



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา โทรศัพท์ ๐ ๓๘๐๘ ๐๘๘๑ ต่อ ๙๙๘

ที่ รง ๐๔๔๒/๐๔๖๕

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอให้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

เรียน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน

ด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดกรอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสให้กับหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา บรรลุตามวัตถุประสงค์ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา จึงได้จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ในวันอังคารที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น ๑ อาคารฝึกอบรม ๓ ชั้น รายละเอียดตามกำหนดการที่แนบมาพร้อมนี้

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา จึงขอให้ทุกท่านเข้าร่วมกิจกรรมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายปฐมพงศ์ พิกเชียว)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา โทรศัพท์ ๐ ๓๘๐๘ ๘๐๐๑-๒
ที่ บท ๑๕๕ /๒๕๖๔ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

๑. ต้นเรื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดกรอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย ดังนี้

๑.๑ รอบที่ ๑ ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔
ดำเนินการได้ตาม ข้อ ๓.๑-๓.๔

๑.๒ รอบที่ ๒ ผลการดำเนินงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
ดำเนินการได้ตาม ข้อ ๓.๑-๓.๔

๑.๓ เจือจาง กรณีการประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน หากมีการย้ายหน่วยงานระหว่างปีงบประมาณให้ประกาศเจตจำนงสุจริตของหน่วยงานที่ไปดำรงตำแหน่งใหม่ด้วย

๑.๔ หลักฐานที่ใช้ประกอบด้วย

๑.๔.๑ ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และประกาศมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน โดยเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๑.๔.๒ แบบรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ทุก ๓ เดือนใน ๑ ปีงบประมาณ (แบบ บค.๐๑)

๑.๔.๓ แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (แบบ บค.๐๒) โดยให้หน่วยงานดำเนินการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน จำนวน ๑๐ ประเด็น โดยผู้อำนวยการหน่วยงานเป็นผู้ลงนาม ดังนี้

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| ๑) การปฏิบัติหน้าที่ | ๒) การใช้งบประมาณ |
| ๓) การใช้อำนาจ | ๔) การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ |
| ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต | ๖) คุณภาพการดำเนินงาน |
| ๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร | ๘) การปรับปรุงระบบงาน |
| ๙) การเปิดเผยข้อมูล | ๑๐) การป้องกันการทุจริต |

๑.๔.๔ รายงานการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยระบุขั้นตอน/วิธีการและข้อมูลที่จะดำเนินการผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ตามตัวชี้วัดกำหนดไว้ในแบบ บค.๐๒ ในรอบการประเมินนั้น ๆ

๒. ขอรายงาน

งานบริหารทั่วไป ได้ดำเนินการแล้ว ดังนี้

๒.๑ จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และประกาศมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานแล้ว(เอกสาร ๑-๒)

๒.๒ จัดทำ...

๒.๒ จัดทำแบบรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปีไตรมาสที่ ๑ และไตรมาสที่ ๒ และจัดส่งให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔

๒.๓ มติที่ประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปีสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมชั้น ๒ อาคารอำนวยการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา เห็นชอบให้จัดกิจกรรมตามประเด็นตัวชี้วัดตามแบบ บค ๐๒ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา บรรลุตามวัตถุประสงค์การบริหารทั่วไป จึงขออนุมัติดังนี้

๓.๑ ขออนุมัติจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ จำนวน ๕ ประเด็น คือ ประเด็นที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ประเด็นที่ ๓ การใช้อำนาจ ประเด็นที่ ๒ การใช้งบประมาณ ประเด็นที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ประเด็นที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น ๑ อาคารฝึกอบรม สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

๓.๒ เรียนเชิญผู้อำนวยการฯ ได้โปรดบรรยายชี้แจงตามประเด็นที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ประเด็นที่ ๒ การใช้งบประมาณ และประเด็นที่ ๓ การใช้อำนาจ

๓.๓ ลงนามในประกาศสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงาน

๓.๔ ลงนามในประกาศสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรม “สุจริต โปร่งใส สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทราใสสะอาด”

๓.๕ ลงนามในหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรม

สืบทำรวจตรีหญิง



(ศิขร พุทธปัญญา)

หัวหน้างานบริหารทั่วไป

-อนุมัติ/ลงนามแล้ว



(นายปฐมพงศ์ พิกเชียว)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

กำหนดการ
จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันอังคารที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุม ชั้น ๑ อาคารฝึกอบรม สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

เวลา	กิจกรรม/รายละเอียด	หมายเหตุ
๑๓.๐๐ น.	เจ้าหน้าที่ร่วมแสดงเจตนารมณ์ต่อการทูลจรีตและประพฤติมิชอบ โดยการใส่เสื้อสีขาว ถ่ายภาพหมู่ร่วมกัน ทำสัญลักษณ์และแสดงป้ายประชาสัมพันธ์เพื่อรณรงค์ บริเวณเวทีห้องประชุมชั้น ๑ อาคารฝึกอบรม และบริเวณด้านหน้าอาคารฝึกอบรม(ประเด็นที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่)	เจ้าหน้าที่ทุกคน
๑๓.๓๐ น.	บรรยายเรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนสำหรับเจ้าหน้าที่ (ประเด็นที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่)	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา
๑๔.๐๐ น.	บรรยายชี้แจงเรื่องการมอบหมายหน้าที่ตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน และชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔ (ประเด็นที่ ๓ การใช้อำนาจ)	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา/หัวหน้างานบริหารทั่วไป
๑๔.๓๐ น.	-ชี้แจงแนวปฏิบัติในการยืมใช้พัสดุของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา(ประเด็นที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ) -บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการให้บริการทางโทรศัพท์ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา (ประเด็นที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร) -ชี้แจงช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ (ประเด็นที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต)	หัวหน้างานบริหารทั่วไป
๑๕.๓๐ น.	ติดตามเร่งรัดการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ซักถาม สอดถาม ทักท้วง (ประเด็นที่ ๒ การใช้งบประมาณ)	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา/หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย/งานบริหารทั่วไป



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา โทรศัพท์ ๙๙๘

ที่ บท ๒๕๕/๒๕๖๔

วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

ตามหนังสืองานบริหารทั่วไป ที่ บท ๑๕๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทราอนุมัติจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ จำนวน ๕ ประเด็น คือ ประเด็นที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ประเด็นที่ ๓ การใช้อำนาจ ประเด็นที่ ๒ การใช้งบประมาณ ประเด็นที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ประเด็นที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ในวันอังคารที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น ๑ อาคารฝึกอบรม สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา นั้น

