผยแพร่ให้พนักงานปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งผลสำเร็จที่เกิดขึ้น สำนักบริการกลาง จะรวบรวมและนำเสนอให้คณะกรรมการดำเนินงาน วว. ติดตามอย่างสม่ำเสมอ

2) วว. จัดให้มีการบริหารจัดการน้ำเสียภายใน วว. อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นกระบวนการสำคัญทั้ง การลด การใช้ซ้ำ/การรีไซเคิล การบำบัด และการทิ้ง ระบุเป็นส่วนหนึ่งของแผนแม่บทจัดการน้ำเสียที่มีสาระสำคัญสอดคล้องกับกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 และพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2560 เป็นต้น ซึ่งแผนแม่บทดังกล่าวฯ วว. จะนำเสนอให้คณะกรรมการดำเนินงาน วว. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นประจำทุกปี ก่อนเผยแพร่และส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้าง วว. เกิดความตระหนักและเข้าร่วมปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ

3) วว. มุ่งมั่นหลีกเลี่ยงการใช้สารพิษ และสารเคมีอันตรายโดยกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อใช้ในการควบคุมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ การนำเข้า การผลิต การขนส่ง การใช้งาน รวมถึงการกำจัดสารพิษ และสารเคมีอันตราย ไม่ให้ส่งผลกระทบเชิงลบ และเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งแนวปฏิบัติดังกล่าว วว. ได้กำหนดยึดถือตามพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2551 โดยมอบหมายให้สำนักบริการกลาง เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำ/ทบทวน และนำเสนอให้ผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้อง พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนออกประกาศให้พนักงาน ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้อง รับทราบและนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังต่อไป

4) คณะกรรมการดำเนินงาน วว. จัดให้มีระบบติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการของเสียทั่วไป น้ำเสีย สารพิษและสารเคมีอันตราย โดยมอบหมายให้สำนักบริการกลางรวบรวมผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค พร้อมทั้งนำเสนอรายงานดังกล่าวให้แก่ผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องรับทราบอย่างสม่ำเสมอ ทั้งปี เพื่อกำกับดูแลและสนับสนุนให้การดำเนินงานโดยรวมเกิดประสิทธิผลที่แสดงให้เห็นว่ามีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง

ภายในและภายนอกเห็นถึงความมุ่งมั่นของ วว. ในการเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างชัดเจน

5) วว. ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉินที่เกิดจากภัยพิบัติด้านสิ่งแวดล้อม โดยจัดให้มีนโยบายการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Policy) พร้อมมอบหมายให้สำนักบริการกลาง ร่วมกับกองพัฒนาระบบงาน วิเคราะห์และวางแผนทางบริหารจัดการเหตุการณ์ฉุกเฉินดังกล่าว จัดทำเป็นแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan) โดยแผนงานจะระบุทั้งขอบเขตการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบ กระบวนการแจ้งเหตุฉุกเฉิน กลยุทธ์การจัดการความต่อเนื่อง และการสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงาน และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการร่วมซักซ้อมและแก้ไขเหตุฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้การกำกับการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้อง จะพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงานต่างๆ ข้างต้นก่อนเริ่มปีบัญชี และติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

4.2 การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

1) วว. สนับสนุนให้พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องเล็งเห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดเป็นนโยบาย แนวปฏิบัติ และแผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน การมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทนที่หลากหลาย และการแลกเปลี่ยน วัสดุ พลังงาน น้ำ ทรัพยากรการผลิตต่างๆ และของเสียที่เกิดจากการผลิตและการให้บริการ ซึ่งกระบวนการดังกล่าว นอกจากจะทำให้ วว. เกิดการประมาณการใช้ทรัพยากรธรรมชาติต่อหน่วยที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มจากการผลิต และการให้บริการสูงสุดแล้ว ยังจะสนับสนุนให้เกิดการลดของเสียในระบบนิเวศและทำให้สิ่งแวดล้อมโดยรวมยั่งยืนได้ในระยะยาวอีกทางหนึ่ง

2) วว. จัดให้มีการพัฒนาฐานข้อมูลกลาง เพื่อจัดเก็บข้อมูลการใช้ทรัพยากรวัสดุ พลังงาน น้ำ ทรัพยากรการผลิตต่างๆ และของเสีย เพื่อนำมาวิเคราะห์และแสดงความเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์ พร้อมวางแผนทางบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตและการปฏิบัติงาน ให้พร้อมต่อการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และรักษาสังแวดล้อมได้อย่างแท้จริง

3) วว. ประยุกต์ใช้หลักการ 3Rs ซึ่งประกอบด้วย การลดการใช้ทรัพยากร (Reduce) การนำทรัพยากรกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) และการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่โดยผ่านกระบวนการแปรรูป (Recycle) เพื่อทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และลดจำนวนขยะหรือมูลฝอยที่เกิดขึ้น โดยได้มีการจัดแบ่งประเภทขยะ เช่น ขยะย่อยสลาย ขยะ Recycle ขยะอันตราย และขยะทั่วไป เป็นต้น ก่อนนำไปบริหารจัดการให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มตามแนวทางที่ผู้บริหารระดับสูงของ วว. กำหนดและให้ความเห็นชอบ

4) คณะกรรมการ วว. มุ่งมั่นให้การดำเนินการกิจของ วว. สร้างประโยชน์ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล จึงได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนแม่บทการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (CSR in Process Master Plan) ที่ระบุให้มียุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงาน ระยะยาวและประจำปีที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน เป็นส่วนหนึ่ง โดยคณะกรรมการได้ มอบหมายให้ คณะอนุกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พิจารณาก่อนกรอกก่อนเริ่มปี บัญชี พร้อมติดตามผลการดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอเป็นรายไตรมาส ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการ วว. พิจารณา/รับทราบ อย่างสม่ำเสมอทุกปี

