

วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓.๑ การวิเคราะห์แต่ละตัวชี้วัด

๓.๑.๑ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย ๙๒.๔๐ คะแนน ในภาพรวมเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อราชการหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียมกัน มีความรับผิดชอบหากเกิดความผิดพลาดไม่พบว่าเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อราชการ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ การอนุญาต หรือมีการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือมีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ต่อบุคคลภายนอก เพื่อหวังผลตอบแทนในอนาคต เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ (๑)การปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว คะแนนร้อยละ ๘๓.๙๘ (๒)พร้อมรับผิดชอบหากเกิดความผิดพลาดเกิดจากตนเอง คะแนนร้อยละ ๘๓.๔๔ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัวและมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 ๗๙.๑๐ (๒)หน่วยงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน คะแนนร้อยละ ๗๗.๘๓ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานและให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าว

๓.๑.๓ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คะแนนเฉลี่ย ๘๙.๐๖ ในภาพรวมผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เจ้าหน้าที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม ไม่พบว่าผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต การบริหารงานบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่มีการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ไม่มีการซื้อขาดตำแหน่ง หรือไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ (๑)การมอบหมายงานอย่างเป็นทางการ คณะแนวร้อยละ ๘๓.๘๕ (๒)การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน คณะแนวร้อยละ ๘๒.๔๖ (๓)การคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นทางการ คณะแนวร้อยละ ๘๑.๓๓ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นทางการและไม่เลือกปฏิบัติ เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าว

๓.๑.๔ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คณะแนวเฉลี่ย ๘๔.๙๙ ในภาพรวมไม่มีเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเอาทรัพย์สินราชการไปเป็นของส่วนตัวหรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความสะดวก มีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ในการปฏิบัติงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนมีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ทราบแนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับใช้ทรัพย์สินของทางราชการที่ถูกต้อง หน่วยงานมีการกำกับ ดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คณะแนวเฉลี่ย ๘๔.๙๙ ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ และตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ (๑)ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน คณะแนวร้อยละ ๗๒.๙๒ (๒)การขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างถูกต้อง คณะแนวร้อยละ ๘๐.๗๖ (๓)แนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง คณะแนวร้อยละ ๘๓.๐๒ (๔)การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว คณะแนวร้อยละ ๘๔.๓๙ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการขอยืมทรัพย์สินของราชการโดยบุคลากรภายในหน่วยงานซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าวอย่างเร่งด่วน

๓.๑.๕ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คณะแนวเฉลี่ย ๘๘.๕๔ ผู้บริหารสูงสุดและหัวหน้าของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน มีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤตินโยบายกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานได้รับการแก้ไข หน่วยงานมีการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย นำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ (๑)การลงโทษทางวินัย คณะแนวร้อยละ ๘๒.๓๙ (๒)ร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก

คะแนนร้อยละ ๘๔.๖๘ (๓)สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ คะแนนร้อยละ ๘๓.๕๕ (๔)มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา คะแนนร้อยละ ๘๔.๖๗ (๕)มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง คะแนนร้อยละ ๗๙.๘๙ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าว

๓.๑.๖ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน คะแนนเฉลี่ย ๙๑.๒๗ ในภาพรวมการให้บริการของเจ้าหน้าที่มีความโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด เจ้าหน้าที่ให้บริการต่อผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียมกัน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล เจ้าหน้าที่ไม่มีพฤติกรรมในการติดต่อร้องขอให้จ่ายเงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานการอนุมัติ อนุญาต หรือการให้บริการ หน่วยงานมีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก

๓.๑.๗ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร คะแนนเฉลี่ย ๙๐.๐๑ การเผยแพร่ของข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางที่หลากหลาย มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน หน่วยงานมีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หน่วยงานมีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน หน่วยงานมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ (๑)การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน คะแนนร้อยละ ๘๔.๗๔ (๒)มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน คะแนนร้อยละ ๘๔.๓๑ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าว

๓.๑.๘ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๙๗ หน่วยงานมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการที่ดี หน่วยงานมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น คะแนนร้อยละ ๘๔.๐๕ เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของ

หน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าว

๓.๑.๙ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล คะแนนเฉลี่ย ๙๗.๗๘ 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 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ คือ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงานมีค่าคะแนนเท่ากับศูนย์ เพื่อให้การประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ของแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาในตัวชี้วัดย่อยดังกล่าวอย่างเร่งด่วน

๓.๑.๑๐ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ คือ ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มาตรการป้องกันการรับสินบน มาตรการป้องกันการจัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ

๓.๒ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ของหน่วยตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เห็นว่าหน่วยงานมีคะแนน IIT อยู่ในระดับดีมาก (Very Good) ซึ่งเห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในการดำเนินงานที่โปร่งใสและการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยผลประเมินยังบ่งชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานยังสะท้อนว่าบุคลากรภายในหน่วยงานส่วนใหญ่ไม่มีพฤติกรรมการเรียกรับเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นๆ ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงต่อการรับสินบนในอนาคต ในส่วนของการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ผู้มีส่วน

ได้ส่วนเสียภายในส่วนใหญ่สะท้อนว่าหน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อประโยชน์ของพวกพ้องน้อยมาก โดยกระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนไปจากวัตถุประสงค์ ในขณะที่ผู้บริหารในองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ซึ่งทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานส่วนใหญ่เชื่อมั่นว่าจะจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้หน่วยงานลดปัจจัยเสี่ยงในการทุจริต รวมถึงสามารถสร้างกลไกการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ ในส่วนของ EIT มีคะแนนอยู่ในระดับดีมาก (Very Good) ซึ่งให้เห็นว่าประชาชนหรือผู้รับบริการส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐาน โดยมีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ ในส่วนของประสิทธิภาพการสื่อสาร ซึ่งให้เห็นว่าหน่วยงานมีการวางระบบการสื่อสารที่ดี โดยเผยแพร่ข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ผ่านช่องทางที่หลากหลายแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดการข้อร้องทุกข์ร้องเรียนต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความพยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการให้บริการที่มีคุณภาพ โดยมีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการดำเนินงาน และพัฒนาระบบการทำงานที่ยึดโยงกับความโปร่งใส โดยเนื้องานส่วนใหญ่เปิดกว้างให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ หากหน่วยงานสามารถสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานที่โปร่งใสแก่ประชาชนและผู้รับบริการในวงกว้างและวางแผนการดำเนินงานในส่วนที่ยังมีข้อติดขัดอยู่บ้างเกี่ยวกับระบบและขั้นตอนการทำงานที่มีคุณภาพ น่าจะทำให้หน่วยงานสามารถยกระดับตนเองสู่ระดับยอดเยี่ยมได้ในอนาคตอันใกล้ หน่วยงานมีคะแนน OIT อยู่ในระดับยอดเยี่ยม (Excellence) โดยมีการวางระบบที่มีความเป็นเลิศเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างเป็นปัจจุบัน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นทั้งหมดแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ทำให้โดยภาพรวมแล้วหน่วยงานสามารถเป็น "ต้นแบบ" ในการดำเนินงานในด้านความโปร่งใสแก่ส่วนราชการอื่นๆ ได้