บัดนี้การจัดกิจกรรมดังกล่าว ได้เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว งานบริหารทั่วไป จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามเอกสารที่แนบท้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเห็นควรเวียนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนทราบต่อไป

สืบทำรวจตรีหญิง

(ศิร พุทธิปัญญา)

หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป

ทราบ/ดำเนินการ

(นายปฐมพงศ์ พิกเขียว)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

รายงานผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันอังคารที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุม ชั้น ๑ อาคารฝึกอบรม สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

เพื่อให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา บรรลุตามวัตถุประสงค์ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา ได้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ครั้งที่ ๑/ ในวันอังคารที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น ๑ อาคารฝึกอบรม ๒๕๖๔ ใน ๕ ประเด็น คือ ประเด็นที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ประเด็นที่ ๒ การใช้งบประมาณ ประเด็นที่ ๓ การใช้อำนาจ ประเด็นที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ประเด็นที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร สรุปรายละเอียดดังนี้

๑. มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ คน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ลำดับที่	กลุ่มงาน / ฝ่าย	จำนวน / คน
๑	ผู้บริหาร	๑
๒	งานบริหารทั่วไป	๘
๓	ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	๙
๔	ฝ่ายแผนและประเมินผล	๑
๕	ฝ่ายประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ	๑
๖	ฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๒
	รวมทั้งสิ้น	๒๒

ประเด็นที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ได้ดำเนินการดังนี้

๑. การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต”คนไทยไม่ทนต่อการทุจริต(Zero Tolerance) โดย นายปฐมพงศ์ พักเขียว ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา และคณะเจ้าหน้าที่ได้ประกาศเจตนารมณ์เพื่อการต่อต้านการทุจริตร่วมกันและจะดำเนินการตามมาตรการ“สุจริต โปร่งใส สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทราใสสะอาด” (เอกสาร ๑ ภาพกิจกรรม)

๒. นายปฐมพงศ์ พักเขียว ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา ได้บรรยายให้ความรู้และแนวคิดในหัวข้อ “๑) การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ๒) ผลประโยชน์ทับซ้อน ๓) แนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๔) การรับสินบนของเจ้าหน้าที่เป็นสาเหตุของประโยชน์ทับซ้อน” เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา ให้มีสำนึกคุณธรรมจริยธรรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการบรรลุเป้าหมาย ด้วยความโปร่งใส เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และนำมาซึ่งความภาคภูมิใจของตนเอง (เอกสาร ๒ คู่มือการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เอกสาร ๓ สไลด์บรรยายหัวข้อ “แนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน” และ เอกสาร ๔ สไลด์บรรยายหัวข้อ “การรับทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นสาเหตุหนึ่งของ ประโยชน์ทับซ้อน”)

ประเด็นที่ ๒ การใช้งบประมาณ ได้ดำเนินการดังนี้

จัดประชุมให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณของหน่วยงาน โดยจัดประชุมเร่งรัดการติดตามการดำเนินงาน โดยงานบริหารทั่วไป ได้แจ้งผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕๔ (ตามเอกสาร ๕) โดยผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทราได้กำชับให้ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้และเร่งเบิกจ่ายให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับงบดำเนินงานและงบรายจ่ายอื่น สำหรับงบลงทุนค่าก่อสร้างอาคารอเนกประสงค์ ขนาดกว้าง ๓๐ เมตร ยาว ๕๖ เมตร อยู่ในขั้นตอนการทำสัญญา และค่าครุภัณฑ์การศึกษา จำนวน ๑๒ รายการ อยู่ในขั้นตอนเผยแพร่ประกาศและเอกสารการประกวดราคา สำหรับงบเงินอุดหนุน ไม่สามารถเบิกจ่ายได้เนื่องจากยังมีปัญหาจากปัจจัยภายนอก และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ซักถาม สอบถามทุกท่วง ซึ่งมีข้อซักถาม (ตามเอกสาร ๖)

ประเด็นที่ ๓ การใช้อำนาจ ได้ดำเนินการดังนี้

นายปฐมพงศ์ พักเขียว ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา ได้ชี้แจงและเน้นย้ำเรื่องการมอบหมายงานตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน ตามคำสั่งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา ที่ ๐๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ (ตามเอกสาร ๗) และได้ชี้แจงเกี่ยวกับประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตัวชี้วัดบังคับของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ (ตามเอกสาร ๘)

ประเด็นที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

สืบทารวจตรีหญิง ศิขร พุทธปัญญา หัวหน้างานบริหารทั่วไป ได้ชี้แจงให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติในการยืมพัสดุ หรือทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ส่วนที่ ๒ การยืม โดยกำชับให้เจ้าหน้าที่ทุกคนถือปฏิบัติตามแนวปฏิบัติในการยืมใช้พัสดุของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา อย่างเคร่งครัด (ตามเอกสาร ๙ ประกาศสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แนวปฏิบัติในการยืมใช้พัสดุของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา)

ประเด็นที่ ๕ การแก้ไขปัญหาทุจริต ได้ดำเนินการดังนี้

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทราได้จัดทำประกาศเจตนารมณ์ “สุจริต โปร่งใส สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทราใสสะอาด” และจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงานมอบให้เจ้าหน้าที่ทุกคน ได้รับทราบและถือปฏิบัติ (ตามเอกสาร ๑๐ และ ๑๑)

ประเด็นที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

สืบทารวจตรีหญิง ศิขร พุทธปัญญา หัวหน้างานบริหารทั่วไป ได้บรรยายให้ความรู้ แนะนำแก่เจ้าหน้าที่ในหัวข้อ “แนวทางให้บริการทางโทรศัพท์ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา” โดยมีเอกสารประกอบการบรรยาย (ตามเอกสาร ๑๒ คู่มือการให้บริการทางโทรศัพท์ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา)

เอกสาร ๑ ภาพกิจกรรม

๑) การบรรยาย โดยนายปฐมพงศ์ พิภเขียว ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉะเชิงเทรา เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม ชั้น ๑ อาคารฝึกอบรม สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา





๒) ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านทุจริต โดยนายปฐมพงศ์ พักเขียว ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา และคณะเจ้าหน้าที่



๓) กิจกรรมรณรงค์ต่อต้านทุจริต โดยนายปฐมพงศ์ พักเขียว ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา และคณะเจ้าหน้าที่





บทสวด 4



การรับทรัพย์สินของเจ้าพนักงานของรัฐ
เป็นสาเหตุหนึ่งของ ประโยชน์ทับซ้อน



โดย

นายปฐมพงศ์ พักเขียว
ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

การรับทรัพย์สินของเจ้าพนักงานของรัฐ
เป็นสาเหตุหนึ่งของ ประโยชน์ทับซ้อน



สายด่วน น.ร.บ.
1205
www.nlrc.go.th




๐1

**“การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม”
(CONFLICT OF INTERESTS) หรือประโยชน์ทับซ้อน**

หมายถึง สภาวการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปมีผลประโยชน์ส่วนตนอันอาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลาง เป็นเหตุให้สาธารณชนเกิดความเคลือบแคลงสงสัยหรือไม่เชื่อมั่นว่าได้ใช้ดุลยพินิจหรือปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ






๐2

เจตนาารมณ์ของการห้ามเจ้าพนักงานของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด

เพื่อไม่ให้เกิดการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐจากบุคคลในโอกาสต่างๆ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีความโปร่งใส ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม และทำให้การบริหารราชการแผ่นดินเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนแต่ละประเทศชาติ







03

หลักการรับทรัพย์สินของเจ้าพนักงานของรัฐ ตามกฎหมาย บ.บ.ช.

(พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 128) ห้ามมิให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้ใดรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด



04

เจ้าพนักงานของรัฐจะรับทรัพย์สินฯ ได้ดังนี้

01


ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

02

การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่ กค.กธรรมาการ บ.บ.ช. กำหนด

03

การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากขบวนการ ฟูสิบสินดาบ หรือญาติที่เฝ้าตามประเพณี หรือ ตามธรรมจรรยา ตามฐานะบุตร






05

**หลักการรับทรัพย์สินของเจ้าพนักงานของรัฐ
ตามกฎหมาย ป.ป.ช**

ไม่รับสิ่งกับเจ้าพนักงานของรัฐ
ทุกตำแหน่งและทุกระดับ
(ยกเว้นกรรมการ ป.ป.ช.
ไม่ต้องประกาศกำหนด)




ไม่รับสิ่งกับผู้ซึ่งพ้นจากการเป็น
เจ้าพนักงานของรัฐมาแล้ว
ยังไม่ถึง 2 ปี ด้วย โดยอัตโนมัติ
(มาตรา 128 วรรคสาม)



การกระทำอื่นเป็นการฝ่าฝืน
บทบัญญัติของกฎหมายนี้
ให้ถือว่าเป็นการกระทำ
ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่
ราชการหรือความผิดต่อ
ตำแหน่งหน้าที่ในการ
ยุติธรรม (มาตรา 129)







06

**หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา
ของเจ้าพนักงานของรัฐ**

(ร่างประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับ
ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. ...)








07

“การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา”

หมายความว่า การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากญาติหรือจากบุคคลที่ให้กับในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติต่อกันในสังคม

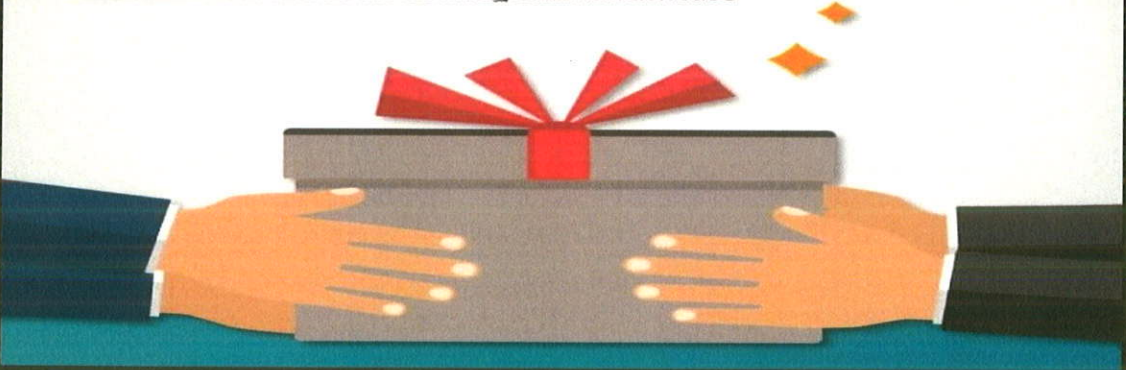


08

“ประเพณี”

หมายความว่า เทศกาลหรือวันสำคัญซึ่งอาจมีการให้ทรัพย์สินหรือของขวัญกัน และให้หมายความรวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ปฏิบัติต่อกันในสังคมด้วย



ZERO
ศูนย์
1205
www.nacc.go.th

๐๑

“ญาติ”

หมายความว่า บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน
สวามี บิดา มารดา คู่สมรส บุพการีหรือผู้สืบสันดานของคู่สมรส บุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรม

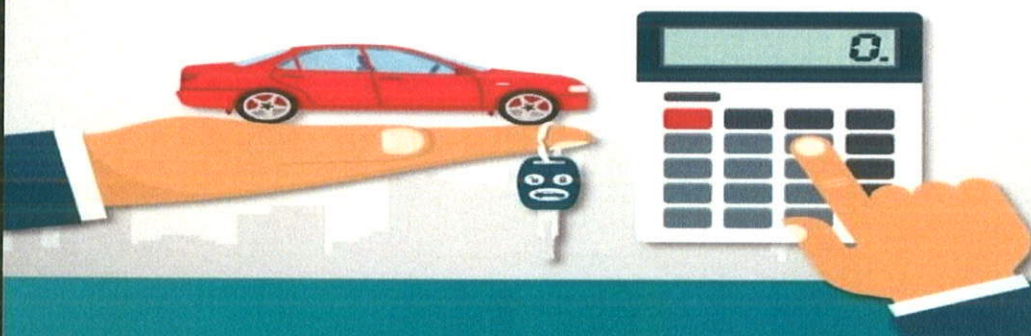




ZERO
ศูนย์
1205
www.nacc.go.th

10

“ประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้”

หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่า และให้หมายความรวมถึง การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ
การรับการพักผ่อน หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน







11

เจ้าพนักงานของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมดาจรรยาได้ดังนี้


1

ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุพการี พุสียงสนดาน หรือญาติที่ให้ตามประเพณี หรือตามธรรมเนียมตามฐานะจรรยา




2


ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดตามประเพณีจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคลแต่ละโอกาสไม่เกิน 3,000 บาท



3

ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นับเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป






12

การดำเนินการของเจ้าพนักงานของรัฐและการวินิจฉัยของผู้นับกับบริษัทฯ



เจ้าพนักงานของรัฐ

- สนับสนุนในด้านศรัทธาจนมีปริมาณสูงทำมากกว่าที่กำหนด ซึ่งได้สนับสนุนโดยมีความจำเป็นอย่างชัดเจนของสภามหาวิทยาลัย อธิการบดีหรือหัวหน้าผู้บริหารระดับดีระดับต่างๆ
- แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดต่อผู้นับกับบริษัทฯ (เมื่อได้รับการปรึกษาใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อบังคับ)







