



## บันทึกข้อความ

อธิบดี  
เลขที่ ๓๑๑๐  
วันที่ ๑ มิ.ย. ๒๕๖๓  
เวลา ๑๐.๐๐ น.

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานวินัยและจรรยาบรรณ โทรศัพท์ ๐๑๐๔

ที่ รง ๐๔๐๓/ ๑๖๐๐

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน อธิบดี

### ๑. เรื่องเดิม

๑.๑ คณะทำงานจัดทำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มอบหมายให้หน่วยงานในสังกัดจัดทำข้อมูลและเอกสารหลักฐานตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และมอบหมายให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนส่งผู้ประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การประเมินตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ดังนี้

ข้อ ๐๔๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบด้านข้อมูล คือ แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นต้น และมีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น

ข้อ ๐๔๓ การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบด้านข้อมูล คือ แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ในข้อ ๐๔๒ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓

### ๒. ขอรายงาน

๒.๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (เอกสารแนบ) บทที่ ๓ เห็นควรพัฒนาตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ ดังนี้ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนเฉลี่ย ๘๔.๘๘ และควรพัฒนาตัวชี้วัดย่อย ดังนี้ (๑)การปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว (๒)พร้อมรับผิดชอบหากเกิดความผิดพลาดเกิดจากตนเอง (๓)เจ้าหน้าที่รู้จักกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน (๔)หน่วยงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ (๕)การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม (๖)การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงาน (๗)การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม (๘)การลงโทษทางวินัย (๙)ร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก (๑๐)สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ (๑๑)มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการตรงไปตรงมา (๑๒)มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง (๑๓)การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน (๑๔)มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน (๑๕)การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น (๑๖)แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน

๒.๒ กำหนด...

๒.๒ กำหนดมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้

๒.๒.๑ ด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ขอให้เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ในการยึดทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ กำชับเจ้าหน้าที่ในการจัดทำใบยืม และบันทึกทะเบียนการยืม รวมทั้งกำกับดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการและการตรวจสอบพัสดุประจำปีให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๒.๒ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ การให้บริการของเจ้าหน้าที่แก่ผู้มาติดต่อต้องปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ และหากพบว่าเจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมเข้าข่ายตามมาตรการผลประโยชน์ทับซ้อนและนโยบายป้องกันกรรับสินบนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้รายงานกรมโดยเร็ว

๒.๒.๓ ด้านการใช้งบประมาณ กำชับและตรวจสอบเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรร ผ่านระบบ DATA CENTER ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒.๔ ด้านการใช้อำนาจ ให้มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมอยู่ในขอบเขตของบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม และสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

๒.๒.๕ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต สร้างทัศนคติและจิตสำนึกด้านการป้องกันการทุจริตและคุณธรรมจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่ โดยการดำเนินกิจกรรมหรือสอดแทรกความรู้ในการประชุม อบรม สัมมนาของหน่วยงาน และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน โดยการเฝ้าระวังชี้เบาะแส เสนอแนะ เป็นพยาน เป็นต้น

### ๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ กรณีตัวชี้วัด การใช้ทรัพย์สินของราชการ ควรพัฒนาในตัวชี้วัดดังกล่าวอย่างเร่งด่วน และเห็นควรมอบกองบริหารการคลังและกองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการขับเคลื่อนมาตรการดังกล่าว

๓.๒ กรณีตัวชี้วัด การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประสิทธิภาพการสื่อสาร การปรับปรุงระบบการทำงาน และการเปิดเผยข้อมูล เห็นควรมอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการขับเคลื่อนมาตรการดังกล่าว

๓.๓ เห็นควรมีหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดกำชับในเรื่อง การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต เพื่อให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้ และกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

(นายอนุกุล นำหน้าวงษ์สุข)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบ  
ลงนามแล้ว

(นายธวัช เบญจาทิกุล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓๓.๖ ๒๕๖๓

๓๓ มิ.ย. ๒๕๖๓