5) วว. สนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งห่วงโซ่อุปทานโดยรวม นำหลักการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ CSR in Process ไปปฏิบัติอย่างเป็นมาตรฐานในทิศทางเดียวกับ วว. ดังนั้น จึงได้นำหลักปฏิบัติดังกล่าวมาประยุกต์ร่วมกับหลักการจัดซื้อ/จัดจ้างที่ยั่งยืน เช่น การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม ของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือ สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ วว. มั่นใจได้ถึงการจัดซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยังเป็นการสนับสนุนให้ วว. มีเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่อุปทานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีและพร้อม ร่วมมือกับ วว. เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้ในที่สุด

4.3 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การลดผลกระทบ และการปรับตัวให้เข้ากับภาวะโลกร้อน

1) คณะกรรมการ วว. ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate change) จึงมอบหมายให้สำนักบริการกลาง ระบุสาเหตุหรือแหล่งกำเนิดของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากการดำเนินการของ วว. เพื่อกำกับดูแลและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างสม่ำเสมอ

2) วว. จัดให้มีการศึกษา และระบุสารเคมีพิษ และสารเคมีอันตราย ที่เป็นสาเหตุให้เกิดก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse gases) ในกระบวนการปฏิบัติงาน พร้อมมอบหมายให้สำนักบริการกลาง ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปกำหนดเป็นมาตรการการหลีกเลี่ยง และลดการใช้สารเคมีพิษ และสารเคมีอันตรายดังกล่าว ก่อนเผยแพร่สร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อให้พนักงาน และลูกจ้างภายใน วว. นำไปปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดย วว. จะมีการติดตามผลการดำเนินงานรายงานแก่ผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่องทั้งปี

3) วว. ขับเคลื่อนเพื่อเป็นองค์กรต้นแบบเพื่อบรรเทาการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) จึงได้จัดให้มีการพัฒนาฐานข้อมูลกลางด้านการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ที่ระบุข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน เช่น สาเหตุ มาตรการและแนวทางปฏิบัติงาน จนถึงปริมาณการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก เป็นต้น เพื่อนำมาออกแบบและนวัตกรรมการสภาพแวดล้อมในการทำงาน การให้บริการ และกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ หรือจัดทำกิจกรรมโครงการ

ต่างๆ ในการลดหรือดูดกลับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรูปแบบต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถชดเชยการปล่อยก๊าซเรือนกระจกบางส่วน (Carbon offset) หรือทั้งหมด ที่องค์กรก่อให้เกิด (Carbon neutral) ได้ในที่สุด รวมทั้งหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมในกิจกรรมทุกประเภทที่อาจส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของความหลากหลายทางชีวภาพทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก จึงให้ความสำคัญกับการป้องกันอนุรักษ์ และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่พนักงานและผู้เกี่ยวข้อง

4.4 การปกป้องสิ่งแวดล้อม ความหลากหลายทางชีวภาพ และการฟื้นฟู สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ

วว. หลีกเลี่ยงการเข้าร่วมในกิจกรรมทุกประเภทที่อาจส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของความหลากหลายทางชีวภาพทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก จึงให้ความสำคัญกับการป้องกันอนุรักษ์ และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ ผ่านความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่พนักงานและผู้เกี่ยวข้องที่ 5 : การปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Operating Practices)

5. การปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Operating Practices)

หลักการ :

การปฏิบัติที่เป็นธรรมในบริบทของ วว. หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ทั้งกลุ่มลูกค้า คู่ค้า ผู้ส่งมอบ คู่แข่งขัน ชุมชน และสังคม รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ อย่างเท่าเทียมและปราศจากการเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนไม่ให้เกิดการผูกขาดทางการค้า และการจัดซื้อจัดจ้างที่ขาดความโปร่งใส ซึ่งเพื่อให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนด วว. จึงนำแนวปฏิบัติที่ดีตามมาตรฐาน ISO 26000 มาเป็นกรอบการดำเนินงาน โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ การต่อต้านการทุจริต การเข้าร่วมทางการเมืองอย่างมีความรับผิดชอบ การส่งเสริมการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และการหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจในทางมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ วว. ยังได้จัดให้มีกระบวนการสร้างความตระหนักในการเคารพต่อสิทธิในทรัพย์สินของผู้อื่น ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาที่ วว. นำมาใช้ประโยชน์ เพื่อให้การดำเนินงานโดยรวมของ วว. ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Operating Practices) ได้อย่างแท้จริงในที่สุด

แนวปฏิบัติ :

5.1 การต่อต้านการทุจริต

1) คณะกรรมการ วว. ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม จึงสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำแนวการต่อต้านทุจริตไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานประจำวัน โดยมอบหมายให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับ สำนักยุทธศาสตร์วิสาหกิจ กำหนดเป็นหลักสูตรหนึ่งของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งระยะยาวและประจำปี โดยครอบคลุมทั้ง

พนักงานใหม่ในการปฐมนิเทศ และพนักงานทั่วไปขององค์กรในรูปแบบการอบรมตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และการอบรมกรณีพิเศษอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังได้จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศเพื่อยกระดับความตระหนักและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการต่อต้านทุจริตทุกรูปแบบอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

2) คณะกรรมการ วว. มุ่งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีในการต่อต้านทุจริต จึงกำหนดพฤติกรรมจริยธรรมพึงประสงค์ในด้านการต่อต้านทุจริต ระบุเป็นส่วนหนึ่งในคู่มือจริยธรรมและ /หรือประมวลจริยธรรมของ วว. ซึ่งครอบคลุมบุคลากรตั้งแต่ระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานรวมถึงจัดให้มีนโยบายการต่อต้านทุจริตอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร นำเสนอให้คณะกรรมการ วว. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบ และนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

3) คณะกรรมการ วว. กำหนดแนวทางกำกับดูแลการต่อต้านทุจริตที่เป็นระบบ ผ่านการจัดให้มีการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest Report) ในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ในวาระสำคัญต่างๆ ทั้งก่อนและเมื่อสิ้นสุดการดำรงตำแหน่ง หรือกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์สินหรือการดำรงตำแหน่งภายนอกที่สำคัญต่างๆ อย่างสม่ำเสมอทุกปี ก่อนดำเนินการบริหารความเสี่ยงใน 3 ระดับ (Three Lines of Defense) ได้แก่ ระดับเจ้าของกระบวนการที่มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงาน สู้กองพัฒนาระบบองค์กร และสำนักตรวจสอบภายใน เพื่อตรวจติดตามและรายงานผลการต่อต้านทุจริตนำเสนอให้คณะกรรมการตรวจสอบ พิจารณา/รับทราบอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยเป็นรายไตรมาส

4) คณะกรรมการ วว. แต่งตั้งให้มีหน่วยงาน Compliance Unit ที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบครบถ้วนตามมาตรฐานสากล เป็นผู้เสริมสร้างให้ วว. มีการบริหารจัดการให้องค์กรและบุคลากร ทุกระดับปฏิบัติได้ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยเฉพาะการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ส่วนตน และการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน พร้อมติดตามและรายงานผลสำเร็จนำเสนอให้คณะอนุกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและคณะกรรมการ วว. รับทราบอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเป็นรายไตรมาส ก่อนรายงานแก่หน่วยงานกำกับดูแลภายนอกที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี

5) วว. เปิดช่องทางรับเรื่องราวร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสที่บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสามารถเข้าถึง และติดต่อประสานงานได้โดยง่าย ในกรณีที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีพฤติกรรมที่ผิดหลักจริยธรรม หรือประพฤติดีมิชอบที่อาจนำไปสู่การทุจริต ดิดสินบน และ/หรือคอร์รัปชัน เผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกขององค์กร เพื่อให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เกิดการรับรู้ และมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรต่อไป

6) วว. เข้าร่วมต่อต้านการทุจริตกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน อย่างสม่ำเสมอทั้งปี ทั้งนี้ วว. ได้กำหนดแนวทางการประเมินและสนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องต่างๆ ร่วมรายงานการปฏิบัติตามแนวทางที่ดีดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอทุกปี

5.2 การมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างรับผิดชอบ

1) วว. ยึดมั่นให้บุคลากรเข้าร่วมทางการเมืองอย่างมีความรับผิดชอบ จึงได้จัดทำนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างรับผิดชอบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร นำเสนอให้คณะกรรมการ วว. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเผยแพร่ให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นรับทราบ และนำไปปฏิบัติ โดยกำหนดให้มีการทบทวนนโยบายดังกล่าวเป็นประจำทุกปี

2) คณะกรรมการ วว. เสริมสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างรับผิดชอบ โดยมอบหมายให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และแนวทางปฏิบัติในการแสดงออกทางการเมืองอย่างมีความรับผิดชอบ ระบุเป็นส่วนหนึ่งของแผนงาน พัฒนาบุคลากรทั้งในระยะยาวและประจำปี พร้อมทั้งจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศในรูปแบบต่างๆ เพื่อยกระดับความตระหนักของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ

3) วว. หลีกเลี่ยงการผูกขาดในการประกอบ ภารกิจ หรือมีส่วนร่วมดำเนินการคุกคามและบีบบังคับผู้อื่น โดยใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อประโยชน์ของ วว. หรือการสนับสนุนนักการเมืองที่มีความประพฤติไปในทางมิชอบที่อาจนำไปสู่การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง โดยกำหนดแนวปฏิบัติที่ระบุเป็นส่วนหนึ่งของคู่มือจริยธรรมและ /หรือประมวลจริยธรรมของ วว. เผยแพร่ให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากร รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆรับทราบ และนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

5.3 การแข่งขันอย่างเป็นธรรม

1) วว. กำหนดนโยบายการแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรม นำหลักการต่างๆไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1. แนวปฏิบัติในการรับผิดชอบต่อคู่แข่งและเจ้าหนี้ 2. การส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม โดยต่อต้านการผูกขาดและการเลือกปฏิบัติทางการค้า 3. การบริหารจัดการทางการเงินตามเงื่อนไขตลาด ที่ครอบคลุม 1.แนวทางการเข้าถึงและจัดหาเงินทุนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม 2. การจัดทำบัญชีการเงินตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ 3. การกำหนดช่องทางรับซื้อร้องเรียนและการชดเชยกรณีคู่แข่งและเจ้าหนี้ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมาย 4. ทาง การต่อต้านทุจริตและรับสินบนที่จะนำไปสู่การสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขันทางการตลาด และ 5. การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติกับกลุ่มลูกค้าและผู้ส่งมอบ

2) วว. ส่งเสริมให้เกิดการนำนโยบายการแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรมไปปฏิบัติ โดยมอบหมายให้หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านการกำกับดูแลที่ดีของ วว. ร่วมกับสำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคล กำหนดพฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ดีด้านการแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรมระบุเป็นส่วนหนึ่งของคู่มือจริยธรรมและ /หรือประมวลจริยธรรมของ วว. พร้อมนำเสนอให้คณะกรรมการ วว. พิจารณาให้ความ

เห็นชอบ ก่อนนำไปเผยแพร่และจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรถือปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในที่สุด

5.4 การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมในห่วงโซ่อุปทาน

1) วว. มุ่งมั่นเสริมสร้างให้กิจกรรมการปฏิบัติงาน นประจำวันรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างแท้จริง จึงได้กำหนดให้มีการผนวกรวมหลักการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 26000 เข้าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การกำกับและพัฒนาคู่ค้า ผู้ส่งมอบ และพันธมิตรทางการค้าของ วว. อย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่

1.1) กำหนดหลักเกณฑ์และคัดเลือกคู่ค้า ผู้ส่งมอบ และพันธมิตรทางการค้าที่มีนโยบาย และแนวปฏิบัติงานพื้นฐานที่มุ่งรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลเช่นเดียวกับ วว. ผนวกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กร

1.2) การจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการแก่คู่ค้า ผู้ส่งมอบ และพันธมิตรทางการค้า เป็นประจำทุกปี เพื่อสนับสนุนให้สามารถนำหลักการดังกล่าว ไปพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และการปฏิบัติงานร่วมกับ วว. พร้อมเผยแพร่พฤติกรรมการทำงานที่คำนึงถึงชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เผยแพร่ออกไปในวงกว้าง

1.3) การพัฒนาระบบกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลคู่ค้า ผู้ส่งมอบ และพันธมิตรทางการค้า ที่มีผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแนวทางการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่สำคัญของ วว. ในการพัฒนาศักยภาพ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงกลุ่มคู่ค้า ผู้ส่งมอบ และพันธมิตรทางการค้าที่เหมาะสมที่สามารถร่วมส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินงานด้าน CSR in Process ของ วว. ได้ตามเป้าหมาย

5.5 การเคารพต่อสิทธิในทรัพย์สิน

1) คณะกรรมการ วว. สนับสนุนให้พนักงานเคารพต่อสิทธิของเจ้าของทรัพย์สินที่นำมาใช้ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยมอบหมายให้ หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านการกำกับดูแลที่ดี นำประเด็น การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา มารับเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการกำกับดูแลที่ดีของ วว. เผยแพร่ให้บุคลากรทุกระดับนำไปปฏิบัติอย่างเป็นมาตรฐาน ซึ่งนโยบายดังกล่าวต้องมีการทบทวนและนำเสนอให้คณะกรรมการ วว. พิจารณาให้ความเห็นชอบอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

2) วว. จะไม่เข้าร่วมในกิจกรรมการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property: IP) ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านการป้องกันและหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจโดยมิชอบเพื่อครอบครอง ปลอมแปลง หรือลอกเลียนแบบ ซึ่งแนวปฏิบัติที่ดีดังกล่าว วว. ได้กำหนดระบุเป็นส่วนหนึ่งของคู่มือจรรยาบรรณและ/หรือ

ประมวลจริยธรรม วว. ก่อนดำเนินการทบทวนและนำเสนอให้คณะกรรมการ วว. พิจารณา/รับทราบ อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุก 2 ปี ตามแนวปฏิบัติที่ดีด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

3) วว. จัดให้มีการรวบรวมและบันทึกทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property: IP) ทุกประเภท เพื่อหลีกเลี่ยงการทำให้เจ้าของทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property: IP) เสียประโยชน์ที่พึงได้รับ

4) วว. กำหนดให้หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านการกำกับดูแลที่ดีและ สำนักตรวจสอบภายใน ร่วมติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางการป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาที่ วว. กำหนด พร้อมรายงานผลการตรวจติดตามแก่ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องรับทราบอย่างสม่ำเสมอทั้งปี ทั้งนี้ วว. ได้จัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียน และแนวทางการบริหารจัดการเพื่อยุติข้อขัดแย้งอย่างเป็นระบบ หากพบว่าองค์กรละเมิดหรือมีส่วนร่วมในการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาทุกประเภท โดยจะทำการจ่ายค่าชดเชย เพื่อบรรเทาความเสียหายแก่ผู้ถูกละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

หมวดที่ 6 : ประเด็นด้านผู้ใช้บริการ (Consumer Issues)

หลักการ :

กลุ่มผู้ใช้บริการที่สำคัญที่สนับสนุนให้ วว. เกิดรายได้ เติบโตและยั่งยืนในระยะยาว ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการเชิงพาณิชย์และวิสาหกิจชุมชน ดังนั้น วว. จึงให้ความสำคัญและมุ่งมั่นส่งเสริมให้บุคลากรของ วว. ทุกระดับรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งด้าน การให้ความรู้ และข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยพัฒนา การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการบริการอุตสาหกรรม ซึ่งจะทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจและความภักดี และเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของ วว. จนให้ความร่วมมือเพื่อสนับสนุนให้ วว. สามารถสร้างการเติบโตอย่างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยความเป็นเลิศและมีประสิทธิภาพ

แนวปฏิบัติ :

6.1 การตลาด การปฏิบัติตามข้อตกลงที่เป็นธรรม และสารสนเทศที่เป็นจริง

1) วว. ให้ความสำคัญกับสารสนเทศที่เป็นจริงและการปฏิบัติตามข้อตกลงที่เป็นธรรม จึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติให้บุคลากรของ วว. สอบถามและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยเป็นข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วน มีคุณภาพ ถูกต้อง ชัดเจน ไม่บิดเบือนคลุมเครือ หรือโฆษณาเกินจริง เพื่อให้ผู้ใช้บริการมีข้อมูลที่เพียงพอต่อการตัดสินใจก่อนเริ่มรับบริการ และใช้ข้อมูลดังกล่าวปฏิบัติงานร่วมกับ วว. ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดความพึงพอใจสูงสุด

2) วว. สนับสนุนให้ผู้ให้บริการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและสิทธิประโยชน์ได้โดยสะดวก และง่ายต่อการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสาระสำคัญของข้อมูลต่างๆ จึงได้จัดให้กองประชาสัมพันธ์ (กปส.) พัฒนาช่องทางการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่หลากหลาย เช่น 1. เว็บไซต์ 2. ป้ายประชาสัมพันธ์ 3. สื่อสังคมออนไลน์อื่นๆ เป็นต้น พร้อมจัดทำข้อมูลสารสนเทศนำเสนอในรูปแบบมากกว่าหนึ่งภาษา ได้แก่ อาทิจา ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

3) วว. คำนึงถึงการโฆษณาและประชาสัมพันธ์ทางการตลาดตามหลักจริยธรรมและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติที่ดีในการไม่ใช้สื่อประชาสัมพันธ์ที่นำไปสู่การใช้ชี้อ ความเสี่ยง หรือรูปภาพที่นำไปสู่ความไม่เท่าเทียมทางเพศ ความแตกแยกทางเชื้อชาติและศาสนา หรือเป็นข้อมูลความลับส่วนบุคคลที่ไม่เปิดเผยโดยทั่วไป

6.2 การคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ

1) วว. ศึกษากฎหมาย กฎระเบียบ ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติที่ดีตามมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้เกี่ยวข้อง เช่น มาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือ Safety Health Environmental Standard (SHE Standard) เพื่อนำมากำหนดแนวทาง มาตรการ และแผนงานที่เหมาะสมในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมภายใน วว. และรอบพื้นที่ปฏิบัติงาน เผยแพร่ให้พนักงานและผู้เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัดทั่วทั้งองค์กร

2) เพื่อมุ่งเน้นการป้องกัน หลีกเลี่ยง การบาดเจ็บหรือการเกิดอันตรายจากความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น วว. จัดให้มีขั้นตอนในการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ ที่คำนึงถึงสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1. ระบุกลุ่มผู้ใช้บริการที่เสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยจากการใช้บริการของ วว.

2.2. ระบุพร้อมประกาศกิจกรรมและพื้นที่ที่มีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัย

2.3. สำรวจความต้องการของผู้ใช้บริการ พร้อมประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้บริการของ วว. เพื่อนำมาวิเคราะห์และออกแบบการจัดการพื้นที่ การควบคุม และกำกับดูแลกิจกรรมการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริการที่มีความเสี่ยงต่อการสร้างผลกระทบเชิงลบที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ

2.4. จัดทำและประกาศใช้คู่มือการป้องกันสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัย จากการใช้บริการของ วว.

วว. จัดให้มีช่องทางการรับฟังปัญหาข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ ผ่านช่องทางที่ วว. กำหนด ได้แก่ เว็บไซต์ของ วว. หนังสือร้องเรียนจากภายนอก :

ไปรษณีย์ หรือตู้รับข้อร้องเรียน โทรศัพท์: 0-2577-9000 อีเมล: tistr@tistr.or.th และแบบฟอร์มข้อร้องเรียน โดยหากพบการบริการที่มีข้อบกพร่องอันทำให้เกิดความเสียหายต่อผู้ใช้บริการ วว. จะหยุดดำเนินการและเร่งแก้ไขปัญหาย่างรวดเร็วโดยไม่เลือกปฏิบัติ

6.3 การบริโภคอย่างยั่งยืน

1) วว. กำหนดให้นิยามการบริโภคที่ยั่งยืน คือ การบริโภคสิ่งที่เป็นอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงปัจจุบันและอนาคต ซึ่งบุคคลหรือองค์กรต้องใช้ความรู้ควบคู่กับพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อประเมินและวิเคราะห์สถานภาพด้านการเงินและไม่ใช้การเงินของตนเอง ในปัจจุบันและคัดเลือกรูปแบบการบริโภคของตน ที่จะทำให้เกิดความมั่นคงทั้งด้านการเงิน สถานภาพทางสังคม และการรองรับของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในอนาคต

2) เพื่อให้ผู้ใช้บริการหรือผู้ประกอบการเกิดความเข้าใจ และสามารถใช้หลักการบริโภคที่ยั่งยืนในการประกอบกิจการประจำวันได้อย่างเป็นรูปธรรม วว. จึงกำหนดให้มีกิจกรรมฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ พร้อมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการบริโภคที่ยั่งยืนนำเสนอผ่านช่องทางที่ วว. กำหนดอย่างหลากหลายและต่อเนื่องทั้งปี เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ คู่มือ และเว็บไซต์ของ วว. เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่างๆดังกล่าว วว. ได้ระบุเป็นส่วนหนึ่งของแผนแม่บทการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ (CSR in Process Master Plan) ของ วว. อย่างเป็นทางการ ก่อนนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

3) วว. มุ่งขับเคลื่อนให้ผู้ใช้บริการดำเนินงานตามหลักการบริโภคที่ยั่งยืน โดยพัฒนาผลิตภัณฑ์บริการและการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสุขภาพ อนามัยและความปลอดภัย พร้อมสนับสนุนให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการผลิตอย่างประหยัด คุ่มค่า และสามารถตอบสนองความต้องการของคนทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างสมดุล ผ่านการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้บริการและผู้ประกอบการต่างๆ เข้าถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการและกระบวนการทำงานที่เป็นมิตรต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างเป็นรูปธรรม

6.4 การบริการ การสนับสนุน และการยุติข้อร้องเรียนและข้อโต้แย้งแก่ผู้ใช้บริการ

1) วว. จัดให้มีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนสำหรับผู้ใช้บริการ โดยมอบหมายให้กองประชาสัมพันธ์ (กปส.) เป็นผู้รับผิดชอบหลักด้านการรับข้อร้องเรียน ผ่านช่องทางหลักทั้งสิ้น จำนวน 7 ช่องทาง ที่มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้บริการรับทราบอย่างทั่วถึง ประกอบด้วย

- 1.1. เว็บไซต์ของ วว. www.tistr.or.th
- 1.2. แบบฟอร์มหนังสือร้องเรียนจากภายนอก
- 1.3. Call Center 02 577 9000, 02 577 9300

1.4. อีเมล: tistr@tistr.or.th

1.5. ยื่นหนังสือโดยตรงถึง สำนักงานใหญ่ วว. เลขที่ 35 หมู่ 3 ถนนเลียบคลองห้า ตำบลคลองห้า อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 10120

2) เพื่อการบริหารจัดการข้อร้องเรียนมีความคล่องตัว และเกิดประสิทธิผล วว. ได้มอบหมายให้กองประชาสัมพันธ์ (กปส.) ประสานคณะทำงานจัดการข้อร้องเรียน ในฐานะผู้รับผิดชอบหลักในการรับข้อร้องเรียน เป็นผู้ลั่นกรองและสอบถามข้อร้องเรียนทั้งด้านประเด็นข้อร้องเรียน เอกสารหลักฐาน และผู้เกี่ยวข้อง ก่อนนำเสนอข้อร้องเรียนต่าง ๆ แก่หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบไปดำเนินการแก้ไข และแจ้งกับแก่ผู้ร้องเรียนอย่างรวดเร็วตามระยะเวลาที่กำหนด โดยได้กำหนดระยะเวลาบริหารจัดการข้อร้องเรียน จำแนกเป็น 3 กรณี ดังนี้ 1. กรณีเหตุไม่เร่งด่วนรุนแรง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเสนอผู้บังคับบัญชาทราบและดำเนินการแก้ปัญหาให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน และ 2. กรณีเป็นเหตุเร่งด่วนรุนแรง หน่วยงานรับคำร้องเรียนจะส่งคำร้องเรียนให้ศูนย์ปฏิบัติการดำเนินการ และเป็นหน่วยงานสอบถามความพึงพอใจของผู้ร้องเรียนให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน 3. กรณีผู้ร้องเรียนไม่พึงพอใจสามารถอุทธรณ์ได้ภายใน 30 วัน

6.5 การปกป้องข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของผู้ใช้บริการ

1) วว. มุ่งเสริมสร้างพฤติกรรมการปกป้องข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของผู้ใช้บริการ จึงได้ศึกษาพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และ ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล โดยกำหนดความหมายของ ข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของผู้ใช้บริการ คือ ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะตัวของบุคคล เช่น การศึกษา ฐานะการเงิน ประวัติสุขภาพ ประวัติอาชญากรรม ประวัติการทำงาน หรือประวัติกิจกรรม ที่ระบุตัวตนของบุคคลนั้นหรือมีเลขหมาย รหัส หรือสิ่งอื่นที่ทำให้รู้ตัวบุคคลนั้นได้ เช่น ลายพิมพ์นิ้วมือ แผ่นบันทึกลักษณะเสียง ของคน หรือรูปถ่าย และให้หมายความรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะตัวของผู้ที่ถึงถึงแก่กรรมแล้วด้วย

2) วว. กำหนดแนวทางการปกป้องและรักษาข้อมูลความลับของผู้ใช้บริการทุกกลุ่มอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวปฏิบัติที่ดีสอดคล้องตามกฎหมายรวมถึงมาตรฐานสากล เช่น The Organization for Economic Cooperation and Development: OECD ซึ่งเป็นกรอบในการคุ้มครองข้อมูลขององค์กร โดยมีหลักการพื้นฐาน 8 ประการ ดังนี้

- การเก็บรวบรวมข้อมูล: กำหนดฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสอดคล้องตามกฎหมาย และใช้วิธีการจัดเก็บที่เหมาะสม รวมถึงได้รับการยินยอมจากผู้ใช้บริการซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูล
- คุณภาพของข้อมูล: ข้อมูลที่เก็บรวบรวมต้องถูกต้อง สมบูรณ์ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นไปตามข้อตกลงที่ได้แจ้งไว้กับผู้ให้บริการ
- การกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บ: วัตถุประสงค์ในการจัดเก็บข้อมูล และระยะเวลาการเก็บรวบรวมหรือรักษาข้อมูลมีความชัดเจน

- ข้อจำกัดในการนำไปใช้: ไม่เปิดเผย หรือใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการเพื่อวัตถุประสงค์ทางการตลาด หรือวัตถุประสงค์อื่นที่นอกเหนือจากที่ได้แจ้งให้ผู้ใช้บริการทราบ โดยได้มอบหมายให้ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาระบบความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูล กรณีที่จำเป็นต้องมีการนำไปใช้หรือเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ใช้บริการ
- การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล : มอบหมายให้ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดมาตรการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลที่มีความเหมาะสม พร้อมทั้งป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจทำให้ข้อมูลนั้นสูญหาย ดัดแปลงแก้ไข หรือถูกเปิดเผยโดยไม่ได้รับความยินยอม
- การเปิดเผยข้อมูล : การกำหนดระยะเวลาและดำเนินการเปิดเผยนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลแก่ผู้ให้บริการอย่างทั่วถึง
- การมีส่วนร่วมของบุคคล: การให้สิทธิในการเข้าถึง ตรวจสอบ และสามารถให้สิทธิในการโต้แย้ง หรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลตามกรอบที่กฎหมายกำหนด
- ความรับผิดชอบ: เปิดเผยข้อมูลฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เก็บรักษาข้อมูลผู้บริการของ วว. ได้แก่ สถานที่ : เบอร์ติดต่อประสานงาน : โดย วว. จะเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวผ่านทางเว็บไซต์ และช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จะปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของ วว. อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

6.6 การเข้าถึงบริการที่จำเป็น

- 1) เพื่อให้ผู้ใช้บริการเข้ารับบริการได้อย่างเท่าเทียม โดยมีข้อมูลประกอบการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้อย่างครบถ้วน เป็นธรรม วว. จึงได้มอบหมายให้สำนักจัดการเทคโนโลยี จัดทำคู่มือการขอรับบริการงานวิจัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารทั้งในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์ และเว็บไซต์ของ วว. รวมถึงให้คำแนะนำปรึกษางานวิจัยแก่ผู้บริการทุกกลุ่มโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 2) วว. มุ่งให้ผู้รับบริการงานวิจัยและบริการอุตสาหกรรมได้รับการอำนวยความสะดวกในการรับบริการ โดยสามารถเข้าถึงข้อมูลทางเว็บไซต์ วว. และการจัดกิจกรรมเพื่อลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ วว. ยังมอบหมายให้สำนักจัดการเทคโนโลยี จัดกิจกรรมฟังเสียงลูกค้า (Voice of Customer) เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกค้าและผู้บริการมาปรับปรุงให้ดีขึ้น

หมวดที่ 7 : การมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชน (Community Involvement and Development)

หลักการ :

คู่มือการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการ

การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน เป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนให้ วว. ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการบูรณาการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสร้างสังคมนวัตกรรมที่ยั่งยืน ได้อย่างสมบูรณ์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งเพื่อให้ วว. สร้างสังคมนวัตกรรม ร่วมกับชุมชน และสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน ด้วยการพึ่งพาอาศัยกันอย่างเกื้อกูล รวมถึงเป็นฐานต่อยอดเศรษฐกิจชุมชนให้เติบโตได้ในระยะยาว เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว วว. จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติที่ดีที่ครบถ้วนตามมาตรฐาน ISO 26000 โดยมีสาระสำคัญประกอบด้วย การศึกษาและวัฒนธรรม การสร้างงานและการพัฒนาทักษะ การพัฒนาและการเข้าถึงเทคโนโลยี การสร้างความมั่นคงและรายได้ สุขภาพ และการลงทุนด้านสังคม

แนวปฏิบัติ :

7.1 การมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชน

1) ชุมชนเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของ วว. คณะกรรมการ ในฐานะผู้กำกับดูแลองค์กร จึงกำหนดให้ วว. ต้องมุ่งเน้นบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนผ่านกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และการส่งเสริมความเข้มแข็งของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน ตามกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งกิจกรรมการดำเนินงานต่างๆ วว. ได้ระบุเป็นส่วนหนึ่งของแผนแม่บทการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในกระบวนการของ วว. (CSR in Process Master Plan) นำเสนอให้คณะกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและคณะกรรมการ วว. พิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับ

2) เพื่อให้การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเป็นไปอย่างยั่งยืน วว. จึงได้จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาชุมชนตามแนวทางการจัดการเชิงคุณภาพ (Quality Management) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกชุมชนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามภารกิจและ/หรือได้รับผลกระทบเชิงลบจาก วว. อย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงเป็นชุมชนที่มีความรู้ความสามารถหรือศักยภาพการประกอบอาชีพด้วยปัญญาท้องถิ่นเป็นพื้นฐานก่อนสอบถามและนำความต้องการของชุมชนมาพัฒนาโครงการภายใต้ความสามารถพิเศษของ วว. ทั้งนี้เพื่อให้โครงการสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนสำคัญได้อย่างแท้จริง และดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาวจากทรัพยากรและความรู้ความสามารถที่มีองค์กรมีอย่างเพียงพอทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3) วว. มุ่งมั่นพัฒนาให้ชุมชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในทุกมิติ จึงได้มอบหมายให้ สำนักสื่อสารองค์กรร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และกำหนดแผนงานโครงการพัฒนาชุมชนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชนสำคัญ และความสามารถพิเศษของ วว. รวมถึงเป็นไปภายใต้กรอบมาตรฐานสากล ISO 26000 ที่มีมิติการพัฒนาเพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งตั้งแต่เศรษฐกิจชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนี้

3.1) การศึกษาและวัฒนธรรม :

มุ่งเน้นกิจกรรมเพื่อยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับสมาชิกภายในชุมชน และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เช่น เด็ก สตรี ผู้มีฐานะยากจน หรือผู้พิการ เป็นต้น รวมถึงส่งเสริมมรดก วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทคโนโลยีดั้งเดิม เพื่อให้สมาชิกชุมชนเห็นคุณค่า ร่วมอนุรักษ์ และใช้ประโยชน์ปัจจัยต่างๆดังกล่าว เป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาชุมชนให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

3.2) การสร้างรายได้และการพัฒนาทักษะ

วว. กำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนาชุมชน ที่คำนึงถึงการสร้างรายได้ภายในชุมชนทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพชุมชน นอกจากนั้นได้กำหนดให้มีกิจกรรมการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และฝึกอาชีพ ตามภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกมีรายได้และเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ตามศักยภาพของตนเองได้ในที่สุด

3.3) การพัฒนาและการเข้าถึงเทคโนโลยี

วว. ได้ร่วมกับเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐ มหาวิทยาลัย และเอกชน วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี ที่มีต้นทุนต่ำและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ เพื่อใช้สนับสนุนการสร้างรายได้แก่ชุมชนที่มีความต้องการแต่ขาดแคลนเงินทุนและ /หรือองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี ทั้งนี้ได้กำหนดให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้นำไปปฏิบัติจริงได้ โดยการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจ หรือการจัดให้มีการทดลองเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ชุมชนเกิดทักษะ ความเชี่ยวชาญ และสามารถใช้ประโยชน์เทคโนโลยีด้วยตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.4) การสร้างความมั่นคงและรายได้

เพื่อสนับสนุนให้เกิดการกระจายรายได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมสู่ระดับชุมชน วว. จึงได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของผู้ส่งมอบ และคู่ค้าระดับท้องถิ่นให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรและผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ส่งมอบและคู่ค้าระดับท้องถิ่นรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรอย่างครบถ้วน ทันกาล โปร่งใส ทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมการจัดซื้อจัดจ้างต่างๆ ได้อย่างเท่าเทียมและไม่ถูกเลือกปฏิบัติตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงได้รับ

3.5) สุขภาพ

วว. คำนึงถึงสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของชุมชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการปฏิบัติงาน จึงได้กำหนดแนวทางการผลิต การให้บริการ และการปฏิบัติงานของ วว. ให้คำนึงถึงการลดผลกระทบเชิงลบต่อสุขภาพชุมชน รวมถึงสนับสนุนให้ชุมชนเข้าถึงสุขภาวะที่ดี เช่น การจัดการขยะชุมชน การมีสภาพอากาศที่ดีภายในชุมชน เป็นต้น นอกจากนั้นยังได้จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัยอื่นๆ อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมชุมชนอย่างสม่ำเสมอทุกปี เพื่อทำให้ชุมชนมีชีวิตที่มั่นคงและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของชุมชนและภาครัฐในระยะยาว

3.6) การลงทุนทางสังคม

วว. คำนึงถึงการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน จึงได้จัดให้มีการวิเคราะห์ วางแผนและร่วมลงทุนทางสังคม อย่างหลากหลาย ผ่านความร่วมมือกับองค์กรทั้งภาครัฐ หน่วยราชการท้องถิ่น เอกชน และองค์กรอิสระเพื่อ พัฒนาชุมชนทั้งในและต่างประเทศ เช่น การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานสำคัญ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ และรายได้ชุมชน หรือการร่วมลงทุนด้านเทคโนโลยี เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้ด้อยโอกาสใน ท้องถิ่นเกิดการร่วมตัวสร้างอาชีพทั้งรายบุคคล และรายกลุ่มบุคคล เป็นต้น

4) คณะกรรมการ วว. ตระหนักถึงการพัฒนาชุมชนอย่างมีส่วนร่วม จึงจัดให้มีการเสริมสร้าง เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาชุมชนกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยได้มอบหมายให้ สำนักสื่อสาร องค์กร เป็นผู้รวบรวมรายชื่อและพัฒนาฐานข้อมูลเครือข่ายความร่วมมือ ก่อนกำหนดหลักเกณฑ์และ คัดเลือกองค์กรที่เหมาะสมกับแผนงานโครงการต่างๆ จัดประชุมหารือ ร่วมดำเนินงาน และติดตาม ประเมินผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งผลการร่วมพัฒนาชุมชนกับเครือข่ายความร่วมมือดังกล่าว จะมีการ นำเสนอให้คณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมรับทราบอย่างสม่า เสมอทั้งปี

5) ผู้บริหารระดับสูงของ วว. มุ่งมั่นให้พนักงานมีจิตอาสาในการพัฒนาชุมชน จึงปฏิบัติตนเป็น ต้นแบบ (Role Model) ในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชนเป็นประจำทุกปี และ กำหนดให้สำนักสื่อสารองค์กร จัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้พนักงานตระหนัก และอาสาเข้าร่วมแผนงานโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั้งปี ทั้งนี้ วว. ได้กำหนดนำผลการเข้าร่วมกิจกรรมจิต อาสดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อกำหนดค่าตอบแทนและแรงจูงใจที่ เหมาะสม สำหรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีพฤติกรรมจริยธรรมที่คำนึงถึงองค์กรและสังคมเป็น พื้นฐานอย่างแท้จริง

6) คณะกรรมการ วว. มุ่งมั่นให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงาน ของ วว. ที่คำนึงถึงชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง จึงได้กำหนดแนวทางการกำกับดูแล และติดตามให้ วว. นำเสนอผลการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม และการพัฒนาชุมชนแก่คณะอนุกรรม การแสดงความรับผิดชอบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อม และคณะกรรมการ วว. อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเป็นรายไตรมาส พร้อมจัดให้มีการ เผยแพร่ข้อมูลผลสำเร็จของการพัฒนาชุมชนผ่านรายงานการพัฒนาความยั่งยืนตามหลักการ GRI เผยแพร่แก่ ชุมชนและสาธารณะให้เกิดการรับรู้อย่างทั่วถึงเป็นประจำทุกปี