ผู้นับกับบริษัทฯ

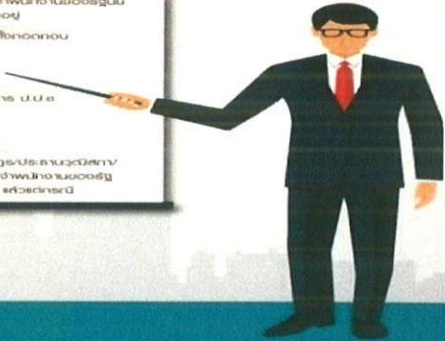
- อนุมัติว่ามติที่ประชุมของคณะผู้บริหาร และคณะกรรมการให้สินทรัพย์หรือประโยชน์อื่นใดเป็นไปเพื่อเป็นสาธารณะประโยชน์
- มีทำสัญญาไม่สละทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าวก็ให้กับการรับสินทรัพย์หรือประโยชน์อื่นใดที่เกี่ยวกับกรณีที่ไม่สามารถยกฟ้องได้ ไร่เจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าวให้ในลักษณะที่สละโดยเสรี

เมื่อได้ดำเนินการอย่างเด่นชัด ให้ถือว่าเจ้าพนักงานของรัฐนั้นไม่เคยได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าว

13

เจ้าพนักงานของรัฐผู้สมัครพิเศษฯ	ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด
เจ้าพนักงานของรัฐ	หัวหน้าส่วนราชการผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด
ผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดิน	ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด
ผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดิน	ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด
ผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดิน	ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด ผู้บังคับบัญชาผู้รับแจ้งละเมิด






14

บทกำหนดโทษ

(พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 169)

เจ้าพนักงานของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 128 ต้องระวางโทษ **จำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือ บริษมิ์ไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งบริษมิ์**



15

หากเจ้าพนักงานของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อกะทำการหรือไมกระทำการอย่างใดในตำแหน่ง ไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ อาจเป็นความผิดฐานรับสินบน ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 149 หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

LAW








ข่าวประชาสัมพันธ์
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา Chachoengsao office for skill Development
 59/1 หมู่ 4 ตำบลวังเย็น อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา 24190
 โทรศัพท์ 0 3808 8001-2 โทรสาร 0 3885 122 www.dsd.go.th/chachoengsao



ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการหรือข้อเสนอแนะ
ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา



หากท่านต้องการ
 ร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของ
 สำนักงานพัฒนาฝีมือ
 แรงงานฉะเชิงเทรา
 เกี่ยวกับการให้บริการ
 หรือมีข้อเสนอแนะใดๆ
 ท่านสามารถร้องเรียน
 หรือให้ข้อเสนอแนะได้
 3 ช่องทาง ดังนี้



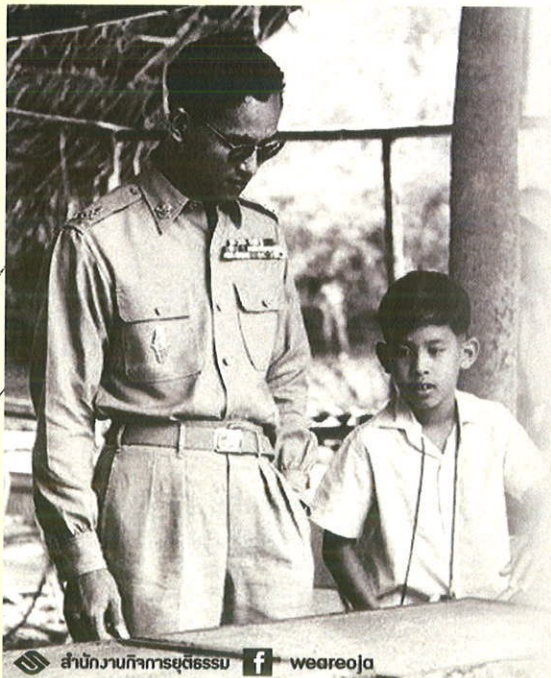
ติดต่อด้วยตนเอง
 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา
 59/1 หมู่ 4 ตำบลวังเย็น อ.แปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา

เฟสบุ๊ก
 เพจสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา
<https://facebook.com/chachoengsao.dsd>

เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 หัวข้อ ร้องทุกข์ ร้องเรียน (กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม)
https://home.dsd.go.th/hr/web/index_wcaq.php

ผลประโยชน์ทับซ้อน และแนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

โดย
นายปฐมพงศ์ พักเขียว
ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา



“ทุกคนในชาติมีหน้าที่ของตัวเอง
และถ้าแต่ละคน
ทำให้ได้อย่างเข้มแข็ง
ชื่อสัตย์ สุจริต
ประเทศไทย
ก็ย่อมต้องปลอดภัย
และก้าวหน้าไปอย่างดี”

พระราชดำริพระราชทานแก่คณะบุคคลต่างๆที่เข้าเฝ้าฯ
ในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา
ณ ศาลาดุสิดาลัย
วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๓๓

ผลประโยชน์ทับซ้อน

หมายถึงการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆตามอำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้เสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อประโยชน์ให้กับตนหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริตก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐโดยการกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น

- (๑) การรับประโยชน์ต่างๆและผลจากการรับผลประโยชน์นั้นส่งผลต่อการตัดสินใจในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่
- (๒) การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา
- (๓) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนั้นหาประโยชน์จากหน่วยงาน
- (๔) การทำงานพิเศษโดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการสร้างความน่าเชื่อถือ
- (๕) การรู้ข้อมูลภายในแล้วนำข้อมูลไปหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น
- (๖) การใช้บุคลากรหรือทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน

(๗) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง ดังนั้น การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนภายในหน่วยงานจึงเป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และจะต้องมีการสร้างระบบเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งจะต้องมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน พร้อมกับการให้องค์ความรู้จากคู่มือดังกล่าวแก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการปลูกฝังและปรับฐานความคิดของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานให้มีความตระหนักและสามารถแยกแยะเรื่องประโยชน์ส่วนตัวออกจากเรื่องประโยชน์ส่วนรวมได้

สำนักงาน ก.พ. ให้ความหมาย “ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม” หรือ Conflict Of Interests (COI) หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนาและมีรูปแบบที่หลากหลายจนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ

การจ่ายเงินค่าตอบแทนเพื่อให้ตนได้เลื่อนตำแหน่ง ส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรมเนื่องจากการยึดผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลักผลเสียจึงเกิดขึ้นกับประเทศชาติการกระทำแบบนี้เป็นการกระทำที่ผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

- (๑) บุคคลดำรงตำแหน่งของรัฐที่ต้องรับผิดชอบต่อประโยชน์สาธารณะ
- (๒) เกิดภาวะผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาแทรกแซงการตัดสินใจหรือการใช้ดุลยพินิจ
- (๓) เกิดการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมการเปรียบเทียบกันระหว่างความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (COI) กับคอร์รัปชัน

"การคอร์รัปชัน" คือ การทุจริตในระดับที่สูงสุด ส่วน "ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม" ถือเป็นความผิดระดับต้นไม่ใช่การ "คอร์รัปชัน" แต่เป็นต้นเหตุพื้นฐานของการคอร์รัปชันและเมื่อมีพฤติกรรมของความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเกิดขึ้น ก็จะนำไปสู่การคอร์รัปชันได้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ให้ความสำคัญกับบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติมีความเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙ ประการ ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙ ประการ ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ความรู้เกี่ยวกับการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

มาตรา 100 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี
- (2) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี
- (3) รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยงานราชการหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อมหรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว
- (4) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษาตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้กำกับ ดูแลควบคุมหรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ของทางราชการหรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งใดที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้นำบทบัญญัติในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคสองโดยให้ถือว่าการดำเนินการของคู่สมรสดังกล่าวเป็นการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา 101 ให้นำบทบัญญัติมาตรา 100 มาใช้บังคับกับการดำเนินการของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปี โดยอนุโลมเว้นแต่การเป็นผู้ถือหุ้นไม่เกินร้อยละห้าของจำนวนหุ้นทั้งหมดที่จำหน่ายได้ในบริษัทมหาชนจำกัดซึ่งมิใช่บริษัทที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 100(2) ที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

มาตรา 102 บทบัญญัติมาตรา 100 มิให้นำมาใช้บังคับกับการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจกำกับดูแล ควบคุมหรือตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่หน่วยงานของรัฐถือหุ้นหรือเข้าร่วมทุน

มาตรา 103 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.กำหนดบทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ที่พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม

มาตรา 103/1 บรรดาความผิดที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ให้ถือเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาดำเนินการ

มาตรา 122 เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติตามมาตรา 100 มาตรา 101 หรือ มาตรา 103 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับกรณีความผิด ตามมาตรา 100 วรรคสามหากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นยินยอมด้วยในการที่คู่สมรสของตนดำเนินกิจการตามมาตรา 100 วรรคหนึ่ง ให้ถือว่าผู้นั้น ไม่มีความผิด

มาตรา 123 เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใด ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามิตำแหน่งหรือหน้าที่ซึ่งที่ตนมิได้มี ตำแหน่งหรือหน้าที่นั้นเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย สำหรับตนเองหรือผู้อื่นต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ มาตรา 123/1 เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริตต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

Miscellaneous
สารบัญ

แนวทางป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน



ถ้าเป็นคู่สมรสหรือสมาชิกในครอบครัวของคู่สมรสของข้าราชการ ซึ่งเจ้าพนักงานของรัฐผู้ใดมีอำนาจใน
ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ ดำเนินคดี หรือพิจารณาข้อกล่าวหาได้แก่การขึ้น

ห้ามข้าราชการของรัฐผู้ใดปฏิบัติ
ราชการตาม ป.อ.ร. ๓๖

ผู้บัญชาการ



ถ้าเป็นคู่สมรสหรือสมาชิกในครอบครัวของคู่สมรสของข้าราชการ ซึ่งเจ้าพนักงานของรัฐผู้ใด
มีอำนาจในดูแล ควบคุม ตรวจสอบ ดำเนินคดี หรือพิจารณาข้อกล่าวหาได้แก่การขึ้น

ห้ามข้าราชการของรัฐผู้ใดปฏิบัติ
ราชการตาม ป.อ.ร. ๓๖

ผู้บัญชาการ



๑) รุจิรา

ป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ห้ามเข้าใกล้จุดให้บริการเคาน์เตอร์ที่บริเวณด้านหน้า หรือถูกฝ่าฝืนกฎระเบียบ
ซึ่งอาจมีผลต่อการให้บริการ หรือระงับการบริการ

เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ
บุคลากร (พนักงาน
อาคันตุกะ)

ผู้ปฏิบัติงาน

ใช้หน่วยงานที่มีอำนาจดูแลให้บริการ การดูแลจากฝ่ายปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

หน่วยงานต้นสังกัด

ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์

ผู้ปฏิบัติงาน

เอกสาร: 01-000-0001 | 47

อย่าเอารถหลวง ไปใช้ส่วนตัว

หัวหน้าส่วนราชการแห่งหนึ่ง เมื่อไปดำรงตำแหน่งใหม่
ทางภาคเหนือ ระยะแรกที่โรงแรม ห่างจากที่ทำงาน ประมาณ
1 กิโลเมตร ให้นำตัวรถส่วนตัวมาจอดไว้ที่หน้าท่ารถคนเข้า

ใช้ไปราชการเท่านั้น

และขับรถไปส่งที่ที่พักก่อนเป็นหลังเลิกงาน ในช่วงวันจันทร์
ถึงวันศุกร์เป็นประจำ และต่อมาแม้ว่าจะย้ายออกจากโรงแรมไป
พักที่ที่ใหม่เป็นอพาร์ทเมนท์ก็ยังมีพฤติกรรมดังกล่าวเช่นเดิม
ข้าหมักขึ้นในวันหยุดเสาร์อาทิตย์บางวัน ก็ใช้คนขับรถของตนที่
ส่วนกลางพาไปทำธุระส่วนตัว

ใช้ไปราชการเท่านั้น

เบ็ดเตล็ด 01 2562 ทางด่วน 50 นาที 50 บาท

QR Code

สรุปการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564(งบดำเนินงานและงบรายจ่ายอื่น)

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

ข้อมูล ณ วันที่ 15 มีนาคม 2564

รายการ	ได้รับจัดสรร	เบิกจ่าย	คงเหลือ
กิจกรรมพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	1,440,000.00	1,185,787.14	254,212.86
กิจกรรมยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	270,000.00	114,351.12	155,648.88
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแก่นักเรียนยกจนที่ไม่ได้ศึกษาต่อหลังจบการศึกษาระดับ	27,500.00	0.00	27,500.00
กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	87,500.00	52,865.00	34,635.00
กิจกรรมฝึกอบรมฝีมือแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	117,600.00	55,015.66	62,584.34
กิจกรรมพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามกฎหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน	116,000.00	68,617.18	47,382.82
กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	178,600.00	144,666.34	33,933.66
กิจกรรมขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร. ปช.	32,300.00	0.00	32,300.00
กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	926,760.00	866,643.90	60,116.10
กิจกรรม การจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	25,000.00	25,000.00	0.00
โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0	153,500.00	23,146.00	130,354.00
รวม	3,374,760.00	2,536,092.34	838,667.66

สรุปการเบิกค่าใช้จ่ายแยกตามกิจกรรม และรายการค่าใช้จ่าย

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

ข้อมูล ณ วันที่ 15 มีนาคม 2564

รายการ	สูงอายุ	สมรรถนะ	ยกทด	พรบ	ผลิตภาพ	ทดสอบ	กลุ่มเฉพาะ	EEC	รวม
ค่าใช้จ่ายในการฝึก	54,547.00	84,000.00	63,471.00		23,146.00		51,990.00	691,820.00	968,974.00
ค่าใช้จ่ายในการทดสอบ						109,092.00			109,092.00
ค่าจ้างเหมา	0.00	30,000.00	0.00	769,008.00	0.00	0.00	0.00	176,670.00	975,678.00
1. ยาม				335,868.00				81,870.00	417,738.00
2. คนสวนแม่บ้าน				325,140.00				79,800.00	404,940.00
3. จ้างเอกชนทำงาน		30,000.00		108,000.00				15,000.00	153,000.00
ค่าสาธารณูปโภค	468.66	231.12	1,256.18	8,428.40	0.00	10,283.84	0.00	195,985.10	216,653.30
1. ค่าไฟฟ้า								181,113.30	181,113.30
2. ค่าน้ำประปา			256.80	1,027.20					1,284.00
3. ค่าอินเทอร์เน็ต				1,594.30		1,594.30		1,594.30	4,782.90
4. ค่าโทรศัพท์	468.66	231.12	999.38	1,465.90		237.54		3,905.50	7,308.10
5. ค่าไปรษณีย์				4,341.00		8,452.00		9,372.00	22,165.00
ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม				14,035.00			875.00	2,160.00	17,070.00
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง				17,593.50		7,420.50		16,046.85	41,060.85
ค่าวัสดุสำนักงาน				5,029.00				16,890.00	21,919.00
ค่าวัสดุงานบ้านงานครัว			2,520.00			4,990.00			7,510.00

รายการ	สูงอายุ	สมรรถนะ	ยกทศ	พรบ	ผลิตภพ	ทตลอบ	กลุ่มเฉพาะ	EEC	รวม
ค่าวัสดุคอมพิวเตอร์								15,350.00	15,350.00
ค่าวัสดุไฟฟ้า								10,200.00	10,200.00
ค่าวัสดุก่อสร้าง				2,915.00					2,915.00
ค่าใช้จ่ายในการให้บริการประชาชน(ปีใหม่)				7,302.00					7,302.00
ค่าใช้จ่ายในงานพิธีต่าง ๆ			400.00	2,000.00		25,000.00			27,400.00
ค่าซ่อมแซมครุภัณฑ์				11,100.00		9,070.00		48,935.19	69,105.19
ค่าเช่าเครื่องถ่ายเอกสาร				3,000.00		3,000.00		9,000.00	15,000.00
ค่าน้ำดื่มบริการประชาชน			970.00	2,040.00		810.00			3,820.00
ค่าเดินทางไปราชการ		120.00		22,743.00				2,730.00	25,593.00
ค่าใช้จ่ายอื่น				1,450.00					1,450.00
รวม	55,015.66	114,351.12	68,617.18	866,643.90	23,146.00	169,666.34	52,865.00	1,185,787.14	2,536,092.34

เอกสาร ๒

ข้อซักถาม สอบถามทั่วทั้งวง

จากการจัดประชุมให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณของหน่วยงาน

ลำดับที่	ชื่อ-ชื่อสกุล ผู้ซักถาม/ทั่วทั้งวง	ข้อซักถาม	ตอบ/ชี้แจงข้อซักถาม
๑	นางหนึ่งฤทัย ไกรวุฒิกิตติพงษ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ	ในการเดินทางไปราชการ ณ กรม พัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเบิกค่า ทางด่วนพิเศษได้หรือไม่ ถ้าได้ ขอ ทราบขั้นตอนการเบิกและระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง	ส.ต.ต.(ญ) ศิขร พุทธิปัญญา นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ : ชี้แจง ในการเดินทางไปราชการ ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเบิก ค่าทางด่วนพิเศษได้ ซึ่งเป็นไปตาม ๑) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย การเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน ของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๕๓ และ ๒) หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วน ที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๔/ว๙๖ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๓ รายการลำดับ ที่ ๒๐ กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ๓) หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วน ที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๔/ว๒๗ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘
๒	นายชัชวาลย์ อารีรักษ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ชำนาญการ	กรณีข้าราชการ เดินทางไป ราชการ ๓ วันติดต่อกัน เบิกค่าที่ พัก เหม่าจ่าย ๑ วัน เบิกจ่ายจริง แบบมี ใบเสร็จรับเงิน ๒ วัน ได้ หรือไม่	ส.ต.ต.(ญ) ศิขร พุทธิปัญญา นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ : ชี้แจง ในการเดินทางไปราชการใน คราวเดียวกัน ต้องเบิกได้ลักษณะ เดียวกัน ดังนั้นต้องเลือกเหม่าจ่าย หรือจ่ายจริง ทุกวันตลอดการ เดินทาง ถ้าเลือกจ่ายจริง ต้องมี ใบเสร็จรับเงินและFolioแนบมาด้วย
๓	นางสาวณัฐธยาน์ จันทรหอม นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติการ	ข้าราชการเดินทางไปราชการ สามารถเบิกค่าพาหนะรับจ้างแบบ เหม่าจ่ายได้หรือไม่	ส.ต.ต.(ญ) ศิขร พุทธิปัญญา นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ : ชี้แจง ในการเดินทางไปราชการ สามารถเบิกค่าพาหนะรับจ้างแบบ เหม่าจ่ายได้ โดยให้ถือปฏิบัติตาม ระเบียบกระทรวง การคลังว่าด้วย การเบิกค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไป ราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ ข้อ ๑๐ การ เดินทางไปราชการโดย พาหนะ รับจ้างข้ามเขตจังหวัด ระหว่าง สถานที่อยู่ ที่พัก หรือสถานที่ปฏิบัติ

ลำดับที่	ชื่อ-ชื่อสกุล ผู้ช้คำถาม/หักท้วง	ข้อช้คำถาม	ตอบ/ช้แจงข้อช้คำถาม
			<p>ราชการกับสถานียานพาหนะประจำทาง หรือสถานที่จัดพาหนะที่ต้องใช้ในการ เดินทางไปยังสถานที่ปฏิบัติราชการ ให้ เบิกค่าพาหนะรับจ้างได้เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด และหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่กค๐๔๐๙.๖/ว๔๒ลงวันที่๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๐ เรื่องหลักเกณฑ์การเบิกค่าพาหนะ รับจ้างข้ามเขตจังหวัด เงินชดเชย และ ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นต้องจ่ายเนื่องในการเดินทางไปราชการ</p> <p>๑.อัตราค่าพาหนะรับจ้างข้ามเขตจังหวัด ระหว่างสถานที่อยู่ที่พักหรือสถานที่ ปฏิบัติราชการกับสถานียานพาหนะ ประจำทางหรือสถานที่จัดพาหนะที่ต้องใช้ ในการเดินทางไปยังสถานที่ปฏิบัติราชการ</p> <p>(๑) กรณีเป็นการเดินทางข้ามเขต จังหวัดระหว่างกรุงเทพฯ กับจังหวัดที่มีเขต ติดต่อกับกรุงเทพฯ หรือการเดินทางข้าม เขตจังหวัดที่ผ่านเขตกรุงเทพฯ ให้เบิก เท่าที่จ่ายจริงภายในวงเงินที่ยาวละไม่เกิน ๖๐๐ บาท</p> <p>(๒) การเดินทางข้ามเขตจังหวัดอื่น ๆ นอกเหนือจาก ข้อ (๑) ให้เบิกเท่าที่จ่าย จริงภายในวงเงินที่ยาวละไม่เกิน ๕๐๐</p>



เอกสาร ๗

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา โทรศัพท์ ๐ ๓๘๐๘ ๘๐๐๑-๒

ที่ บท ๐๒๖/๒๕๖๔

วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง คำสั่งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา ที่ ๐๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔
เรียน แจ้งทำย

พร้อมนี้ งานบริหารทั่วไป ขอส่งคำสั่งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา ที่ ๐๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง มอบหมายผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดหน่วยงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มาเพื่อทราบ

สืบทารวจตรีหญิง

(ศิขร พุทธปัญญา)

หัวหน้างานบริหารทั่วไป

แจ้งทำย

๑.ฝ่ายแผนงานและประเมินผล

๒.ฝ่ายประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ

๓.ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.ฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงาน

} ทน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา โทรศัพท์ ๐ ๓๘๐๘ ๘๐๐๑-๒

ที่ บท ๐๒๒ /๒๕๖๔

วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ลงนามคำสั่งมอบหมายผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดหน่วยงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

๑. ต้นเรื่อง

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา เป็นส่วนราชการระดับหน่วยงานส่วนกลางของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค เป็นหน่วยปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิต กิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน โดยต้องดำเนินการปฏิบัติราชการภายใต้กรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. และการประเมินการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ภายใต้องค์ประกอบการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการใน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการ
ดำเนินงาน(Performance Base) และองค์ประกอบที่ ๒ การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential
Base) เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติราชการเป็นไปตามกรอบการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานมี
ประสิทธิภาพ และผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เห็นควรมอบหมายผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดตามกรอบ
การประเมินการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๒. ขอรายงานเพื่อพิจารณา

งานบริหารทั่วไป ได้จัดทำคำสั่งมอบหมายผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินการ
ปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เสร็จเรียบร้อย รายละเอียดตาม
เอกสารแนบท้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอให้โปรดลงนามในคำสั่งแนบท้ายหนังสือนี้

สืบทารวจตรีหญิง

(ศิรินทร์ พุทธิปัญญา)

หัวหน้างานบริหารทั่วไป

-เห็นชอบ/ลงนามแล้ว

(นายปฐมพงศ์ พิกเชียว)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา



คำสั่งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา
ที่ ๐๒๖/๒๕๖๔

เรื่อง มอบหมายผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดหน่วยงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ด้วยสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา เป็นส่วนราชการระดับหน่วยงานส่วนกลางของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค เป็นหน่วยปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิต กิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน โดยต้องดำเนินการปฏิบัติราชการภายใต้กรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. และการประเมินการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ภายใต้องค์ประกอบการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการใน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการ
ดำเนินงาน(Performance Base) และองค์ประกอบที่ ๒ การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential
Base)

เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติราชการเป็นไปตามกรอบประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
มีประสิทธิภาพ และผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ จึงมอบหมายผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดหน่วยงานตาม
กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย โดยให้ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดมีหน้าที่ ดังนี้

๑. วางแผนการดำเนินการเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย ตามกรอบการประเมินการปฏิบัติ
ราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยให้ศึกษารายละเอียด
หลักเกณฑ์การพิจารณา เจ็อนไข หลักฐานประกอบ และถ่ายทอดตัวชี้วัดดังกล่าวให้ผู้
เกี่ยวข้องเข้าใจเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย
๒. ติดตาม/กำกับดูแล จัดเก็บข้อมูล แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและประเมินผลการ
ดำเนินงาน
๓. รายงานผลการปฏิบัติราชการ พร้อมเอกสารหลักฐาน สำหรับรอบการประเมิน ๖ เดือน
และรอบ ๑๒ เดือน
๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายปฐมพงษ์ พักเขียว)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

การมอบหมายผู้ดูแลตัวชี้วัดหน่วยงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

ตัวชี้วัด	ผู้กำกับดูแล
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน(Performance Base)	
<p>๑ ตัวชี้วัด ๑.๑ : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามโครงการที่กำหนด และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๑.๑ : จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ จำแนกรายโครงการและดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐ ตามเป้าหมายรอบ ๑๒ เดือน</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๑.๒ : เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส ๑ - ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๕</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๑.๑ : จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ จำแนกรายโครงการและดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ ๔๕ ตามเป้าหมายรอบ ๑๒ เดือน</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๑.๒ : เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส ๑ - ๔ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐</p>	พร/คร/มธ/บพ
<p>๒ ตัวชี้วัด ๑.๒ : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๒.๑ : ดำเนินการได้ตาม ข้อ ๓.๑ - ๓.๔</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๒.๑ : ดำเนินการได้ตาม ข้อ ๓.๑ - ๓.๔</p>	บพ
<p>๓ ตัวชี้วัด ๑.๓ : ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑) ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๓.๑ : จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการ ที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริม พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๓.๑ : จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการ ที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริม พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>๒) ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๓.๒ : จำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ร้อยละ ๖๐</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๓.๒ : จำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ร้อยละ ๑๐๐</p>	พร

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน(Performance Base)		
๔	<p>ตัวชี้วัด ๑.๔ : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๔.๑ : การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนไม่น้อยกว่า ๕ เดือน</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๔.๑ : การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนไม่น้อยกว่า ๑๐ เดือน</p>	บท
๕	<p>ตัวชี้วัด ๑.๕ : ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๕.๑ : เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๕.๑ : เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐</p>	พร/คร
๖	<p>ตัวชี้วัด ๑.๖ : ความสำเร็จของการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๖.๑ : รายงานผลการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในรอบ ๖ เดือนแรก ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง โดยมีประเด็นที่เป็นภารกิจสำคัญไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมง</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๖.๑ : รายงานผลการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในรอบ ๖ เดือนแรก ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง โดยมีประเด็นที่เป็นภารกิจสำคัญไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมง</p>	คณะทำงาน
๗	<p>ตัวชี้วัด ๑.๗ : ความสำเร็จของการติดตามผลความพึงพอใจ</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๗.๑ : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๐</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๗.๒ : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๖๐</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๗.๑ : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๐</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๗.๒ : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๖๐</p>	มฐ
๘	<p>ตัวชี้วัด ๑.๘ : ความสำเร็จของการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๘.๑ : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๔๐</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๘.๒ : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๘.๑ : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๔๐</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๘.๒ : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐</p>	พร
๙	<p>ตัวชี้วัด ๑.๙ : ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๙.๑ : ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๙.๑ : ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕</p>	พร

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน(Performance Base)		
๑๐	<p>ตัวชี้วัด ๑.๑๐ : ร้อยละของความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ และความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๑๐.๑ : ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๑๐.๒ : ข้อสอบภาคความรู้ พร้อมเฉลย</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๑๐.๑ : คู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๑๐.๒ : จำนวนแบบสอบถามความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p>	คณะทำงาน
๑๑	<p>ตัวชี้วัด ๑.๑๑ : ความสำเร็จของการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในและการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๑๑.๑ : รายงานการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๑๑.๑ : รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย แบบ ปย.๑ แบบ ปย.๒ แบบติดตาม ปย.๒ และแบบสอบถามด้านการคลัง</p>	คณะทำงาน
๑๒	<p>ตัวชี้วัด ๑.๑๒ : ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๑๒.๑ : จำนวนครั้งในการออกตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ในรอบ ๖ เดือน ไม่น้อยกว่า ๑๐ ครั้ง</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๑๒.๑ : จำนวนครั้งในการออกตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ในรอบ ๑๒ เดือน ไม่น้อยกว่า ๒๐ ครั้ง</p>	พร
๑๓	<p>ตัวชี้วัด ๑.๑๓ : ความสำเร็จของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๑๓.๑ : ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ ร้อยละ... รอผลการพิจารณาจากสำนักงาน ก.พ.ร.)</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๑๓.๑ : ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ ร้อยละ... รอผลการพิจารณาจากสำนักงาน ก.พ.ร.)</p>	มฐ
๑๔	<p>ตัวชี้วัด ๑.๑๔ : ความสำเร็จการดำเนินงานโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME ๔.๐)</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๑๔.๑ : คัดเลือกสถานประกอบกิจการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ และป้อนข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบกิจการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ ผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๑๔.๒ : จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมตามที่กรมกำหนด</p>	คณะทำงาน

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน(Performance Base)		
	<p>ตัววัดที่ ๑.๑๔.๓ : ข้อมูลรายชื่อสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการตั้งแต่ปี ๖๐ - ๖๓</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๑๔.๑ : คัดเลือกสถานประกอบการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ และป้อนข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ ผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๑๔.๒ : จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมตามที่กรมกำหนด</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๑๔.๓ : ข้อมูลรายชื่อสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการตั้งแต่ปี ๖๐ - ๖๓</p>	
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)		
๑๖	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล</p> <p>รอบที่ ๑ ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ การพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐</p> <p>รอบที่ ๑ ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐</p>	บท
๑๗	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>รอบที่ ๑ ตัวชี้วัด ที่ ๒.๒.๑ จัดทำ Prototype แล้วเสร็จ</p> <p>รอบที่ ๒ ตัวชี้วัด ที่ ๒.๒.๑ ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง อย่างเป็นรูปธรรม ไม่น้อยกว่า ๑ นวัตกรรม</p>	คณะทำงาน



ประกาศสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรม “สุจริต โปร่งใส สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทราใสสะอาด”

ด้วยสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา ให้ความสำคัญในเรื่องการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ ตามนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นตามหลักธรรมาภิบาล ลดโอกาสในการรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเสริมสร้างค่านิยมประหยัดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งเป็นมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต จึงได้กำหนดมาตรการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม “สุจริต โปร่งใส สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทราใสสะอาด” ให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทราถือปฏิบัติดังนี้

๑. ยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา ๕ แห่ง พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ อย่างเคร่งครัด
๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบจากหน่วยงาน ภายนอก
๓. ต้องไม่เกี่ยวข้องกับการรับหรือให้สินบนหรือผลประโยชน์อื่นใดทุกชนิด และไม่กระทำการใดๆ อันขัดต่อผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมในทุกกรณี
๔. มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและสังคม
๕. ปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนิน ชีวิต

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน และยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายปฐมพงศ์ พิกเขียว)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา



ประกาศสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา
เรื่อง หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงาน

ตามที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตามนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นตามหลักธรรมาภิบาล ลดโอกาสในการรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเสริมสร้างค่านิยมประหยัดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งเป็นมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเดือดร้อน หรือพบเห็น ต้องการชี้เบาะแส เสนอแนะ หรือเป็นพยานเพื่อนำผู้ทุจริตมาลงโทษ สามารถร้องเรียนแจ้งปัญหาความเดือดร้อน/ข้อสอบถาม/การเสนอความคิดเห็นดังกล่าว มี ๔ ช่องทาง ดังนี้

๑. ตูรับความคิดเห็น/ร้องเรียนของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา โดยรายละเอียดมี ชื่อ-ชื่อสกุล ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ชัดเจน
๒. ยื่นคำร้อง/หนังสือด้วยตนเอง โดยเขียนคำร้องได้ที่ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๓. ยื่นคำร้องที่เว็บบอร์ดของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา
http://www.dsd.go.th/Chachoengsao/Region/Show_Webboard?region_id=๖๑
๔. ยื่นคำร้องเรียนได้ที่จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา e-mail : dsd.chachoengsao@gmail.com

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน และยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายปฐมพงศ์ พิกเขียว)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา