



คู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



กลุ่มไลน์ KPI DSD



กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำคู่มือการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ฉบับนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายใน ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - SAR) ได้อย่างถูกต้อง ตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนมีแนวทางในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ที่จะส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตุลาคม 2564



**ตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**

ตัวชี้วัดหน่วยงานส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค



ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่ง)

การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.2 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

- ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย : แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในภาครัฐ เพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2561-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส เป็นธรรม และป้องกันการทุจริต ดังนั้น จึงได้กำหนดตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสให้กับหน่วยงานในสังกัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย
 - รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
 - รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564
- เงื่อนไข : กรณีการประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน หากมีการย้ายหน่วยงานระหว่างปีงบประมาณให้ประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ของหน่วยงานที่ไม่ดำรงตำแหน่งใหม่ด้วย เช่น รอบการประเมินที่ 1 (1 ต.ค. 63- 31 มี.ค. 64) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน A ได้ดำเนินการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ เรียบร้อยแล้ว ต่อมารอบการประเมินที่ 2 (1 เม.ย. 64 – 30 ก.ย. 64) ได้มีคำสั่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ ณ หน่วยงาน B จะต้องดำเนินการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ในฐานะผู้อำนวยการของหน่วยงาน B เป็นต้น รวมทั้งกรณีการย้ายในรอบการประเมินนั้น ๆ ด้วย
- หลักฐาน : 3.1 ประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน และประกาศมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน โดยเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
 - 3.2 แบบรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ทุก 3 เดือนใน 1 ปีงบประมาณ (แบบ บค.01)
 - 3.3 แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (แบบ บค. 02) โดยให้หน่วยงานดำเนินการเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน จำนวน 10 ประเด็น โดยผู้อำนวยการหน่วยงานเป็นผู้ลงนาม (หน่วยงานในสังกัดสามารถรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เอกสารแนบ) ดังนี้
 - 1) การปฏิบัติหน้าที่
 - 2) การใช้งบประมาณ
 - 3) การใช้อำนาจ
 - 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ
 - 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
 - 6) คุณภาพการดำเนินงาน
 - 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร
 - 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน
 - 9) การเปิดเผยข้อมูล
 - 10) การป้องกันการทุจริต
 - 3.4 รายงานการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยระบุขั้นตอน/วิธีการและข้อมูลที่จะดำเนินการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์หน่วยงาน ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแบบ บค. 02ในรอบการประเมินนั้น ๆ ด้วย
- เจ้าภาพ : กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้รับผิดชอบ : นายสง่า แสนเดช , นายพรรชชา กุลวราภรณ์ โทรศัพท์ : 0 2245 3579

เป้าหมายตามรอบประเมิน



เป้าหมาย ปี 64	ปี 63					ปี 64						
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
						<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการได้ตาม ข้อ 3.1 – 3.4 						<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการได้ตาม ข้อ 3.1 – 3.4

ตัวชี้วัดหน่วยงานส่วนกลาง



ตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 Performance Base (ทุกหน่วยงานส่วนกลาง)

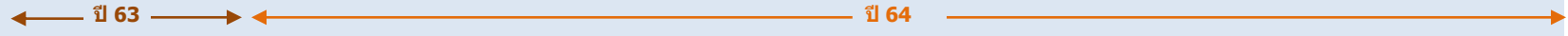
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัด 1.2 : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำอธิบาย

- ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในภาครัฐ เพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2561-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส เป็นธรรม และป้องกันการทุจริต ดังนั้น จึงได้กำหนดตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสให้กับหน่วยงานในสังกัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- พิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย**
รอบที่ 1 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 – 31 มีนาคม 2564
รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564
- เงื่อนไข (ถ้ามี) :** กรณีการประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน หากมีการย้ายหน่วยงานระหว่างปีงบประมาณให้ประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ของหน่วยงานที่ไปดำรงตำแหน่งใหม่ด้วย เช่น รอบการประเมินที่ 1 (1 ต.ค. 63- 31 มี.ค. 64) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน A ได้ดำเนินการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ เรียบร้อยแล้ว ต่อมารอบการประเมินที่ 2 (1 เม.ย. 64 – 30 ก.ย. 64) ได้มีคำสั่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ ณ หน่วยงาน B จะต้องดำเนินการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ในฐานะผู้อำนวยการของหน่วยงาน B เป็นต้น รวมทั้งกรณีการย้ายในรอบการประเมินนั้น ๆ ด้วย
- หลักฐาน (ถ้ามี) :** 3.1 ประกาศเจตจำนงสุจริตฯ ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน และประกาศมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน โดยเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
3.2 แบบรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ทุก 3 เดือนใน 1 ปีงบประมาณ (แบบ บค.01)
3.3 แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (แบบ บค. 02) โดยให้หน่วยงานดำเนินการเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน จำนวน 10 ตัวชี้วัด โดยผู้อำนวยการหน่วยงานเป็นผู้ลงนาม (หน่วยงานในสังกัดสามารถรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เอกสารแนบ) ดังนี้
1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
6) คุณภาพการดำเนินงาน 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน 9) การเปิดเผยข้อมูล 10) การป้องกันการทุจริต
3.4 รายงานการประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยระบุขั้นตอน/วิธีการและข้อมูลที่จะดำเนินการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์หน่วยงาน ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแบบ บค. 02 ในรอบการประเมินนั้น ๆ ด้วย
- เจ้าภาพ :** กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้รับผิดชอบ : นายสง่า แสนเดช , นายพรชชา กุลวราภรณ์ โทรศัพท์ : 0 2245 3579
- อื่น ๆ (ถ้ามี) :** ไม่มี

เป้าหมายตามรอบประเมิน



	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	รอบที่ 1 มี.ค. (6 เดือน)	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	รอบที่ 2 ก.ย. (12 เดือน)
เป้าหมาย ปี 64						<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการได้ตาม ข้อ 3.1 – 3.4 						<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการได้ตาม ข้อ 3.1 – 3.4

ภาคผนวก

แบบฟอร์ม

ความสำเร็จ
ของการขับเคลื่อนการส่งเสริม
คุณธรรมและความโปร่งใส
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

*(สำหรับหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค)

แบบรายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบน และมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและ.....(ชื่อหน่วยงาน)
 ตามตัวชี้วัดผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างทัศนคติ
 และจิตสำนึกด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

<input type="checkbox"/>	รอบที่ ๑ (ตค.-ธค.๖๓)
<input type="checkbox"/>	รอบที่ ๒ (มค.-มีค.๖๔)
<input type="checkbox"/>	รอบที่ ๓ (เมย.-มิย.๖๔)
<input type="checkbox"/>	รอบที่ ๔ (กค.-กย.๖๔)

ตอนที่ ๑ การรายงานผล กรณีพบ/ไม่พบผู้กระทำผิดตามนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงาน

ลำดับที่	เรื่อง	พบผู้กระทำผิด	ไม่พบผู้กระทำผิด	กรณีพบผู้กระทำผิด (โปรดระบุรายละเอียด)
๑	นโยบายต่อต้านการรับสินบนเพื่อป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและ หน่วยงาน	(ให้ใส่เครื่องหมาย ✓)	(ให้ใส่เครื่องหมาย ✓)	ตัวอย่าง - จำนวน.....เรื่อง ๑. กรณีความผิด..... ๒. มีผู้กระทำผิด จำนวน ราย ได้แก่ ๒.๑ ๒.๒ ๓. การดำเนินการ (เช่น ได้รายงานกรณีดังกล่าวให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทราบแล้ว ตามหนังสือที่ รง/..... ลงวันที่)
๒	มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อป้องกัน การทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงาน			

ตอนที่ ๒ ข้อเสนอแนะในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนนโยบายป้องกันการรับสินบนและมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 และหน่วยงาน

(โปรดระบุ).....

ลงชื่อ
 (ผู้อำนวยการ.....)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน

- รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตค. ๖๓ - ๓๑ มีค. ๖๔)
- รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมย. ๖๔ - ๓๐ กย. ๖๔)

ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีการ	ผลการดำเนินการ	Link Website / คำอธิบาย
๑. การปฏิบัติหน้าที่			
๒. การใช้งบประมาณ			
๓. การใช้อำนาจ			
๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ			
๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต			
๖. คุณภาพการดำเนินงาน			
๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร			
๘. การปรับปรุงระบบการทำงาน			
๙. การเปิดเผยข้อมูล			
๑๐. การป้องกันการทุจริต			

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้อำนวยการ.....
วันที่.....

คำอธิบายการดำเนินการตามแบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (แบบ บค. ๐๒) ประกอบการดำเนินการตามตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน

หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินในแต่ละตัวชี้วัดให้ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยได้กำหนดตัวชี้วัดทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด คะแนนร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งตัวชี้วัด ๑ ตัวชี้วัด มีค่าคะแนนร้อยละ ๑๐

ตัวชี้วัดและขั้นตอน/วิธีการ

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

วัตถุประสงค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงานยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ปราศจากการรับสินบนและผลประโยชน์ทับซ้อนทุกรูปแบบ รวมทั้งเปิดเผยแผนและผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ขั้นตอน/วิธีการ

๑. เผยแพร่แผนการปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. จัดอบรม/จัดกิจกรรม/ดำเนินการใด ๆ เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่เกิดจิตสำนึกคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตามประมวลจริยธรรม
๓. เผยแพร่ผลการดำเนินงานประจำปีของหน่วยงานรอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตค. ๖๓ - ๓๑ มีค. ๖๔) ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานไปเป็นอย่างคุ้มค่า ถูกต้องตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ขั้นตอน/วิธีการ

๑. เผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณของหน่วยงาน เช่น ประชุม สอบถาม ทักท้วง เป็นต้น
๓. เผยแพร่ผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตค.๖๓ - ๓๑ มีค. ๖๔) ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานมีความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติในกรมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภายในหน่วยงาน

ขั้นตอน/วิธีการ

- สร้างความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ในการมอบหมายงาน รวมทั้งสร้างการรับรู้ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนของบุคลากรในสังกัด

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องและมีการกำกับดูแล รวมทั้งตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

พ.ศ.๒๕๖๐ และที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอน/วิธีการ

- จัดอบรม/จัดกิจกรรม/ดำเนินการใด ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ในการยืมทรัพย์สินของราชการ การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ กำกับเจ้าหน้าที่ในการจัดทำใบยืมครุภัณฑ์ และบันทึกทะเบียน การยืม กำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้ตระหนักถึงปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบและมีส่วนร่วมในป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงภาคประชาชน/ผู้รับบริการของหน่วยงานสามารถร่วมตรวจสอบ/ร้องเรียน เมื่อพบเห็นการทุจริตได้อย่างสะดวกผ่านช่องทางร้องเรียนการทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอน/วิธีการ

๑. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ซึ่เบาแส เสนอแนะ เป็นพยาน เพื่อนำผู้ทุจริตมาลงโทษ
๒. เผยแพร่ช่องทางการร้องเรียน ร้องทุกข์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดเป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน ระยะเวลาที่กำหนดไว้ และไม่เลือกปฏิบัติ ต่อผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

ขั้นตอน/วิธีการ

- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์คู่มือการรับบริการให้ผู้รับบริการทราบหรือคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ อย่างน้อย ๑ กระบวนงาน ต่อ ๑ รอบการประเมิน รวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

วัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานสามารถสื่อสารกับภาคประชาชน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานโดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งการเพิ่ม/ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารของหน่วยงานให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอน/วิธีการ

๑. เพิ่มช่องทาง/เพิ่มความถี่ในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. จัดอบรม/จัดกิจกรรม/ดำเนินการใดๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ในการให้บริการทางโทรศัพท์

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ภาคประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะให้แก่หน่วยงาน เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการ มีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอน/วิธีการ

- มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการให้บริการ/ข้อเสนอแนะของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล

วัตถุประสงค์ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้แก่สาธารณชนได้รับทราบ ดังนี้ ๑)รายนามผู้บริหาร หน่วยงาน ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย ๒)ช่องทางการติดต่อของหน่วยงาน ประกอบด้วย ที่อยู่หน่วยงาน หมายเลขโทรศัพท์ หมายเลขโทรสาร ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และแผนที่ตั้งหน่วยงาน

ขั้นตอน/วิธีการ

- เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ดังนี้
 - รายนามผู้บริหารหน่วยงาน ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย
 - ช่องทางการติดต่อของหน่วยงาน ประกอบด้วยที่อยู่หน่วยงาน หมายเลขโทรศัพท์ หมายเลขโทรสาร ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และแผนที่ตั้งหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการคนปัจจุบันของหน่วยงานได้แสดงเจตนาธรรมหรือคำมั่นว่าจะปฏิบัติหน้าที่ และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้ถือประพฤติปฏิบัติ

ขั้นตอน/วิธีการ

๑. ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. ประกาศมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงานผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยให้ดำเนินการในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔ (๑ ตค. ๖๓ - ๓๑ มีค. ๖๔) สำหรับในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔ (๑ เมย. ๖๔ - ๓๐ กย. ๖๔) ให้หน่วยงานดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำหน่วยงาน เพื่อทบทวนมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสฯ ของหน่วยงาน และระบุผลการทบทวนมาตรการฯ ไว้ในรายงานการประชุม โดยหากคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการอย่างไรขอให้หน่วยงานดำเนินการตามนั้น เช่น มีมติให้ปรับปรุงมาตรการฯที่ได้กำหนดไว้ หรือ มีมติให้ใช้มาตรการฯ ตามที่กำหนดไว้เดิม เป็นต้น

การประเมินผลการดำเนินการ

กองบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะเจ้าภาพตัวชี้วัด จะดำเนินการประเมินผลและตรวจสอบข้อมูลตามเกณฑ์การประเมินในแต่ละตัวชี้วัด ผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงานจาก Link Website ที่หน่วยงานได้จัดส่งตามแบบ บค. ๐๒ ซึ่งเว็บไซต์หลักของหน่วยงานจะต้องเปิดเผย ต่อสาธารณะและประชาชนสามารถเข้าถึงได้ โดยให้หน่วยงานจัดส่งแบบ บค. ๐๒ ที่ผู้อำนวยการหน่วยงานลงนามเรียบร้อยแล้ว ผ่านทางระบบการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายในด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) และจัดส่งแบบ บค. ๐๒ ในรูปแบบไฟล์ Microsoft Word ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ได้ที่ E-mail : dsd_clean๒๕๒๒@hotmail.com ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ผู้รับผิดชอบ

กองบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะเจ้าภาพตัวชี้วัด จะดำเนินการเผยแพร่เอกสารและแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านทางเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล <http://home.dsd.go.th/hr> หัวข้อ ข่าวประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ กลุ่มงานวินัยและจรรยาบรรณ กองบริหารทรัพยากรบุคคล หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๓๕๗๙ ผู้รับผิดชอบ นายสง่า แสงเดช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานวินัยและจรรยาบรรณ และนายพรชชา กุลวรภรณ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตัวอย่าง การกรอกข้อมูลในแบบ บค. ๐๒

แบบ บค. ๐๒

แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตค. ๖๓ - ๓๑ มีค. ๖๔)

รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมย. - ๓๐ กย. ๖๔)

หน่วยงาน **กองบริหารทรัพยากรบุคคล**

ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีการ	ผลการดำเนินการ	Link Website / คำอธิบาย
๑๐. การป้องกันการทุจริต	- ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงาน	- นายอนุ กุล นำหน้าวงษ์ สุข ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ลงนามในประกาศเจตจำนงสุจริต เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓ และได้ดำเนินการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล	http://home.dsd.go.th/hr/web/index.php?name=news&file=readnews&id=๒๐๒๔ (อยู่ในแบนเนอร์ บริเวณด้านบนของเว็บไซต์)

คณะผู้จัดทำ

คณะที่ปรึกษา

นายธวัช เบญจาทิกุล

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นายประทีป ทรงลำยอง

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นายชาคริตย์ เตชะ

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้สนับสนุนข้อมูล

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

กองแผนงานและสารสนเทศ

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ

สำนักงานเลขานุการกรม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองบริหารการคลัง

กลุ่มตรวจสอบภายใน

กลุ่มกฎหมาย

กองวิเทศสัมพันธ์

กองสื่อสารองค์กร

สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้จัดทำ

นายสมศักดิ์ สุขวัฑฒโก

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

นางศรีวรรณ ประเสริฐทอง

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ

นางสาววันวิสาข์ เนาวรังษี

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

นางสาวบุญสุข พุ่มไม้แก้ว

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

นางสาวอรุณี แสนแอ

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

นางสาวทิพย์ไพลิน ยินดี

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

นายกำเชิง นาดอน

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

นางสาววันเพ็ญ อัดมี

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป