รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ และได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามลำดับดังนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ คะแนนรวม ๗๔.๔๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ คะแนนรวม ๗๖.๓๔ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ คะแนนรวม ๗๗.๔๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ คะแนนรวม ๘๒.๗๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คะแนนรวม ๘๕.๙๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คะแนนรวม ๙๓.๑๑ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ คะแนนรวม ๘๙.๗๔ จากการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปีงบประมาณที่ผ่านมาภายใต้สถานการณ์การในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว โดยมีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่นำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มาวิเคราะห์หาข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานมีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีรายละเอียดต่างๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

หน้า

คำนำ ก

สารบัญ ข – ค

บทที่ ๑ หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๑

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ๑

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ๓

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ๔

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ๕

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ๗

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ๘

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ๙

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ๑๐

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ๑๒

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ๑๘

บทที่ ๒ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ๒๑

๒.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒๑

๒.๒ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๒๕

๒.๓ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๓๒

๒.๔ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๓๓

บทที่ ๓ วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๖๓

๓.๑ การวิเคราะห์แต่ละตัวชี้วัด ๖๓

๓.๒ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ของหน่วยตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ๖๗

บทที่ ๔ มาตรการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖๘
การปฏิบัติหน้าที่ ๖๘
การใช้งบประมาณ ๖๘
การใช้อำนาจ ๖๙
การใช้ทรัพย์สินของราชการ ๗๐
การแก้ไขปัญหาการทุจริต ๗๑
คุณภาพการดำเนินงาน ๗๑
ประสิทธิภาพการสื่อสาร ๗๒
การปรับปรุงระบบการทำงาน ๗๓
การเปิดเผยข้อมูล ๗๔
การป้องกันการทุจริต ๗๕
บทที่ ๕ การกำกับติดตาม ๗๖
ภาคผนวก

บทที่ ๑
หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงาน ป.ป.ช. ยังคงใช้กรอบแนวทางการประเมินเช่นเดียวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมาก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างเชื่อมโยงและต่อเนื่อง และทำให้เห็นพัฒนาการในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน มีการปรับปรุงในรายละเอียดของระเบียบวิธีการประเมินและประเด็นการประเมินเล็กน้อย เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อจำกัดของการประเมินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นเครื่องมือให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารราชการของหน่วยงานภาครัฐ และมีผลการประเมินที่มาจากมุมมองของประชาชนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการรับรู้และความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลสาธารณะได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยจำแนกออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑)การปฏิบัติหน้าที่ ๒)การใช้งบประมาณ ๓)การใช้อำนาจ ๔)การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ๕)การแก้ไขปัญหาการทุจริต ๖)คุณภาพการดำเนินงาน ๗)ประสิทธิภาพการสื่อสาร ๘)การปรับปรุงระบบการทำงาน ๙)การเปิดเผยข้อมูล ๑๐)การป้องกันการทุจริต

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในตัวชี้วัดที่ ๑ - ตัวชี้วัดที่ ๕ ประกอบด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอกซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๑ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
–เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด				
–เป็นตามระยะเวลาที่กำหนด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๒ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๓ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
–มุ่งผลสำเร็จของงาน				
–ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว				
–พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
i๔ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่	มี	ไม่มี
–เงิน		
–ทรัพย์สิน		
–ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น		

หมายเหตุ:เป็นการเรียกรับที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้รับได้ เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าปรับ เป็นต้น

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
i๕ นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่	มี	ไม่มี
–เงิน		
–ทรัพย์สิน		
-ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น		

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
i๖ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคตหรือไม่	มี	ไม่มี
–เงิน		
–ทรัพย์สิน		
–ประโยชน์อื่นๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น		

๒.ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณนับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้องการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังต่อไปนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๗ ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๘ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
–คุ้มค่า				
–ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๙ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องมากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๑๐ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๑๑ หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
–โปร่งใส ตรวจสอบได้				
–เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใด รายหนึ่ง				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๑๒ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
-สอบถาม				
-ทักท้วง				
-ร้องเรียน				

๓.ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๑๓ ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

หมายเหตุ : การมอบหมาย หมายถึง การมอบหมายงานตามตำแหน่งแหน่งหน้าที่

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๑๔ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๑๕ ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๑๖ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๑๗ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๑๘ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านมีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
–ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ				
–มีการซื้อขายตำแหน่ง				
–เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง				

๔.ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคลากรภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๑๙ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	น้อยสุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๒๐ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	น้อยสุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๒๑ ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	น้อยสุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๒๒ บุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	น้อยสุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๒๓ ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	น้อยสุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๒๔ หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	น้อยสุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

๕.ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลยและจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๒๕ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
i๒๖ หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้หรือไม่	มี	ไม่มี
-ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ		
-จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน		

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๒๗ ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

หมายเหตุ :หากท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านไม่มีปัญหาการทุจริตให้ตอบ "มากที่สุด"

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๒๘ หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
–เฝ้าระวังการทุจริต				
–ตรวจสอบการทุจริต				
–ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต				

หมายเหตุ :หากหน่วยงานของท่านไม่มีการทุจริต จึงทำให้ไม่มีการลงโทษทางวินัย ให้ตอบ "มากที่สุด"

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๒๙ หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

หมายเหตุ :ฝ่ายตรวจสอบภายใน หมายถึง ส่วนงานตรวจสอบภายในหน่วยงาน ฝ่ายตรวจสอบภายนอก หมายถึง หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นต้น

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i๓๐ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
–สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก				
–สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้				
–มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา				
–มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง				

๖.ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
e๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
–เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด				
–เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
e๒ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่อคนอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
e๓ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่านอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
e๔ ในระยะเวลา ๑ ปี ที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่	มี	ไม่มี
-เงิน		
–ทรัพย์สิน		
–ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น		

หมายเหตุ :เป็นการให้นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าปรับ เป็นต้น

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
e๕ หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

๗.ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธภาพ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประเด็นสำรวจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
e๖ การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
–เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน				
–มีช่องทางหลากหลาย				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
e๗ หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
e๘ หน่วยงานที่ติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่	มี	ไม่มี

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
e๙ หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถามเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	น้อยสุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

หมายเหตุ :หากท่านไม่มีข้อกังวลสงสัยให้ตอบ "มากที่สุด"

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
e๑๐ หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือไม่	มี	ไม่มี

๘.ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นด้วย ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
e๑๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	น้อยสุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

หมายเหตุ :หากท่านติดต่อครั้งแรก ให้เปรียบเทียบกับคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนมาติดต่อ

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
e๑๒ หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	น้อยสุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

หมายเหตุ :หากท่านติดต่อครั้งแรก ให้เปรียบเทียบกับวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนมาติดต่อ

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
e๑๓ หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่	มี	ไม่มี

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
e๑๔ หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	น้อยสุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

หมายเหตุ :การมีส่วนร่วม เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
e๑๕ หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	น้อยสุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด

๙.ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑)ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒)การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓)การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔)การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕)การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย (๓๓ ข้อมูล) ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๑	โครงสร้าง	-แสดงแผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน -ประกอบด้วยตำแหน่งที่สำคัญและการแบ่งส่วนงานภายใน เช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น
๐๒	ข้อมูลผู้บริหาร	-แสดงรายนามของผู้บริหารของหน่วยงาน -ประกอบด้วยชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย ช่องทางการติดต่อ ผู้บริหารสูงสุดหรือหัวหน้าหน่วยงาน และผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงาน
๐๓	อำนาจหน้าที่	แสดงข้อมูลหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด
๐๔	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	-แสดงแผนการดำเนินภารกิจของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า ๑ ปี -มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น ยุทธศาสตร์หรือแนวทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นต้น -เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๐๕	ข้อมูลการติดต่อ	แสดงข้อมูลการติดต่อ ดังนี้ -ที่อยู่หน่วยงาน -หมายเลขโทรศัพท์ -หมายเลขโทรสาร -ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ -แผนที่ตั้งหน่วยงาน
๐๖	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน

การประชาสัมพันธ์

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๗	ข่าวประชาสัมพันธ์	-แสดงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน -เป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๓

การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๘	Q&A	-แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่างๆ ได้และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง เช่น Wed broad , กล่องข้อความถาม – ตอบ เป็นต้น -สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
O๙	Social Network	-แสดงเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook , Twitter , Instagram เป็นต้น -สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน

การดำเนินงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๑๐	แผนดำเนินงานประจำปี	-แสดงแผนการดำเนินภารกิจของหน่วยงานที่มีระยะ ๑ ปี -มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการหรือกิจกรรม งบประมาณที่ใช้ ระยะเวลาในการดำเนินการ เป็นต้น -เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O๑๑	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน	-แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี -มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น -เป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O๑๒	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	-แสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี -มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน เช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น -เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

การปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๑๓	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	-แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน -มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น เป็นคู่มือปฏิบัติภารกิจใดสำหรับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตำแหน่งใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร เป็นต้น

การให้บริการ

หมายเหตุ:การให้บริการหมายถึง การให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจตามกฎหมายของหน่วยงาน สำหรับหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเป็นจำนวนมาก อาจมุ่งเน้นเผยแพร่การปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่มีความสำคัญต่อภารกิจของหน่วยงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๑๔	คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	-แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานให้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน -มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติ เช่น เป็นคู่มือสำหรับบริการหรือภารกิจใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร เป็นต้น
O๑๕	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	-แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน -เป็นข้อมูลการให้บริการที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O๑๖	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	-แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน -เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒
O๑๗	E-Service	-แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่ภารกิจของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการ -สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การบริหารเงินงบประมาณ

แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๑๘	แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	-แสดงแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานที่มีระยะ ๑ ปี -มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น งบประมาณตามแหล่งที่ได้รับการจัดสรร งบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย เป็นต้น -เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O๑๙	รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ ๖ เดือน	-แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี -มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นต้น -เป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O๒๐	รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	-แสดงผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี -มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น -เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๒๑	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	-แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ -เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O๒๒	ประกาศต่างๆเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุ	-แสดงประกาศตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น -เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O๒๓	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	-แสดงสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน -มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น งานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง ราคากลาง วิธีการซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป เลขที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง เป็นต้น -จำแนกข้อมูลเป็นรายเดือน (กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนใดให้ระบุว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง) -เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O๒๔	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	-แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน -มีข้อมูลรายละเอียด เช่น งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เป็นต้น -เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๒๕	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	-แสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม -เป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย หรือนโยบายที่กำหนดในนามของหน่วยงาน -เป็นนโยบายที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O๒๖	การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	-แสดงการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น -เป็นการดำเนินการที่มีความสอดรับกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อ O๒๕ หรือเป็นไปตามกิจกรรมที่อยู่ภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อ O๒๕ -เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O๒๗	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้ -หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร -หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร -หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร -หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร -หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ -เป็นหลักเกณฑ์ที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O๒๘	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	-แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล -มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น -เป็นรายงานผลของปีที่ผ่านมา พ.ศ. ๒๕๖๒

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส

การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๒๙	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	-แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน -มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ เป็นต้น
O๓๐	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	-แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ -สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
O๓๑	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	-แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน -มีข้อความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน เช่น จำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ เรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ เป็นต้น (กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้ระบุไม่มีเรื่องร้องเรียน) -เป็นข้อมูลในปี พ.ศ. ๒๕๖๓

การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๓๒	ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	-แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ -สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
O๓๓	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	-แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น -เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๐.ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑)การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒)มาตการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงานและมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย (๑๐ ข้อมูล) ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๓๔	เจตจำนงสุจริต ของผู้บริหาร	-แสดงเนื้อหาแสดงเจตนารมณ์หรือคำมั่นว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล -ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันของหน่วยงาน
O๓๕	การมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร	-แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน -เป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส -เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓

การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๓๖	การประเมินความเสี่ยง การทุจริตประจำปี	-แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน -มีข้อมูลรายละเอียดของการประเมิน เช่น เหตุการณ์ความเสี่ยง และระดับของความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นต้น -เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O๓๗	การดำเนินการ เพื่อจัดการความเสี่ยง การทุจริต	-แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน -เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ O๓๖ -เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๓๘	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	-แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต อย่างชัดเจน -เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓

แผนป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๓๙	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	-แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน -มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการ กิจกรรม งบประมาณ ช่วงเวลาดำเนินการ เป็นต้น -เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๐๔๐	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน	-แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต -มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน เป็นต้น -เป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๐๔๑	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	-แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต -มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น -ใช้รายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๔๒	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	-แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ -มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นต้น -มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ฯ โดยมีรายละเอียดต่างๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับ ติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น
O๔๓	การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	-แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน -มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานในข้อ O๔๒ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม -เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓

บทที่ ๒
ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓

๒.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน การให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณธรรมความโปร่งใสการดำเนินงานให้นำไปสู่การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย โดยประเมินจาก ๓ แหล่งข้อมูล คือ ๑)กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) จำนวน ๑๐๐ คน ๒)บุคคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) จำนวน ๑๐๐ คน และ ๓)หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔)ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕)ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สรุปผลได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๗๑ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก ดัชนีความโปร่งใสได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๙๑.๗๑ ดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๐๔

ตารางสรุปผลคะแนนการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ดัชนี/ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
๑.ดัชนีความโปร่งใส คะแนนเฉลี่ย ๙๑.๗๑ คะแนน	
๑.๑ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล	
-การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	๑๐๐
-การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน	๙๑.๐๕
๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
-การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	๘๖.๒๒
-การจัดการเรื่องร้องเรียน	๘๙.๕๘
๒.ดัชนีความพร้อมรับผิด คะแนนเฉลี่ย ๗๙.๗๓ คะแนน	
๒.๑ ความพร้อมรับผิด	
-ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน	๗๗.๕๗
-ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน	๗๓.๗๗
๒.๒ เจตจำนงสุจริต	
-เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน	๘๓.๘๐
๓.ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๓.๓๒ คะแนน	
๓.๑ การถูกชี้มูลความผิด	
-เรื่องชี้มูลความผิด	๑๐๐
๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่	
-การรับสินบน	๗๖.๖๒
-การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์	๗๖.๐๙
๓.๓ ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย	
-ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย	๗๓.๖๒

ดัชนี/ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
๔.ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คะแนนเฉลี่ย ๗๖.๐๔ คะแนน	
๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน	
-การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต	๖๔.๔๑
-การไม่ทนต่อการทุจริต	๘๐.๔๖
-การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต	๖๘.๒๖
๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	
-การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	๘๖.๓๑
๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	
-แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๘๒.๘๖
-การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน	๕๘.๗๐
๕.ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ย ๗๗.๘๘ คะแนน	
๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	
-มาตรฐานการปฏิบัติงาน	๙๑.๒๑
-ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	๘๙.๘๕
๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน	
-การบริหารงานบุคคล	๕๒.๒๑
-การบริหารงบประมาณ	๗๐.๒๗
-คุณธรรมในการมอบหมายงาน	๖๘.๓๑
-การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๗๐.๑๖

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based) โดยวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based) พบว่าดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

ดัชนีที่บกพร่อง	ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
๑.ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน สามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒.ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	คุณธรรมในการบริหารงาน	๑)กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานยังคงยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง ๒)ระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี ๓)ระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) มี ๑ ประเด็น ดังนี้

หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ที่บกพร่อง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
	กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสกลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมการที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น

๒.๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External)

๑)ไม่เคยพบเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หรือเรียกร้องสินบนใดๆ สิ่งที่พบเป็นส่วนให้คือ เจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและแนะนำอย่างดีมาก ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพและจริงใจต่อประชาชน

๒)หน่วยงานควรมีช่องทางสื่อสารที่สามารถเข้าถึงผู้บริหารหน่วยงานได้สะดวกมากขึ้นเพื่อรับฟังปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๒.๒ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และเพื่อให้มีการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน โดยประเมินจาก ๓ แหล่งข้อมูล คือ ๑)ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) จำนวน ๑๑๖ คน ๒)ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) จำนวน ๑๐๒ คน และ ๓) หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based and Transparency Assessment : EBIT) ดัชนีที่ทำการประเมินมี ๕ ดัชนี คือ ๑)ดัชนีความโปร่งใส ๒)ดัชนีความพร้อมรับผิด ๓)ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔)ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕)ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สรุปผลได้ดังนี้

๑.ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๙๐ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาตามดัชนีพบว่าดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๙๔.๑๒ รองลงมา คือ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๑๙ ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๗๘ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๘๘ และดัชนีความโปร่งใสได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๐๘

ตารางสรุปผลคะแนนการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ดัชนี/ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
๑.ดัชนีความโปร่งใส คะแนนเฉลี่ย ๗๕.๐๘ คะแนน	
๑.๑ การเปิดเผยข้อมูล	๘๙.๙๐
๑.๒ การมีส่วนร่วม	๖๐.๓๔
๑.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง	๗๕
๒.ดัชนีความพร้อมรับผิด คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๗๘ คะแนน	
๒.๑ การดำเนินงานตามภารกิจ	๘๗.๔๑
๒.๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่	๙๐
๒.๓ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	๙๐.๕๒
๒.๔ การจัดการเรื่องร้องเรียน	๘๗.๑๙
๓.ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย ๙๔.๑๒ คะแนน	
-การรับสินบน	๙๔.๑๒
๔.ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คะแนนเฉลี่ย ๙๑.๑๙ คะแนน	
๔.๑ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	๙๔.๒๑
๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	๙๓.๙๑
๔.๓ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๙๔.๔๗
๔.๔ การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน	๘๒.๑๗
๕.ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๓.๘๘ คะแนน	
๕.๑ มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและให้บริการ	๘๗.๖๖
๕.๒ คุณธรรมการบริหารงาน	๘๐.๑๐

๒.การจัดอันดับผลคะแนน เมื่อทำการจัดอันดับผลคะแนนระดับกรม พบว่าหน่วยงานได้คะแนน ITA เท่ากับร้อยละ ๘๕.๙๐ ซึ่งอยู่ในอันดับที่ ๗๓ ของจำนวน ๑๔๖ หน่วยงาน

๓.ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๓.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมิน

๓.๑.๑ ข้อเสนอแนะตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ดัชนีและตัวชี้วัดที่ควรพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	คุณธรรมการบริหารงาน	๑)ปราศจากการซื้อขายตำแหน่งหรือใช้เส้นสายในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ๒)มีการพิจารณาความดีความชอบ คัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/ทุนการศึกษาอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ๓)หัวหน้างานควรมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

๓.๑.๒ ข้อเสนอแนะตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ดัชนีและตัวชี้วัดที่ควรพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ดัชนีความโปร่งใส	-การเปิดเผยข้อมูล	การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
	-การมีส่วนร่วม	๑)การเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นของหน่วยงาน ๒)การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน
ดัชนีความพร้อมรับผิด	-การดำเนินการตามภารกิจ	๑)กำหนดโครงการหรือการดำเนินการต่างๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศและประชาชน ๒)การนำเสนอความก้าวหน้าการดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
	-การจัดการเรื่องร้องเรียน	ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	การปฏิบัติตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

๓.๑.๓ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ที่ควรปรับปรุง ในประเด็นดังนี้ ประเด็นที่ ๑ หน่วยงานมีการกำหนด กลไก หรือการวางระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประเด็นที่ ๒ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบ ในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง

หลักฐานเชิงประจักษ์	ประเด็นที่ควรปรับปรุง
ประเด็นที่ ๑ หน่วยงานควรมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	เอกสารที่หน่วยงานแสดงอาจถือได้ว่าเป็นหนึ่งในแผนการดำเนินการที่มีการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในบางมิติ จึงยังไม่สะท้อนให้เห็นถึงมาตรการ กลไก หรือการวางระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในภาพรวมภารกิจของหน่วยงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะการกำหนดกลไกที่จะต้องมีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนงานตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แม้ในปัจจุบันหน่วยงานยังไม่ได้กำหนดกลุ่มภารกิจหรือลักษณะงานเพื่อวางระบบให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยตรง แต่ในอนาคตหน่วยงานควรมีการดำเนินการในเรื่องนี้ เนื่องจากกระบวนการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม ถือเป็นกระบวนการเบื้องต้นของการประสานพลังและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ (Collaboration) ในการยกระดับการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต
ประเด็นที่ ๒ กำหนดมาตรการ กลไก หรือวางระบบในการดำเนินการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	จากหลักฐานยังไม่ได้ระบุถึงการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งต้องระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี การบันทึกรายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ และการป้องกันผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นคำสั่ง/ข้อสั่งการอย่างเป็นทางการโดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจ

๓.๒ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อเสนอแนะในหัวข้อนี้เป็นการนำความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสำรวจในส่วนที่ ๓ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อหน่วยงาน เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสและป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ดังนี้

๓.๒.๑ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) โดยมีประเด็นที่ควรพัฒนาและปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมในการแต่งตั้งและการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานและควรมอบหมายงานที่อยู่ในขอบเขตของบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชา

๓.๒.๒ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) โดยมีประเด็นที่ควรพัฒนาและปรับปรุง คือ หน่วยงานควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการยื่นขอรับรองหลักสูตร เพราะความยุ่งยาก ซับซ้อน และไม่มีความชัดเจนของขั้นตอนในการทำงาน ไม่มีการแจ้ง/ประชาสัมพันธ์ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเมื่อหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานควรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน

๔.ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๔.๑ ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานขึ้นโดยการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เข้ากับภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยมีมาตรการที่ครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาดำเนินการปรับฐานความคิดของบุคลากรภายในหน่วยงานให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม จัดให้มีกระบวนการกล่อมเกลาทางสังคมภายในหน่วยงานเพื่อสร้างแนวคิดต่อต้านการทุจริต ดำเนินการประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของบุคลากร และเสริมพลังการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานเพื่อร่วมกันต่อต้านการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับเจตจำนงทางการการเมืองในการต่อต้านการทุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานควรแสดงเจตจำนงในการต่อต้านการทุจริตต่อสาธารณชน และให้มีการกำหนดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรของหน่วยงานในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในกระบวนการทางนโยบายทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นก่อตัวนโยบาย กำหนดนโยบาย ตัดสินนโยบาย ปฏิบัตินโยบาย และประเมินนโยบาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก ผู้บริหารของหน่วยงานควรพัฒนากลไกและกระบวนงานด้านการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อลดโอกาสการทุจริตหรือทำให้การทุจริตเกิดยากขึ้นหรือไม่เกิดขึ้น โดยอาศัยทั้งการกำหนดกลไกด้านกฎหมาย กลไกทางการบริหาร และกลไกอื่นๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปฏิรูปกลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาปรับปรุงกระบวนงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและควรเปิดเผยข้อมูลผู้กระทำความผิดให้สาธารณชนรับทราบเพื่อตระหนักถึงโทษของการกระทำการทุจริตเมื่อคดีถึงที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณากำหนดมาตรการเพื่อปรับปรุงกระบวนงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ และการอนุมัติ อนุญาต ให้มีความสะดวก มีประสิทธิภาพ และปลอดจากการทุจริต เพื่อยกระดับการรับรู้ของประชาชน และนักลงทุนต่างชาติ

๔.๒ ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

ในระดับปฏิบัติ ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมดังต่อไปนี้

๑)การเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งควรมีการกำหนด มาตรการ กลไก หรือการวางระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในภาพรวมตามภารกิจของหน่วยงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะการกำหนดกลไกที่จะต้องมีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนงานตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แม้ในปัจจุบันหลายหน่วยงานยังไม่ได้กำหนดกลุ่มภารกิจหรือลักษณะงานเพื่อวางระบบให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยตรง แต่ในอนาคตหน่วยงานควรมีการดำเนินการในเรื่องนี้ เนื่องจากกระบวนการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมถือเป็นกระบวนการเบื้องต้นของการประสานพลังและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ (Collaboration) ในการยกระดับการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

๒)การส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งควรมีการกำหนด มาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างในภาพรวมของหน่วยงานให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ แนวทางการบันทึกรายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ และแนวทางการป้องกันผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา ตลอดจนกลไกการกำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงาน รวมถึงการกำหนดกลไกที่จะต้องมีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนงานตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้เกิดการดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้ มีความคุ้มค่าและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หน่วยงานจึงควรผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ

๓)การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งควรมีการกำหนด วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้ชัดเจนตลอดจนควรมีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามที่มีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนงานตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างเต็มที่

๔)การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งจะต้องทำการวิเคราะห์ความเสี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนโดยการวิเคราะห์เชิงลึกในแต่ละประเด็นของแต่ละภารกิจให้ชัดเจน เช่น ภารกิจในการให้บริการในการอนุมัติอนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ การจัดซื้อจัดจ้างและการใช้อำนาจหน้าที่และตำแหน่ง เพราะผลการวิเคราะห์ดังกล่าว อาจสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในภาพรวมของหน่วยงานได้

๕)การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งจะต้องมีการจัดทำกรอบแนวทางเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนด้วยการนำผลการวิเคราะห์ปัญหาหรือความเสี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นจากพฤติการณ์ของเจ้าหน้าที่ในภาพรวมของภารกิจของหน่วยงาน มาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และต้องผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ

๖)การตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งต้องมีการดำเนินการที่สอดคล้องกันทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ โดยเฉพาะการกำหนดกลไกที่จะต้องมีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนงานตามรูปแบบ PDCA (วงจรการบริหารงานคุณภาพ ย่อมาจาก ๔ คำ ได้แก่ Plan (วางแผน), Do (ปฏิบัติ), Check (ตรวจสอบ) และ Act (การดำเนินการให้เหมาะสม) ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบแนวทางที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดในทุกภารกิจ โดยจะต้องมีลักษณะเป็นคำสั่งหรือข้อสั่งการอย่างเป็นทางการจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจที่เกี่ยวกับประเด็นเหล่านี้ในภาพรวม และต้องผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

๒.๓ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เกิดการสนับสนุนต่อการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้ศึกษาข้อมูลจากผลการวิจัย เรื่องแนวทางการปรับปรุงและแนวทางการพัฒนาเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อนำไปสู่การยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น ซึ่งการวิจัยดังกล่าวได้สังเคราะห์ประเด็นการสำรวจของแต่ละแหล่งข้อมูลที่องค์กรความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) นำมาใช้ในการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต ประกอบกับการศึกษาข้อมูลทางวิชาการเพิ่มเติม การเชื่อมโยงให้เกิดความต่อเนื่องกับเกณฑ์การประเมินเดิม และการเชื่อมโยงกับเครื่องมืออื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกณฑ์การประเมินมีเนื้อหาครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณธรรม ความโปร่งใส และการทุจริต ทั้งที่มีลักษณะการทุจริตทางตรงและทางทุจริตทางอ้อม รวมไปถึงบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐและส่งผลต่อการยกระดับคะแนน CPI ของประเทศไทยในระยะยาวได้ โดยจำแนกออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัดและสรุปผลได้ดังนี้

+ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย ๙๒.๔๐ คะแนน
+ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๐๙ คะแนน
+ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คะแนนเฉลี่ย ๘๙.๐๖ คะแนน
+ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ คะแนนเฉลี่ย ๘๔.๙๙ คะแนน
+ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๕๔ คะแนน
+ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน คะแนนเฉลี่ย ๙๑.๒๗ คะแนน
+ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร คะแนนเฉลี่ย ๙๐.๐๑ คะแนน
+ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๙๗ คะแนน
+ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล คะแนนเฉลี่ย ๙๗.๗๘ คะแนน
+ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน

ตารางสรุปผลคะแนนการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๑๑

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย ๙๒.๔๐ คะแนน	
๑.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๘๙.๑๓
- โปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	๙๐.๓๘
- โปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๘๗.๘๙
๒.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ที่รู้จักเป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	๘๓.๙๘
- บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	
๓.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร	๘๖.๐๒
- มุ่งผลสำเร็จของงาน	๘๙.๕๒
- ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุรกิจส่วนตัว	๘๕.๐๒
- พร้อมรับผิดชอบ หากเกิดความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	๘๓.๔๔
๔.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการหรือไม่	๙๘.๖๑
- เงิน	๙๙.๑๗
- ทรัพย์สิน	๑๐๐
- ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๙๖.๖๗
๕.ในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ นอกเหนือจากการรับโดยธรรมจรรยา หรือไม่	๙๗.๕๐
- เงิน	๙๙.๑๗
- ทรัพย์สิน	๙๘.๓๓
- ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๙๕.๐๐
๖.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่	๙๙.๑๗
- เงิน	๑๐๐
- ทรัพย์สิน	๙๘.๓๓
- ประโยชน์อื่นๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น	๙๙.๑๗

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้จ่ายงบประมาณ คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๐๙ คะแนน	
๗.ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๗๙.๑๐
- ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	
๘.หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๘๘.๖๐
- คุ้มค่า	๘๘.๘๗
- ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	๘๘.๓๓
๙.หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๓.๓๐
- หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	
๑๐.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๙๔.๙๘
- บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	
๑๑.หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๘๘.๗๑
- โปร่งใส ตรวจสอบได้	
- เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	๘๙.๔๑
๑๒.หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๘๘.๐๐ ๗๗.๘๓
- สอบถาม	
- ทักท้วง	๘๐.๔๗
- ร้องเรียน	๗๘.๑๙ ๗๔.๘๓

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คะแนนเฉลี่ย ๘๙.๐๖ คะแนน	
๑๓.ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๘๓.๘๕
- ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	
๑๔.ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน มากน้อยเพียงใด	๘๒.๔๖
- ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน มากน้อยเพียงใด	
๑๕.ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๘๑.๓๓
- ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	
๑๖.ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๙๖.๓๘
- ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	
๑๗.ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริตมากน้อยเพียงใด	๙๗.๗๘
- ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริตมากน้อยเพียงใด	
๑๘.การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	
- ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	๙๒.๕๗
- มีการซื้อขายตำแหน่ง	๙๑.๖๓
- เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๙๕.๕๕
	๙๐.๕๓

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนเฉลี่ย ๘๔.๙๙ คะแนน	
๑๙.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด - บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๓.๐๓
๒๐.ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด - ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	๗๒.๙๒
๒๑.กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด - กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๘๐.๗๖
๒๒.บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด - บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๕.๘๒
๒๓.ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด - ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๘๓.๐๒
๒๔.หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด - หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๘๔.๓๙

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๕๔ คะแนน	
๒๕.ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๙๒.๕๐
- ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	
๒๖.หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่	๙๖.๖๔
- ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	๙๗.๔๘
- จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	๙๕.๘๐
๒๗.ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	๘๕.๒๔
- ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	
๒๘.หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	๘๕.๑๑
- เฝ้าระวังการทุจริต	๘๗.๔๕
- ตรวจสอบการทุจริต	๘๕.๕๐
- ลงโทษทางวินัย	๘๒.๓๙
๒๙.หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	๘๘.๕๘
- หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	
๓๐.หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร	๘๓.๒๐
- สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	๘๔.๖๘
- สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	๘๓.๕๕
- มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	๘๔.๖๗
- มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	๗๙.๘๙

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน คะแนนเฉลี่ย ๙๑.๒๗ คะแนน	
๓๑.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๙๐.๔๑
- โปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	๙๐.๓๖
- โปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๙๐.๔๗
๓๒.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่นๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	๘๙.๓๑
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่นๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	
๓๓.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลมากน้อยเพียงใด	๘๘.๙๖
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลมากน้อยเพียงใด	
๓๔.ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่าย หรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานการอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่	๑๐๐
- เงิน	๑๐๐
- ทรัพย์สิน	๑๐๐
- ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น	๑๐๐
๓๕.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	๘๗.๖๘
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร คะแนนเฉลี่ย ๙๐.๐๑ คะแนน	
๓๖.การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๘๖.๒๗
- เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน	๘๖.๕๑
- มีช่องทางหลากหลาย	๘๖.๐๒
๓๗.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด	๘๔.๗๔
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด	
๓๘.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่	๙๗.๘๙
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่	
๓๙.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๘๔.๓๑
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	
๔๐.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่	๙๖.๘๓
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่	

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๙๗ คะแนน	
๔๑.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด - เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	๘๔.๐๕
๔๒.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้นมากน้อยเพียงใด - หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	๘๘.๖๑
๔๓.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่ - หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่	๙๘.๙๔
๔๔.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด - หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	๘๕.๔๗
๔๕.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้นมากน้อยเพียงใด - หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้นมากน้อยเพียงใด	๘๗.๘๐

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล คะแนนเฉลี่ย ๙๗.๗๘ คะแนน	
๔๖.ข้อมูลพื้นฐาน	
- โครงสร้าง	๑๐๐
- ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐
- อำนาจหน้าที่	๑๐๐
- แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	๐
- ข้อมูลการติดต่อ	๑๐๐
- กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐
- ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐
- Q & A	๑๐๐
- Social Network	๑๐๐
๔๗.การบริหารงาน	
- แผนดำเนินงานประจำปี	๑๐๐
- รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐
- รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๑๐๐
- คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๐๐
- คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	๑๐๐
- ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	๑๐๐
- รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	๑๐๐
- E – service	๑๐๐
๔๘.การบริหารเงินงบประมาณ	
- แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๑๐๐
- รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐
- รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๑๐๐
- แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	๑๐๐
- ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐
- สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	๑๐๐
- รายงานผลการจัดซื้อจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	๑๐๐
๔๙.การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐
- การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐
- หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐
- รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑๐๐

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
๕๐.การส่งเสริมความโปร่งใส	
- แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑๐๐
- ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑๐๐
- ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี	๑๐๐
- ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	๑๐๐
- การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน	
๕๑.การดำเนินเพื่อป้องกันการทุจริต	
- เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	๑๐๐
- การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	๑๐๐
- การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	๑๐๐
- การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต	๑๐๐
- การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑๐๐
- แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี	๑๐๐
- รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐
- รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	๑๐๐
๕๒.มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต	
- มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ	๑๐๐
- มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม	๑๐๐
- มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	๑๐๐
- มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑๐๐
- มาตรการป้องกันการรับสินบน	๑๐๐
- มาตรการป้องกันการจัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม	๑๐๐
- มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ	๑๐๐

๒.๔ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการภายใต้แนวคิด “Open to Transparency” ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการประเมิน ITA ที่มาจากการ “เปิด” ๒ ประการ คือ “เปิดเผยข้อมูล” ของหน่วยงานภาครัฐ,เพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบและสามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ และ “เปิดโอกาส” ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและประชาชนผู้รับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐได้เข้ามามีส่วนร่วมประเมินหรือแสดงความเห็นต่อหน่วยงานภาครัฐผ่านการประเมิน ITA ซึ่งการ “เปิด” ทั้ง ๒ ประการนั้นจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ,มีความโปร่งและนำไปสู่การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของทุกภาคส่วน โดยจำแนกออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑)การปฏิบัติหน้าที่ ๒)การใช้งบประมาณ ๓)การใช้อำนาจ ๔)การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ๕)การแก้ไขปัญหาการทุจริต ๖)คุณภาพการดำเนินงาน ๗)ประสิทธิภาพการสื่อสาร ๘)การปรับปรุงระบบการทำงาน ๙)การเปิดเผยข้อมูล ๑๐)การป้องกันการทุจริต

๑.ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ต่อบุคคลภายนอกซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด โปร่งใสเป็นตามระยะเวลาที่กำหนด ๒)บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด ๓)บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้อย่างไร มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง ๔)บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้จากผู้มาติดต่อ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น

๕)ในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ นอกเหนือจากการรับโทษโดยธรรมจรรยาหรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น ๖)บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคตหรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น

๒.ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณนับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้องการเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด ๒)หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด คุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ ๓)หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องมากน้อยเพียงใด ๔)บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด ๕)หน่วยงานของท่านมีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด โปร่งใสตรวจสอบได้ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง ๖)หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน

๓.ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจการซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด ๒)ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน มากน้อยเพียงใด ๓)ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด ๔)ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด ๕)ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริตมากน้อยเพียงใด ๖)การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านมีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

๔.ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคลากรภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัวหรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้องมากน้อยเพียงใด ๒)ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด ๓)กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด ๔)บุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด ๕)ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด ๖)หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด

๕.ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลยและจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตมากน้อยเพียงใด ๒)หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้หรือไม่ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ๓)ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่านได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด ๔)หน่วยงานท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ต่อการทุจริตในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย ๕)หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด ๖)หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้อย่างไร –สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง

๖.ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด โปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด โปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ๒)เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่านกับผู้มาติดต่อคนอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด ๓)เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด ๔)ในระยะเวลา ๑ ปี ที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น ๕)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด

๗.ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธภาพ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประเด็นสำรวจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย ๒)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ๓)หน่วยงานที่ติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่ ๔)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถามเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ๕)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ หรือไม่

๘.ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นด้วย ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ ดังต่อไปนี้ ๑)เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด ๒)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด ๓)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่ ๔)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการ ของหน่วยงานให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด ๕)หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด

๙.ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑)ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒)การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓)การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔)การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕)การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย (๓๓ ข้อมูล) ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่

ข้อมูลพื้นฐาน โครงสร้าง ข้อมูลการแบ่งส่วนงานภายในของหน่วยงาน เช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น ข้อมูลผู้บริหาร ข้อมูล ชื่อ – นามสกุล และตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุดและรองผู้บริหารสูงสุด อำนาจหน้าที่ ข้อมูลเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ข้อมูลเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงานซึ่งมีระยะของแผนมากกว่า ๑ ปี พร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ข้อบัญญัติ ประกาศ ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น

ข่าวประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล Q&A ช่องทางที่ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียสามารถสอบถามข้อมูลหรือข้อกังวลสงสัยและหน่วยงานสามารถตอบข้อสอบถามหรือสื่อสารโต้ตอบกันได้ โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน Social Network ช่องทางเชื่อมโยงไปสู่เครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook Twitter Instagram หรือ Line เป็นต้น โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ การบริหารงาน ได้แก่

แผนดำเนินงาน แผนดำเนินงานประจำปี ข้อมูลแผนดำเนินงานประจำปีของหน่วยงานพร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน ข้อมูลที่แสดงว่าหน่วยงานมีการกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนดำเนินงานประจำปี ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๑

การปฏิบัติงาน คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อมูลเกี่ยวกับคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พร้อมรายละเอียด

การให้บริการ คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ ข้อมูลเกี่ยวกับคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนดพร้อมรายละเอียด ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ ข้อมูลสถิติการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ ข้อมูลสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๑ E-Service ช่องทางที่ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนได้สามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนดโดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๓ การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่

แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีพร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ ๖ เดือน ข้อมูลการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ข้อมูลสรุปการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๑

การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ แผนการจัดซื้อหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน สรุปผลการจัดซื้อหรือจัดจ้างตามแบบ สขร.๑ ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๑

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล นโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยงานมีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตาม กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี หน่วยงานมีการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดทำเป็นรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๕ การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่

การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต แนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต แนวปฏิบัติหรือเนื้อหาเกี่ยวกับรายละเอียดการจัดการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต ส่วนที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานโดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี สรุปจำนวนและประเภทเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๑

การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่องทางการรับความคิดเห็น ส่วนที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๐.ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑)การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒)มาตการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย (๑๕ ข้อมูล) ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่

เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การแสดงเจตนารมณ์หรือคำมั่นของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันในการให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี -การประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานในกรณีที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชนส่วนรวมของหน่วยงาน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒

แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี ข้อมูลแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี พร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานการติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปีรอบ ๖ เดือน ข้อมูลการกำกับติดตามการดำเนินการ ตามแผนป้องกันการทุจริตประจำปีรอบ ๖ เดือน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี ข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนป้องกันการทุจริตประจำปี ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๑

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่

มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูล ต่อสาธารณชน มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วม แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มาตรการป้องกันการรับสินบน แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการรับสินบน มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชนส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชนส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่

ตารางสรุปผลคะแนนการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๗๔

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย ๙๐.๘๖ คะแนน	
๑.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๗๙.๕๖
- โปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	๗๙.๘๓
- โปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๗๙.๓๐
๒.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ที่รู้จักเป็นการส่วนตัว เท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	๘๓.๓๖
- บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว เท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	
๓.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร	๘๖.๗๘
- มุ่งผลสำเร็จของงาน	๘๘.๘๖
- ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุรกิจส่วนตัว	๘๖.๒๓
- พร้อมรับผิดชอบ หากเกิดความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	๘๕.๒๖
๔.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการหรือไม่	๙๗.๙๒
- เงิน	๙๘.๔๑
- ทรัพย์สิน	๙๘.๔๐
- ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๙๗.๐๔
๕.ในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ นอกเหนือจากการรับโดยธรรมจรรยา หรือไม่	๙๘.๖๔
- เงิน	๙๙.๒๐
- ทรัพย์สิน	๙๙.๗๓
- ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	๙๖.๙๙
๖.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่	๙๘.๘๔
- เงิน	๙๙.๗๓
- ทรัพย์สิน	๑๐๐
- ประโยชน์อื่นๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น	๙๖.๗๙

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้จ่ายงบประมาณ คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๐๙ คะแนน	
๗.ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๗๓.๔๗
- ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	
๘.หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๘๗.๘๑
- คุ้มค่า	๘๘.๑๒
- ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	๘๗.๔๙
๙.หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๕.๔๘
- หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	
๑๐.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๙๔.๔๓
- บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	
๑๑.หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๙๐.๖๖
- โปร่งใส ตรวจสอบได้	๘๙.๖๕
- เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	๙๑.๖๗
๑๒.หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๗๖.๓๑
- สอบถาม	๗๘.๗๐
- ทักท้วง	๗๕.๖๘
- ร้องเรียน	๗๔.๕๓

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คะแนนเฉลี่ย ๘๙.๐๖ คะแนน	
๑๓.ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๗๙.๔๐
- ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	
๑๔.ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน มากน้อยเพียงใด	๘๑.๕๒
- ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน มากน้อยเพียงใด	
๑๕.ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๗๙.๒๘
- ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	
๑๖.ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๙๕.๔๕
- ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	
๑๗.ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๙๖.๒๘
- ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	
๑๘.การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๘๙.๙๖
- ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	๘๗.๒๒
- มีการซื้อขายตำแหน่ง	๙๔.๐๐
- เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๘๘.๖๗

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนเฉลี่ย ๘๔.๙๙ คะแนน	
๑๙.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด - บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๕.๒๙
๒๐.ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด - ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	๗๐.๐๖
๒๑.กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด - กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๘๑.๖๔
๒๒.บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด - บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๔.๐๘
๒๓.ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด - ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๗๘.๐๐
๒๔.หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด - หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๘๓.๕๘

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๕๔ คะแนน	
๒๕.ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๙๓.๑๒
- ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	
๒๖.หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่	๙๖.๓๙
- ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	๙๖.๘๔
- จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	๙๕.๙๔
๒๗.ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	๘๖.๘๔
- ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	
๒๘.หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	๘๖.๘๐
- เฝ้าระวังการทุจริต	๘๗.๗๕
- ตรวจสอบการทุจริต	๘๗.๑๔
- ลงโทษทางวินัย	๘๕.๕๒
๒๙.หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	๘๔.๓๒
- หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	
๓๐.หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร	๘๐.๖๕
- สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	๘๒.๐๒
- สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	๘๐.๑๘
- มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	๘๑.๗๓
- มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	๗๘.๖๘

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๑๐ คะแนน	
๓๑.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๗๗.๖๓
- โปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	๗๖.๗๖
- โปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๗๘.๕๑
๓๒.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่นๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	๘๗.๐๕
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่นๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	
๓๓.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลมากน้อยเพียงใด	๘๗.๗๙
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลมากน้อยเพียงใด	
๓๔.ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่าย หรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานการอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่	๙๙.๐๐
- เงิน	๙๙.๐๐
- ทรัพย์สิน	๙๙.๐๐
- ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น	๙๙.๐๐
๓๕.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	๘๔.๐๓
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร คะแนนเฉลี่ย ๙๐.๐๑ คะแนน	
๓๖.การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	๗๔.๓๐
- เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน	๗๕.๒๑
- มีช่องทางหลากหลาย	๗๓.๔๐
๓๗.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด	๗๗.๒๑
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด	
๓๘.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่	๘๕.๒๕
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่	
๓๙.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๘๒.๔๗
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	
๔๐.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่	๗๗.๙๘
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่	

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๗๐ คะแนน	
๔๑.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	๘๐.๔๑
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	
๔๒.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	๘๒.๒๖
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	
๔๓.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่	๙๓.๓๓
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่	
๔๔.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	๗๒.๙๒
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	
๔๕.หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้นมากน้อยเพียงใด	๗๙.๕๙
- หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้นมากน้อยเพียงใด	

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน	
๔๖.ข้อมูลพื้นฐาน	
- โครงสร้าง	๑๐๐
- ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐
- อำนาจหน้าที่	๑๐๐
- แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	๑๐๐
- ข้อมูลการติดต่อ	๑๐๐
- กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐
- ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐
- Q & A	๑๐๐
- Social Network	๑๐๐
๔๗.การบริหารงาน	
- แผนดำเนินงานประจำปี	๑๐๐
- รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐
- รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๑๐๐
- คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๐๐
- คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	๑๐๐
- ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	๑๐๐
- รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	๑๐๐
- E – service	๑๐๐
๔๘.การบริหารเงินงบประมาณ	
- แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๑๐๐
- รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐
- รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๑๐๐
- แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	๑๐๐
- ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐
- สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	๑๐๐
- รายงานผลการจัดซื้อจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	๑๐๐
๔๙.การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐
- การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐
- หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐
- รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑๐๐

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
๕๐.การส่งเสริมความโปร่งใส	
- แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑๐๐
- ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑๐๐
- ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี	๑๐๐
- ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	๑๐๐
- การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐

ตัวชี้วัดการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๙๓.๗๕ คะแนน	
๕๑.การดำเนินเพื่อป้องกันการทุจริต	
- เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	๑๐๐
- การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	๑๐๐
- การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	๑๐๐
- การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต	๐
- การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑๐๐
- แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี	๑๐๐
- รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐
- รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	๑๐๐
๕๒.มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต	
- มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ	๑๐๐
- มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม	๑๐๐
- มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	๑๐๐
- มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑๐๐
- มาตรการป้องกันการรับสินบน	๑๐๐
- มาตรการป้องกันการจัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม	๑๐๐
- มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ	๑๐๐

บทที่ ๓
วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓.๑ การวิเคราะห์แต่ละตัวชี้วัด

๓.๑.๑ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย ๙๐.๘๖ คะแนน ในภาพรวมเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อราชการหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียมกัน มีความรับผิดชอบหากเกิดความผิดพลาด ไม่พบว่าเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อราชการ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ การอนุญาต หรือมีการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือมีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ต่อบุคคลภายนอก เพื่อหวังผลตอบแทนในอนาคต เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ (๑)การปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด คะแนนร้อยละ ๗๙.๕๖ (๒)การปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว คะแนนร้อยละ ๘๓.๓๖ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการเป็นไปตามขั้นตอน ระยะเวลาที่กำหนด และเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัวและมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าว

๓.๑.๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๐๙ ในภาพรวมเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง หน่วยงานมีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง หน่วยงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ (๑)เจ้าหน้าที่รู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน คะแนนร้อยละ ๗๓.๔๗ (๒)หน่วยงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน คะแนนร้อยละ ๗๖.๓๑ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานและให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าว

๓.๑.๓ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คะแนนเฉลี่ย ๘๙.๐๖ ในภาพรวมผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เจ้าหน้าที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม ไม่พบว่าผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต การบริหารงานบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ (๑)การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม คะแนนร้อยละ ๗๙.๔๐ (๒)การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน คะแนนร้อยละ ๘๑.๕๒ (๓)การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม คะแนนร้อยละ ๗๙.๒๘ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าว

๓.๑.๔ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนเฉลี่ย ๘๔.๙๙ ในภาพรวมไม่มีเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเอาทรัพย์สินราชการไปเป็นของส่วนตัวหรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความสะดวก มีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ในการปฏิบัติงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนมีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ทราบแนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับใช้ทรัพย์สินของทางราชการที่ถูกต้อง หน่วยงานมีการกำกับ ดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนเฉลี่ย ๘๔.๙๙ ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ และตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ (๑)ขั้นตอนการอนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ในการปฏิบัตงานในหน่วยงาน คะแนนร้อยละ ๗๐.๐๖ (๒)การขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างถูกต้อง คะแนนร้อยละ ๘๑.๖๔ (๓)แนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง คะแนนร้อยละ ๗๘.๐๐ (๔)การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว คะแนนร้อยละ ๘๓.๕๘ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการขอยืมทรัพย์สินของราชการโดยบุคลากรภายในหน่วยงานซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าวอย่างเร่งด่วน

๓.๑.๕ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๕๔ ผู้บริหารสูงสุดและหัวหน้าของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน มีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานได้รับการแก้ไข หน่วยงานมีการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย นำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อย

ที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ (๑)การนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก ไปปรับปรุงการทำงาน คะแนนร้อยละ ๘๔.๓๒ และ (๒) การพบเห็นแนวโน้มการทุจริตในหน่วยงาน คะแนนร้อยละ ๘๐.๖๕ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าว

๓.๑.๖ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน คะแนนเฉลี่ย๘๗.๑๐ ในภาพรวมการให้บริการของเจ้าหน้าที่มีความโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด เจ้าหน้าที่ให้บริการต่อผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียมกัน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล เจ้าหน้าที่ไม่มีพฤติกรรมในการติดต่อร้องขอให้จ่ายเงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานการอนุมัติ อนุญาต หรือการให้บริการ หน่วยงานมีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลักหน่วยงาน เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ (๑)เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อปฏิบัติงาน/ให้บริการ เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด คะแนนร้อยละ ๗๗.๖๙ และ(๒) หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก คะแนนร้อยละ ๘๔.๐๓ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการดำเนินงาน ในประเด็นการปฏิบัติงาน/ให้บริการ เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด และการคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลักของกรมพัฒนฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าว

๓.๑.๗ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร คะแนนเฉลี่ย ๙๐.๐๑ การเผยแพร่ของข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางที่หลากหลาย มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน หน่วยงานมีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หน่วยงานมีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน หน่วยงานมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ (๑)การเผยแพร่ข้อมูล สามารถเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย คะแนนร้อยละ ๗๔.๓๐ (๒)การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน คะแนนร้อยละ ๗๗.๒๑ (๓)มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน คะแนนร้อยละ ๘๒.๔๗ (๔)ช่องทางการติดต่อเพื่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ คะแนนร้อยละ ๗๗.๙๘ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าว

๓.๑.๘ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๗๐ หน่วยงานมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการที่ดี หน่วยงานมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ (๑)การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดี คะแนนร้อยละ ๘๐.๔๑ (๒)การปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการ คะแนนร้อยละ ๘๒.๒๖ (๓)การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น คะแนนร้อยละ ๗๒.๙๒ (๔)การปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใส คะแนนร้อยละ ๗๙.๕๙ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าว

๓.๑.๙ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการเปิดเผยข้อมูลและเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ คือ โครงสร้าง ข้อมูลผู้บริหาร อำนาจหน้าที่ ข้อมูลการติดต่อ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข่าวประชาสัมพันธ์ Q & A Social Network แผนดำเนินงานประจำปี รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน รายงานผลการดำเนินงานประจำปี คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ E – service แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ ๖ เดือน รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน รายงานผลการจัดซื้อจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

๓.๑.๑๐ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๙๓.๗๕ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ คือ ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มีส่วนร่วม มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มาตรการป้องกันการรับสินบน มาตรการป้องกันการจัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงานมีค่าคะแนนเท่ากับศูนย์ เพื่อให้การประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ของการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าวอย่างเร่งด่วน

๓.๒ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ของหน่วยตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เห็นว่าจากเป้าหมาย “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๓” ที่กำหนดให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินร้อยละ ๘๐ จะต้องมีผลคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ภายในปี ๒๕๖๕ พบว่า ผลคะแนนการประเมินหน่วยงานของท่านจาก ๓ แบบวัด คือ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ ตัวชี้วัด มีแบบวัดที่มีคะแนนผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) คือ แบบวัด IIT และ OIT ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักอย่างชัดเจน และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการให้บริการผ่านระบบ e-service ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และง่ายต่อการเข้าถึง

ส่วนแบบวัดที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ ๘๕) คือ แบบวัด EIT จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นในปีถัดไป ดังต่อไปนี้

แบบวัด EIT เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและไม่เลือกปฏิบัติ จึงควรดำเนินการดังนี้ ๑) คุณภาพการดำเนินงานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบและขั้นตอนการให้บริการงานด้านต่างๆ อย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ๒) ประสิทธิภาพการสื่อสาร จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล และมีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ๓) การปรับปรุงระบบการทำงาน สร้างกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการได้โดยสะดวกที่สำคัญต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานในการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและมีการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๔
มาตรการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส การมอบหมาย และการกำกับติดตาม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสรวดเร็ว เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคู่มือบริการประชาชน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้ารับผิดสิ่งที่เจ้าหน้าที่กระทำ รณรงค์ประชาสัมพันธ์/แจ้งเวียน ประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ ขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกำหนดมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ดังนี้

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
การปฏิบัติหน้าที่ -การปฏิบัติงาน/การให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	-ให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน/การให้บริการผ่านเว็บไซต์	บค.	รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทุก ๖ เดือน
-การให้บริการของเจ้าหน้าที่แก่ผู้มาติดต่อต้องเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ	-แจ้งหัวหน้าหน่วยงานกำชับเจ้าหน้าที่ในการให้บริการต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกันหากมีเจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมเข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อนให้รายงานให้กรมทราบ	บค.	รายงานผลปฏิบัติการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนทุกสามเดือน

การใช้งบประมาณ แจ้งให้เจ้าหน้าที่รับทราบแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน/การใช้จ่ายงบประมาณประจำเดือน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ กำชับหัวหน้าหน่วยงานในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณต้องให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ กำชับเจ้าหน้าที่ให้ตรวจสอบเอกสารเพื่อให้การเบิกจ่ายเป็นไปตามระเบียบอย่างถูกต้องโดยเฉพาะ กรณีการเดินทางไปราชการกับกรณีการเดินทางเข้ารับการฝึกอบรม อาจเบิกค่าใช้จ่ายคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดได้ เพราะอัตราการเบิกค่าใช้จ่ายมีความแตกต่างกัน ขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
การใช้งบประมาณ -รับทราบแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	-ให้หน่วยงานในสังกัดเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์และสร้างการรับรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัด	บค.	รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทุก ๖ เดือน
-เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน	-ให้หน่วยงานในสังกัดส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณของหน่วยงาน เช่น สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน	บค.	-รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทุก ๖ เดือน
	-รายงานการใช้จ่ายงบประมาณของแต่ละหน่วยงานในการประชุมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นการติดตาม สอบถามในการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานในสังกัด	กค.	-รายงานสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณในการประชุมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การใช้อำนาจ หัวหน้างานควรมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมอยู่ในขอบเขตของบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ สร้างการรับรู้ในการประเมินตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.พ. กำหนด สร้างความเข้าใจในการคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการอบรม/ศึกษาดูงาน/ทุนการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด/หน่วยงานภายนอกกำหนด ขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
การใช้อำนาจ -การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	-ให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการสร้างการรับรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ในการมอบหมายงาน เช่น การอบรม/ประชุม/หนังสือเวียน/ประกาศเผยแพร่ทางเว็บไซต์	บค.	รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทุก ๖ เดือน

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
การใช้อำนาจ (ต่อ) -การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงาน	-ให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการสร้างการรับรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนของบุคลากรในสังกัด เช่น การอบรม/ประชุม/หนังสือเวียน/ประกาศเผยแพร่ทางเว็บไซต์	บค.	รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทุก ๖ เดือน
-การคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การให้ทุนการศึกษา	-สร้างการรับรู้ความเข้าใจในการคัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการอบรมศึกษาดูงานทุนการศึกษา เช่น หนังสือเวียน/ประกาศเผยแพร่ทางเว็บไซต์หน่วยงาน	บค.	รายงานสรุปผลทุกสิ้นปีงบประมาณ

การใช้ทรัพย์สินของราชการ เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ในการยืมทรัพย์สินของทางราชการ การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐/กำชับเจ้าหน้าที่ในการจัดทำใบยืมครุภัณฑ์หรืออุปกรณ์ และบันทึกทะเบียนการยืม ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
การใช้ทรัพย์สินของราชการ -การอนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการและนำไปใช้อย่างถูกต้อง -แนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินของราชการ -การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ	-จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการที่ถูกต้องเพื่อเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ/อบรม/แจ้งหัวหน้าหน่วยงานเสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ในการยืมทรัพย์สินของราชการ การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ กำชับเจ้าหน้าที่ในการจัดทำใบยืมครุภัณฑ์หรืออุปกรณ์ และบันทึกทะเบียน การยืม กำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	กค. / บค.	-รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทุก ๖ เดือน -รายงานสรุปผลทุกสิ้นปีงบประมาณ

การแก้ไขปัญหาการทุจริต สร้างทัศนคติและจิตสำนึกด้านการป้องกันการทุจริต สอดแทรกให้ความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ชี้เบาะแส เสนอแนะ เป็นพยาน เพื่อนำผู้ทุจริตมาลงโทษ สร้างการรับรู้ให้กับเจ้าหน้าที่กรมตามมาตรการคุ้มครองพยานตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการให้บำเหน็จความชอบ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้ความคุ้มครองพยาน พ.ศ. ๒๕๕๓ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มความมั่นใจต่อผู้แจ้งเบาะแสการทุจริต ขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
การแก้ไขปัญหาการทุจริต			
-การนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงการทำงาน	-การแจ้งแนวปฏิบัติ ข้อสังเกตของหน่วยตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ตระหนักในการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันการทุจริต	กค. ตส. บค.	รายงานสรุปผลทุกสิ้นปีงบระมาณ
-การพบเห็นแนวโน้มการทุจริต	-ให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ชี้เบาะแส เสนอแนะ เป็นพยานเพื่อนำผู้ทุจริตมาลงโทษ เช่น การประชุมชี้แจง การแจ้งช่องทางการร้องเรียนการทุจริตให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัด การเผยแพร่ช่องทางร้องเรียนการทุจริตผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	บค.	รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทุก ๖ เดือน

คุณภาพการดำเนินงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นไป เห็นควรเพิ่มความถี่ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คู่มือประชาชนให้ผู้รับบริการทราบ/อบรมข้าราชการใหม่หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดังกล่าว/ชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับบริการ/เพิ่มทักษะให้กับบุคลากรในสังกัดให้เป็นนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงานให้กลุ่มเป้าหมาย ผู้ที่สนใจ ภาคเอกชน ประชาชน ได้รับรู้รับทราบถึงภารกิจของหน่วยงาน/เพิ่มหรือปรับปรุงพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์/เพิ่มความถี่ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

คู่มือประชาชนให้ผู้รับบริการทราบ รณรงค์ประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ สอดแทรกให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตในโครงการสัมนา การฝึกอบรม การเปิด/ปิด โครงการเพื่อสร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่มีคุณธรรม จริยธรรม ขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
คุณภาพการดำเนินงาน -เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน/ให้บริการ เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	-ให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน/การให้บริการผ่านเว็บไซต์	บค.	-รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทุก ๖ เดือน
-การคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก	-เผยแพร่แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานในสังกัดผ่านเว็บไซต์เพื่อความโปร่งใส ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบได้ -เพิ่มทักษะบุคลากรในสังกัดให้เป็นนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพเพื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงานให้แก่ กลุ่มเป้าหมาย ผู้ที่สนใจ ภาคเอกชน ประชาชนได้รับรู้และเข้าใจถึงประโยชน์ในภารกิจของหน่วยงาน	บค. สพ.	-รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทุก ๖ เดือน -รายงานสรุปผลทุกสิ้นปีงบระมาณ

ประสิทธิภาพการสื่อสาร เพื่อเป็นการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปตามกรอบการประเมินการเผยแพร่ข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรณีมีการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน ประชาชนทั่วไปจะต้องเข้าถึงได้ง่าย การสื่อสารผ่านช่องทางเว็บไซต์ควรเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย เพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือเพิ่มความถี่ในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร กรณีการชี้แจงและตอบคำถามของเจ้าหน้าที่ผ่านทางช่องทางโทรศัพท์ควรจัดอบรมให้กับเจ้าหน้าที่เบื้องต้นเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ นำคำติชมหรือข้อคิดเห็นนำมาปรับปรุงพัฒนากระบวนงาน ขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
ประสิทธิภาพการสื่อสาร			
-การเผยแพร่ข้อมูลสามารถเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย	-ให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ เช่น แผนปฏิบัติงานประจำปี แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี เป็นต้น ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น facebook	บค.	-รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทุก ๖ เดือน
-การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน	-การสื่อสารผ่านช่องทางเว็บไซต์ควรเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย รวมทั้งเพิ่มช่องทาง / เพิ่มความถี่ในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	สอ./บค.	-รายงานสรุปผลทุกสิ้นปีงบระมาณ -รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทุก ๖ เดือน
-การชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน	-จัดอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในการให้บริการทางโทรศัพท์ รวมทั้งการชี้แจงและตอบคำถามข้อสงสัยผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น facebook เป็นต้น	สอ./สล./บค.	-รายงานสรุปผลทุกสิ้นปีงบระมาณ -รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทุก ๖ เดือน

การปรับปรุงระบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนงาน/การบริการ ขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
การปรับปรุงระบบการทำงาน			
-การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น	-ดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนการให้บริการและข้อเสนอแนะ โดยแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับปรุงการปฏิบัติงาน/การให้บริการ	บค.	รายงานสรุปเสนอเมื่อมีข้อร้องเรียนการให้บริการทุก ๖ เดือน

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
การปรับปรุงระบบการทำงาน (ต่อ)			
-การปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการ	-ดำเนินการเพิ่ม/ทบทวนคู่มือสำหรับประชาชนตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘	พบ.	รายงานสรุปผลทุกสิ้นปีงบระมาณ
-การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการ	-ดำเนินการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนา เพื่อรับฟังความคิดเห็น ตามภารกิจของหน่วยงาน	สพ. รร. สมฐ. สพท.	รายงานสรุปผลทุกสิ้นปีงบระมาณ
-การปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใส	-นำข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการประชุม สัมมนา ไปปรับปรุงตามภารกิจของหน่วยงาน	สพ. รร. สมฐ. สพท.	รายงานสรุปผลทุกสิ้นปีงบระมาณ

การเปิดเผยข้อมูล เพื่อเป็นการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปตามกรอบการประเมิน มีการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๕ ประเด็น คือ (๑)ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒)การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓)การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔)การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕)การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน ขับเคลื่อนตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การป้องกันการทุจริต เพื่อเป็นการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นไปตามกรอบการประเมินการเผยแพร่ข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑)การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒)มาตการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
การป้องกันการทุจริต การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต	ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA	รร.	สรุปผลการดำเนินการเสนอหัวหน้าหน่วยงาน

บทที่ ๕
การกำกับติดตาม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการกำกับติดตามตามมาตรการต่างๆ โดยมีการกำหนดในตัวชี้วัดของหัวหน้าหน่วยงาน กำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน กำหนดแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำหน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงานในสังกัดทุกหน่วยงานมีการจัดตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอีกด้วย และแต่งตั้งคณะทำงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่ยงานภาครัฐประจำหน่วยงาน เพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	วิธีการ	การกำกับติดตาม
๑	การกำหนดตัวชี้วัดระดับผู้อำนวยการหน่วยงาน : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ๑) ประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน และประกาศมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน โดยให้เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๒) แบบรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการผลประโยชน์ทับซ้อนทุก ๓ เดือน ใน ๑ ปีงบประมาณ ๓) แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส โดยให้หน่วยงานดำเนินการเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน จำนวน ๑๐ ประเด็น ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร การปรับปรุงระบบการทำงาน การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต ๔) รายงานการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำหน่วยงาน	- รายงานสรุปผลทุก ๖ เดือน ในปีงบประมาณ ผ่านระบบ e-Sar

๒	แผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๔	- รายงานสรุปผลทุก ๖ เดือน ในปีงบประมาณ
๓	แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	- รายงานสรุปผลทุกสิ้นปีงบประมาณ
๔	คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำหน่วยงาน (ระดับกอง/สำนักหรือเทียบเท่า) ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	- รายงานสรุปผลทุก ๖ เดือน ในปีงบประมาณ ผ่านระบบ e-Sar
๕	คณะทำงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	- รายงานสรุปผลเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินประจำปี

ภาคผนวก

๑.รายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.แผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓

๓.แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