

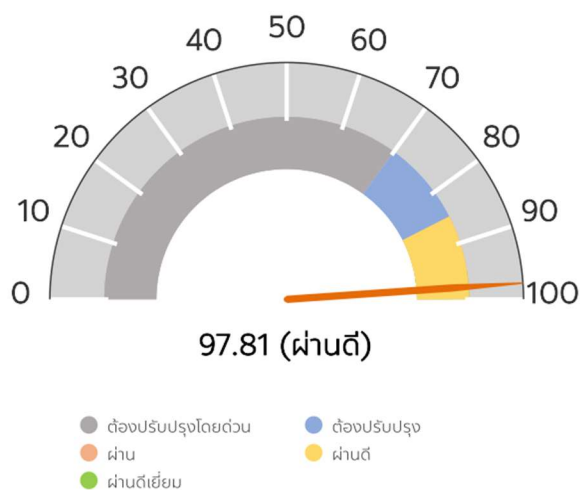


มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส การนำผลการประเมิน ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร

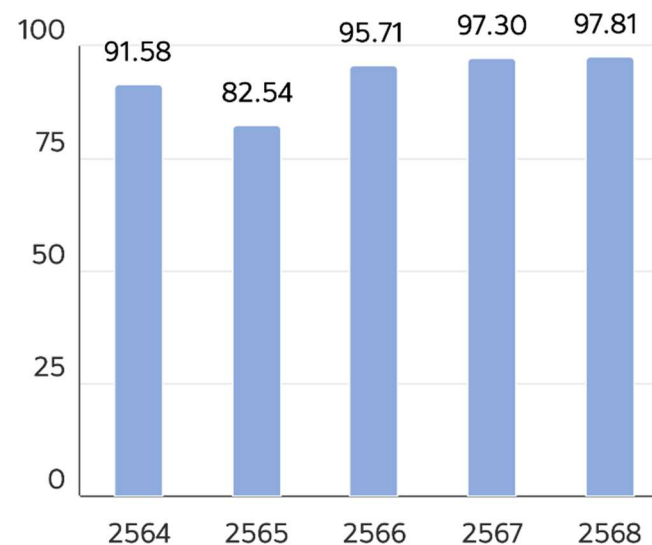
๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อยู่ที่ ๙๗.๘๑ คะแนน สูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่ได้ ๙๗.๓๐ คะแนน โดยผลคะแนนดังกล่าวอยู่ในอันดับที่ ๑ ของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน และอยู่ในอันดับที่ ๑๕ ของหน่วยงานประเภทกรมหรือเทียบเท่าทั้งหมด จำนวน ๑๖๐ หน่วยงาน

ผลการประเมินในภาพรวม



ผลการประเมินในภาพรวมย้อนหลัง



ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายเครื่องมือ สรุปได้ดังนี้

๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)
๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)
 - ส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง
 - ส่วนที่ ๒ ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล
๓. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

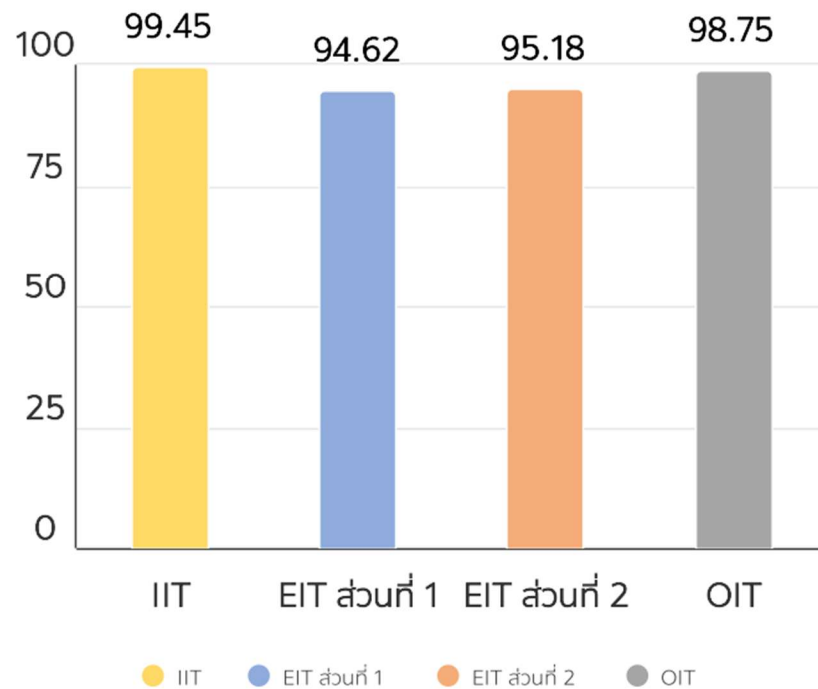
ได้ ๙๙.๔๕ คะแนน

ได้ ๙๔.๖๒ คะแนน

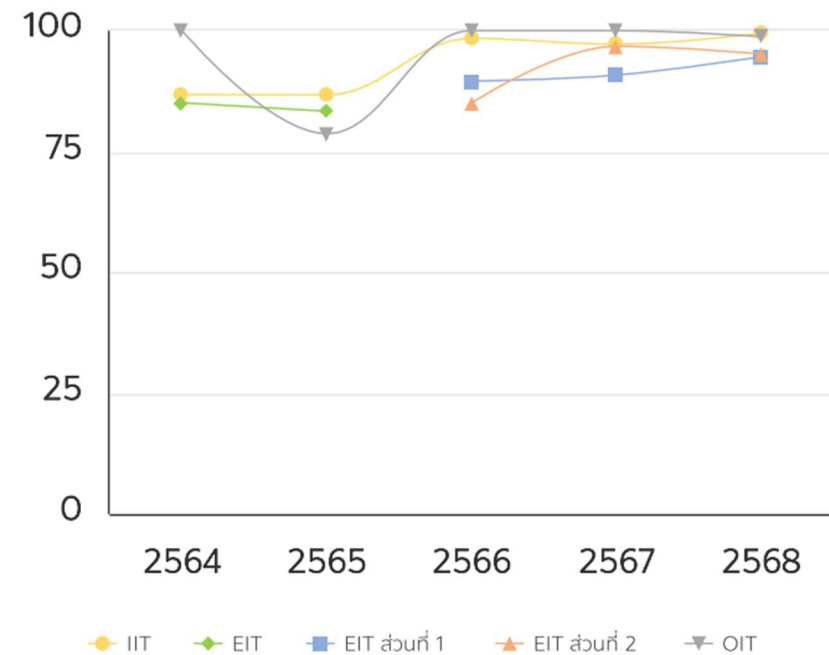
ได้ ๙๕.๑๘ คะแนน

ได้ ๙๘.๗๕ คะแนน

ผลการประเมินรายเครื่องมือ



ผลการประเมินรายเครื่องมือย้อนหลัง



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โครงสร้างเครื่องมือการวัดผลและตัวชี้วัดทั้งหมด ประจำปี พ.ศ. 2568

สรุป 10 ตัวชี้วัด

**IIT**

5 ตัวชี้วัด (50%)

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ภายในหน่วยงาน (Internal Assessment)

1 ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่

2 ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ

3 ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ

4 ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของ
ราชการ

5 ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการ
ทุจริต

**EIT**

3 ตัวชี้วัด (30%)

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียภายนอกหน่วยงาน
(External Assessment)

1 ตัวชี้วัดคุณภาพการ
ดำเนินงาน

2 ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ
การสื่อสาร

3 ตัวชี้วัดการปรับปรุง
ระบบการทำงาน

**OIT**

2 ตัวชี้วัด (20%)

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ
ผ่านทางหน้าเว็บไซต์
(Open Data Disclosure)

1 ตัวชี้วัดการเปิดเผย
ข้อมูล

2 ตัวชี้วัดการป้องกันการ
ทุจริต

สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
1	การปฏิบัติหน้าที่	99.23
2	การใช้งบประมาณ	99.59
3	การใช้อำนาจ	99.88
4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	99.08
5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	99.48
6	คุณภาพการดำเนินงาน	97.04
7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	94.46
8	การปรับปรุงการทำงาน	93.19
9	การเปิดเผยข้อมูล	97.50
10	การป้องกันการทุจริต	100.00

๒. การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

(๑) การวิเคราะห์

ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการประเมิน ๙๙.๒๓ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีส่วนที่พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ สร้างการรับรู้และความชัดเจนในเรื่องขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ ตลอดจนการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น โดยพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ (E-Service) เพื่อลดการใช้ดุลพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในการให้บริการ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการของหน่วยงาน

(๒) การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ สำหรับบริหารจัดการศูนย์ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ลดการใช้ดุลพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในการให้บริการ จึงควรพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ (E-Service) อย่างต่อเนื่อง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการของหน่วยงานในการขออนุญาตจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงบริการได้ทุกที่ ทุกเวลา ไม่ต้องเดินทางมาที่สำนักงาน ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ลดขั้นตอนและระยะเวลารอคอย ทำให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและมีความโปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการของหน่วยงาน	ดำเนินโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์แก่ผู้ที่ประสงค์จะขออนุญาตจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตั้งแต่กระบวนการยื่นคำขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การติดตามคำขอ การออกใบอนุญาต การรายงานผลการดำเนินการ รวมทั้งการจัดทำคลังข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	กองพัฒนามาตรฐาน และทดสอบฝีมือ แรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

(๑) การวิเคราะห์

ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการประเมิน ๙๙.๕๙ คะแนน สะท้อนให้เห็นถึงระบบการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส ดังนั้น จึงต้องมุ่งเน้นการรักษาระดับมาตรฐานการดำเนินงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในการใช้งบประมาณ พร้อมทั้งขับเคลื่อนมาตรการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

(๒) การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างถูกต้อง	จากผลการประเมินสะท้อนให้เห็นถึงระบบการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส จึงควรมุ่งเน้นการรักษาระดับมาตรฐานและป้องกันความเสี่ยงการทุจริตจากการเบิกจ่ายงบประมาณที่อาจเกิดขึ้น โดยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องให้แก่บุคลากรในทุกระดับด้วยการเผยแพร่องค์ความรู้หรือสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงได้ง่าย	๑. ตรวจสอบข้อมูลกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ และจัดทำแนวทางการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ๒. จัดทำองค์ความรู้หรือสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวทางการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ถูกต้องในรูปแบบอินโฟกราฟิก (Infographic) หรือสื่ออื่น ๆ เช่น คลิปวิดีโอ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	กองบริหารการคลัง

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

(๑) การวิเคราะห์

ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการประเมิน ๙๙.๘๘ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาและระบบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส ปราศจากการแทรกแซงและการเอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง ดังนั้น จึงต้องมุ่งเน้นการรักษาระดับมาตรฐานการดำเนินงานและรักษาระบบคุณธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในทุกระดับให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อรักษาธรรมาภิบาลในองค์กรให้มีความยั่งยืนต่อไป

(๒) การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมประกาศเจตจำนงของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม	เพื่อเป็นการรักษาระดับมาตรฐาน จึงควรเสนอให้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานเน้นย้ำบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสังกัดในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ปราศจากการแทรกแซงและการเอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง และเสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในทุกระดับให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	เสนอให้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานแสดงเจตนารมณ์ในการประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยประกาศเจตจำนงต่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในทุกระดับ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับใช้เป็นหลักในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงานโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละสายอาชีพ	เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่บุคลากรในสังกัดว่าหน่วยงานได้ดำเนินการโดยยึดถือระบบคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงควรสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรได้เตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพ ตามแนวการบริหารทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Management) ที่ประสานระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของบุคคล โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งในสายงาน รวมถึงประสบการณ์และผลงานในการปฏิบัติงาน การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะทำให้เกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑. ดำเนินการแจ้งเวียนคู่มือและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรในแต่ละสายงาน เพื่อสื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรในสังกัดอย่างทั่วถึง ๒. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ อินโฟกราฟิก แผนผัง ตาราง เปรียบเทียบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถศึกษาและทำความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

(๑) การวิเคราะห์

ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการประเมิน ๙๙.๐๘ คะแนน สะท้อนถึงการรับรู้ของบุคลากรบางส่วนที่เห็นว่าขั้นตอนการยืม – คืนทรัพย์สินของทางราชการ ยังคงขาดความชัดเจนหรือมีการยืมใช้ทรัพย์สินของทางราชการโดยไม่เป็นไปตามขั้นตอนการยืมทรัพย์สินที่ถูกต้อง ดังนั้น จึงควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับขั้นตอนหรือวิธีการยืมใช้ทรัพย์สินของทางราชการที่ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ

(๒) การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ	จากผลการประเมิน บุคลากรบางส่วนยังเห็นว่าขั้นตอนการยืม – คืนทรัพย์สินของทางราชการยังขาดความชัดเจน จึงควรพัฒนาการดำเนินงาน โดยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการให้แก่บุคลากรในทุกระดับด้วยการเผยแพร่องค์ความรู้หรือสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงได้ง่าย	๑. ตรวจสอบกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และจัดทำแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เช่น การยืมใช้ครุภัณฑ์ หรือพัสดุ การใช้รถยนต์ราชการ ๒. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องในรูปแบบอินโฟกราฟิก (Infographic) หรือสื่ออื่น ๆ เช่น คลิปวิดีโอ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	กองบริหารการคลัง

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

(๑) การวิเคราะห์

ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการประเมิน ๙๙.๔๘ คะแนน สะท้อนถึงการยอมรับและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการป้องกันการทุจริตและการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงาน ดังนั้น จึงต้องมุ่งเน้นการรักษาระดับมาตรฐาน การป้องกันการทุจริตและการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพตมิชอบของหน่วยงาน ว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน มีแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและมีช่องทางการร้องเรียนที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย รวมทั้ง เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างการมีส่วนร่วมให้แก่บุคลากรและบุคคลภายนอกเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

(๒) การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการและแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อป้องกันการทุจริต	เพื่อเป็นการรักษาระดับมาตรฐานการป้องกันการทุจริตและการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง จึงควรสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรในสังกัด ได้ทราบถึงมาตรการและแนวทางการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ในขั้นตอนต่าง ๆ รวมทั้งพฤติกรรมกระทำความผิดที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางป้องกันมิให้เกิดความเสี่ยงการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และไม่มีเรื่องร้องเรียนเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องการทุจริต	๑. ประชุมหารือรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ๒. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากร โดยยกตัวอย่างกรณีศึกษาการกระทำความผิดวินัยในเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตและประพตมิชอบ เช่น การทุจริตเบิกเงินการทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งบทลงโทษ และผลเสียที่เกิดขึ้นจากการกระทำทุจริต เพื่อให้บุคลากรศึกษาไว้เป็นอุทาหรณ์ป้องกันมิให้บุคลากรกระทำความผิด เช่น การเผยแพร่จดหมายข่าววินัยและคุณธรรม การนำเสนอกรณีศึกษาในที่ประชุมผู้บริหารกรม	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

(๑) การวิเคราะห์

ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการประเมิน ๙๗.๐๔ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามขั้นตอน ระยะเวลา และมีความเท่าเทียมกัน ตลอดจนการดำเนินงานที่ปราศจากการเรียกรับสินบน แต่ยังมีส่วนที่พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการประชาชน รับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมกระบวนการทำงานที่มีความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง

(๒) การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจ ของผู้รับบริการงานรับรองความรู้ ความสามารถ	เพื่อเป็นการพัฒนาและยกระดับการให้บริการตามภารกิจของ หน่วยงาน และเป็นการอำนวยความสะดวก ตอบสนองต่อ ข้อเสนอแนะของผู้รับบริการซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ของหน่วยงาน โดยนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ งานรับรองความรู้ความสามารถซึ่งเป็นการกิจหลักของหน่วยงาน มาพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานตามภารกิจ ให้มีประสิทธิภาพ มีความสะดวกรวดเร็ว ให้บริการอย่างเป็นธรรม และมีความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง"	๑. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการงานรับรอง ความรู้ความสามารถ ๒. สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการงานรับรอง ความรู้ความสามารถ ๓. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการงานรับรอง ความรู้ความสามารถเสนอผู้บริหาร พร้อมนำข้อเสนอแนะ ที่ได้รับมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นต่อไป	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	สำนักงานรับรอง ความรู้ความสามารถ

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

๑. การวิเคราะห์

ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการประเมิน ๙๔.๔๖ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการบางส่วนมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยากและข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ส่งผลให้หน่วยงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลายและเข้าถึงง่าย พร้อมทั้งปรับปรุงเนื้อหาข้อมูลพื้นฐานบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้มีความครบถ้วนถูกต้องและเป็นปัจจุบันควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงรุกของเจ้าหน้าที่เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ ข้อมูลภารกิจของหน่วยงานให้ เข้าใจง่ายและหลากหลายช่องทาง	เนื่องจากยังมีผู้รับบริการบางส่วนมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยากและข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ยังขาดความชัดเจนเพียงพอ จึงควรพัฒนาและปรับปรุงแบบการนำเสนอของสื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูล การดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงาน ให้ผู้รับบริการของ หน่วยงานสามารถเข้าใจง่ายและเพิ่มช่องทางการสื่อสาร ที่หลากหลาย พร้อมทั้งปรับปรุงเนื้อหาข้อมูลให้มีความครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน"	๑. สำรวจพฤติกรรมการรับข้อมูลข่าวสารของผู้รับบริการของ หน่วยงาน เพื่อเลือกใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียที่เข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้หลากหลาย เช่น Facebook Fanpage YouTube TikTok Line OA ๒. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน ข้อมูลกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนการติดต่อ ราชการ และคู่มือการให้บริการของหน่วยงานที่อาจจะ ซับซ้อนเข้าใจยาก ให้อยู่ในรูปแบบสื่ออินโฟกราฟิก หรือคลิปวิดีโอที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีความน่าสนใจ สามารถ ดึงดูดและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การทำคลิปวิดีโอสั้นหรือละครคุณธรรม	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	กองเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน

(๑) การวิเคราะห์

ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการประเมิน ๙๓.๑๙ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการบางส่วนมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานเท่าที่ควร ดังนั้น จึงควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการจัดทำช่องทางรับข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการพัฒนาระบบการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน ให้มีความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงาน เพื่อสร้างการรับรู้ให้สาธารณชนได้รับทราบด้วย

(๒) การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data Driven Organization	หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานตามภารกิจ โดยรับความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และจัดทำแผนปฏิบัติการในเรื่องการจัดฝึกอบรมของหน่วยงาน ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการฝึกซึ่งเป็นผู้รับบริการของหน่วยงาน รวมทั้งเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมผ่านช่องทาง เพื่อสร้างการรับรู้สู่สาธารณะ	๑. ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานและขั้นตอนการขับเคลื่อนการฝึกอบรมผ่าน DSD Data Driven Organization ต่อหน่วยงานฝึกอบรมในพื้นที่ทั่วประเทศ ๒. หน่วยงานฝึกอบรมดำเนินการคัดเลือกหลักสูตรกลาง ไม่น้อยกว่า ๑๐ หลักสูตรในแต่ละโครงการ/กิจกรรม และดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรม (Training Needs Survey) จากบุคคลภายนอก ในแต่ละไตรมาส ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยหลักสูตรที่คัดเลือกควรสนับสนุนการพัฒนากำลังแรงงาน ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ๓. บันทึกแผนและผลการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูล (Data Center) ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนการดำเนินงาน DSD Data - Driven Organization ๔. การเปิดฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับหลักสูตรที่สำรวจ ดังนี้ (๑) หลักสูตรการเปิดฝึกอบรมต้องมีความสอดคล้องกับหลักสูตรที่สำรวจ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของเป้าหมาย (คน) ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ที่ได้รับจัดสรร	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	- กองแผนงานและสารสนเทศ - กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
		(๒) การเปิดฝึกอบรมต้องคัดเลือกหลักสูตรจากการ สำรวจที่มีความต้องการสูงสุด ๓ อันดับแรก ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ๕. เผยแพร่ผลการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อสร้างการรับรู้สู่สาธารณชนผ่าน ทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน		

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล

(๑) การวิเคราะห์

ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการประเมิน ๙๗.๕๐ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ พระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของแผนปฏิรูปประเทศ ตลอดจนมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามแบบวัด OIT ในประเด็นข้อคำถามที่ไม่ได้คะแนนให้มีองค์กรประกอบข้อมูลถูกต้องและครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องและครบถ้วนก่อนเผยแพร่ต่อไป

(๒) การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
มาตรการตรวจสอบข้อมูลตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะก่อนเผยแพร่	เนื่องจากการจัดทำข้อมูลตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบางข้อมีองค์ประกอบของข้อมูลไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงควรมีมาตรการหรือขั้นตอนการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จัดทำขึ้นให้้องค์ประกอบข้อมูลถูกต้องและครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดก่อนเผยแพร่ต่อไป	๑. จัดทำแบบรายการตรวจสอบ (Checklist) เกณฑ์ OIT รายข้อ โดยระบอบองค์ประกอบที่จำเป็นต้องมีให้ครบถ้วนตามคู่มือการประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จัดทำขึ้นในแต่ละข้อให้้องค์ประกอบข้อมูลถูกต้องและครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดก่อนเผยแพร่ต่อไป ๓. ประสานงานกับหน่วยงานกำกับดูแลและติดตามการประเมิน ITA เพื่อขอคำปรึกษาและซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบข้อมูลที่กำหนดตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะก่อนเผยแพร่ต่อไป	๑ ม.ค – ๓๐ มิ.ย. ๖๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

(๑) การวิเคราะห์

ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริตของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการประเมิน ๑๐๐ คะแนน สะท้อนให้เห็นถึงความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหน่วยงานในการพัฒนาการปฏิบัติงาน การให้บริการ และการเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็นมาตรการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ซึ่งมีส่วนสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติราชการภายในองค์กรให้มีธรรมาภิบาลและส่งเสริมกระบวนการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น จึงต้องมุ่งเน้นการรักษาระดับมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน และสร้างการรับรู้ให้แก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อราชการ และสาธารณชน ให้ทราบถึงนโยบายแนวทางการดำเนินงานและการให้บริการของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากการทุจริต

(๒) การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมการขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	เพื่อเป็นการรักษาระดับมาตรฐานและเน้นย้ำความสำคัญของการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและส่งเสริมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน การให้บริการ และการเปิดเผยข้อมูลให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อแสดงให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อราชการ และสาธารณชนได้รับทราบว่าหน่วยงานมีการดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอน ระยะเวลา และกฎหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งคู่มือการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ โดยไม่มีอคติหรือเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม หรือโดยเห็นแก่ผลประโยชน์เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อราชการ สามารถตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานได้	๑. เสนอให้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในขณะ/ก่อน/หลังปฏิบัติหน้าที่อันอาจส่งผลให้ เกิดการทุจริตและประพฤตินิชอบ และสร้างการรับรู้ให้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในทุกระดับได้รับทราบและถือปฏิบัติ ๒. สื่อสารและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน ไปยังผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อราชการ และสาธารณชน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ ณ จุดบริการ และสื่อออนไลน์ของหน่วยงาน ๓. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในทุกระดับเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล