



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขที่รับที่ ๒๖๒
วันที่ 18 ม.ค. 2565
เวลา ๑๖:๕๒

รจ 0213/9
๑๐ 17 2.0 6r

ส่วนราชการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯ โทรศัพท์ ๑๐๐๓
ที่ รง ๐๒๑๓/๒๐ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง การวิเคราะห์เพื่อจัดทำแนวทางมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการป้องกันการทุจริตภายใน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ประชุมชี้แจงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบสถานการณ์ดำเนินงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหน่วยงานภาครัฐทุกแห่งให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งผลการประเมินและข้อเสนอแนะประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานผ่านระบบ ITAS โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับ ๙๔.๔๗ คะแนน ระดับผลการประเมิน : A โดยสรุปรายละเอียดได้ดังนี้ (เอกสาร ๑)

๒.๑.๑ แบบวัดที่มีค่าคะแนนผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ได้แก่ ๑) แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT : ๙๘.๓ คะแนน) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุด การใช้จ่ายงบประมาณคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และมีคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT : ๑๐๐ คะแนน) แสดงให้เห็นว่าสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณชนที่สามารถเข้าถึงและสืบค้นข้อมูลได้โดยง่าย มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง (Q&A) มีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มีข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็น มีการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญและประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และมีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีเพื่อใช้ในการกำกับและติดตามผลการดำเนินงาน

๒.๑.๒ แบบวัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) คือ แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT : ๘๓.๒๘ คะแนน) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการสื่อสารและการปรับปรุงการทำงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงควรมีการปรับปรุงการดำเนินงาน โดยควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/การบริการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ติดต่อราชการ ผู้รับบริการ ได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก โปร่งใส เพื่อป้องกันการทุจริตและเกิดการปรับปรุงการพัฒนา

๒.๒ การประเมิน...

๒.๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต มีองค์ประกอบของข้อมูลที่ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

ข้อ O๔๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบด้านข้อมูล คือ แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องของหน่วยงาน เป็นต้น และมีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น

ข้อ O๔๓ การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบด้านข้อมูล คือ แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานมีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานในข้อ O๔๒ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นผลการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. ข้อเสนอแนะ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้นำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยพิจารณาทั้งในส่วนที่ผ่านเกณฑ์คะแนน เพื่อรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่ ร้อยละ ๘๕ ได้แก่ ๑) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร มีผลคะแนน ๘๓.๐๙ และ ๒) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน มีผลคะแนน ๗๙.๖๗ ซึ่งได้ดำเนินการวิเคราะห์ร่วมกับข้อเสนอแนะของสำนักงาน ป.ป.ช. ตามข้อ ๒.๑ เพื่อจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและหาแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น ดังนี้ (เอกสาร ๒)

(๑) กำกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน/ให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเท่าเทียมกัน

(๒) จัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเผยแพร่ให้ชัดเจน เข้าใจง่าย

(๓) ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน/ให้บริการ และจัดทำหรือพัฒนาคู่มือหรือแนวทางการให้คำชี้แจงหรือการตอบคำถาม

(๔) พัฒนาและเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้นและรูปแบบการนำเสนอข้อมูลให้เข้าใจได้ง่ายไม่ซับซ้อน

(๕) เพิ่ม/พัฒนา/ปรับปรุง ช่องทาง E - service เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และบริการต่างๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็วในทุกระดับ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

(๖) เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน/ให้บริการ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่และประชาชนทราบ

(๗) ประชาสัมพันธ์กล่อรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปพิจารณาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานการให้บริการ

๔. ข้อพิจารณา...

๔. ข้อพิจารณา

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตพิจารณาแล้ว เพื่อให้การปรับปรุงการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ การรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

มอบหมายทุกหน่วยงานกำกับการปฏิบัติหน้าที่ การใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจการใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาคาการทุจริต ให้เป็นมาตรฐานโดยการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจนตามประกาศเจตจำนงสุจริตและประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) (เอกสาร ๓)

๔.๒ การรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

มอบหมายสำนักตรวจและประเมินผลและสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ จัดประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานการให้บริการให้มีความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน เสริมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการบริการด้านแรงงาน และให้ทุกหน่วยงานทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน/การให้บริการ แนวทางการให้คำชี้แจงหรือการตอบคำถามที่ชัดเจนเท่าเทียมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

๔.๓ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

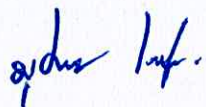
๔.๓.๑ มอบหมายทุกหน่วยงานส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนและเป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

๔.๓.๒ มอบหมายศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจทานข้อมูลที่เผยแพร่สู่สาธารณะตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบตามข้อ ๔ และโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้

เห็นชอบ ลงนามแล้ว


(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน



(นางสาวบุปผา เรืองสุด)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและ
ความโปร่งใสในการดำเนินการของ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

**รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

๑. หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์ และได้กำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ขยายกรอบเวลาของยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ให้ใช้ต่อไปถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยมีเป้าหมายหลักให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และนำข้อมูลผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม และเพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งสะท้อนถึงความตั้งใจของหน่วยงานในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) การปฏิบัติหน้าที่ (๒) การใช้งบประมาณ (๓) การใช้อำนาจ (๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (๖) คุณภาพการดำเนินงาน (๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน (๙) การเปิดเผยข้อมูล และ (๑๐) การป้องกันการทุจริต โดยประเมินผลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) การรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment) ซึ่งผลคะแนนจะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และเพื่อให้มีการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน โดยประเมินจาก ๓ แหล่งข้อมูล คือ ๑) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และ ๓) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับ ๙๔.๔๗ อยู่ในระดับ A (ช่วงคะแนน ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙) โดยมีผลคะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด ดังนี้

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐
๒	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐
๓	การปฏิบัติหน้าที่	๙๙.๓๓
๔	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๘.๑๙
๕	การใช้งบประมาณ	๙๘.๑๖
๖	การใช้อำนาจ	๙๘.๐๐
๗	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๗.๘๓
๘	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๗.๐๗
๙	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๓.๐๙
๑๐	การปรับปรุงการทำงาน	๗๙.๖๗

ตารางแสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมิน ITA ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔
จำแนกตามเครื่องมือการประเมิน

๑. การประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ได้คะแนนเฉลี่ยรวม ๙๘.๓๐ คะแนน

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๓๓	
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด (เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด)	๙๗.๙๔
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จัก เป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน อย่างน้อยเพียงใด	๙๙.๔๑
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร (มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบ หากความ ผิดพลาดเกิดจากตนเอง)	๙๘.๖๓
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับ การปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ (เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น)	๑๐๐.๐๐
๕. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้กับในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตาม ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กับตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่ (เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น)	๑๐๐.๐๐

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อหวังความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอนแทนในอนาคต หรือไม่ (เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น)	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ คะแนนเฉลี่ย ๙๘.๑๖	
๗. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๖.๔๖
๘. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (คัมค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้)	๙๗.๓๕
๙. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๘.๒๑
๑๐. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๑๑. หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (โปร่งใส ตรวจสอบได้ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง)	๙๗.๙๒
๑๒. หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน)	๙๙.๐๒
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คะแนนเฉลี่ย ๙๘.๐๐	
๑๓. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๙๖.๔๖
๑๔. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๖.๔๖
๑๕. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๙๗.๐๕
๑๖. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๙๙.๔๑
๑๗. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๑๘. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง)	๙๘.๖๑
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ คะแนนเฉลี่ย ๙๗.๘๓	
๑๙. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๒๐. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	๙๘.๒๓
๒๑. ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๗.๐๔
๒๒. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๒๓. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๔.๐๗
๒๔. หน่วยงานของท่านมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๗.๖๔

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๙๘.๑๙	
๒๕. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตมากน้อยเพียงใด	๙๙.๔๑
๒๖. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้หรือไม่ (ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกัน การทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปราม การทุจริตของหน่วยงาน)	๙๘.๒๑
๒๗. ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่านได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	๙๘.๒๓
๒๘. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการดังต่อไปนี้ต่อการทุจริตในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด (เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต)	๙๙.๒๑
๒๙. หน่วยงานของท่านมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	๙๗.๐๔
๓๐. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อ ประเด็นดังต่อไปนี้หรือไม่ (สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตาม ผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและ ไม่มีผลกระทบต่อนตนเอง)	๙๗.๐๕

๒. การประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ได้คะแนนเฉลี่ยรวม ๘๓.๒๘ คะแนน

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๐๗	
๑. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้มากน้อย เพียงใด (เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด)	๗๙.๘๗
๒. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	๘๖.๔๗
๓. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน ตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด	๘๕.๔๑
๔. ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อง้อขอให้จ่ายหรือ ให้สิ่งดังต่อไปนี้เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ การอนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ (เงิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น)	๑๐๐.๐๐
๕. หน่วยงานที่ท่านติดต้อมีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	๘๓.๖๑
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร คะแนนเฉลี่ย ๘๓.๐๙	
๖. การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต้อมีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย)	๗๕.๓๙
๗. หน่วยงานที่ท่านติดต้อมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๗๕.๐๓
๘. หน่วยงานที่ท่านติดต้อมีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการ ให้บริการหรือไม่	๙๔.๖๒

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
๙. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน ได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๘๐.๐๘
๑๐. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือไม่	๙๐.๓๒
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน คะแนนเฉลี่ย ๗๙.๖๗	
๑๑. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๙.๐๐
๑๒. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๗.๒๐
๑๓. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นหรือไม่	๙๑.๔๐
๑๔. หน่วยงานที่ท่านติดต่อเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วม ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๓.๕๕
๑๕. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๗.๒๒

๓. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ได้คะแนนเฉลี่ยรวม ๑๐๐ คะแนน

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ๐๑ – ๐๓๓ ข้อมูลพื้นฐาน / ข่าวประชาสัมพันธ์ / การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล / ผลการดำเนินงาน / การปฏิบัติงาน / การให้บริการ / แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี / การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ / การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล / การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต / การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ๐๓๔ – ๐๔๓ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร / การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต / การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร / แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต / มาตรการส่งเสริมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐

โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔ มีผลการประเมินระดับ A หมายถึง หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ค่อนข้างครบถ้วน และมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการตามตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมิน ITA

๒. พิจารณาตัวชี้วัดที่ควรวางแผนปรับปรุง เปิดเผยข้อมูลหรือบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่

๑) เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น

๒) ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากขึ้น

๓) ส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และเพิ่มช่องทางที่หลากหลายมากขึ้น

- ๔) เพิ่มการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น
- ๕) ปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น
- ๖) เพิ่มกลไกการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น
- ๗) กำกับติดตามการทำงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานว่ามีการติดต่อ ปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด
- ๘) เพิ่มมาตรการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยจากประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานให้ชัดเจนมากขึ้น
- ๙) ส่งเสริมการทำงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก
- ๑๐) เพิ่มมาตรการกำกับติดตามการทำงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในการทำงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล
- ๑๑) เพิ่มมาตรการกำกับให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- ๑๒) เพิ่มช่องทางติดต่อ หรือมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
- ๑๓) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น
- ๑๔) ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง
- ๑๕) เพิ่มช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการเพิ่มขึ้น

๓. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้แสดงให้เห็นถึงจุดแข็งที่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นและจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนและประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ดังนี้

๓.๑ จุดแข็งที่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้น (ตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๕)

๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน : IIT (ตัวชี้วัดที่ ๑ – ๕) เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ มีผลคะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ ๙๘.๓๐ เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ การแก้ไขปัญหาการทุจริต การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ และการใช้ทรัพย์สินของราชการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุด การใช้งบประมาณคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และมีคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงควรรักษามาตรฐานการยกระดับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตต่อไป

๒) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ : OIT (ตัวชี้วัดที่ ๙ – ๑๐) เป็นคะแนนจากการประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การเปิดเผยข้อมูล และ (๒) การป้องกันการทุจริต มีผลคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน แสดงให้เห็นว่าสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณชนที่สามารถเข้าถึงและสืบค้นข้อมูลได้โดยง่าย มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง (Q&A) มีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียน

การทุจริต มีข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็น มีการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญและประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และมีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีเพื่อใช้ในการกำกับและติดตามผลการดำเนินงาน ดังนั้น จึงควรรักษามาตรฐานการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างสุจริต

๓.๒ จุดอ่อนที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนและประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น (ตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๘๕)

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก : EIT มีค่าคะแนนที่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ ได้แก่

๑) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร มีผลคะแนน ๘๓.๐๙ โดยเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่ามีความคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ อยู่ ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) การเผยแพร่ข้อมูล คะแนนร้อยละ ๗๕.๓๙ (๒) การเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน คะแนนร้อยละ ๗๕.๐๓ และ (๓) การชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน คะแนนร้อยละ ๘๐.๐๘ โดยผลการประเมินจากหน่วยตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เห็นควรให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพิ่มมาตรการชี้แจงและตอบคำถาม เพิ่มช่องทางติดต่อและเผยแพร่ข้อมูล/ผลงานต่อสาธารณชน ตลอดจนเพิ่มกลไกการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น

๒) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน มีผลคะแนน ๗๙.๖๗ โดยเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่ามีความคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ อยู่ ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) การปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ คะแนนร้อยละ ๗๙.๐๐ (๒) การปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น คะแนนร้อยละ ๗๗.๒๐ (๓) การเปิดโอกาสให้ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการ คะแนนร้อยละ ๗๓.๕๕ และ (๔) การปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น คะแนนร้อยละ ๗๗.๒๒ โดยผลการประเมินจากหน่วยตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เห็นควรให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพิ่มมาตรการกำกับติดตามการทำงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในการทำงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล เพิ่มมาตรการให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพิ่มช่องทางติดต่อ หรือมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง และเพิ่มช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรพัฒนาตัวชี้วัดย่อยดังกล่าว โดยควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/การบริการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ติดต่อราชการ ผู้รับบริการ ได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพ สะดวก โปร่งใส เพื่อป้องกันการทุจริตและเกิดการปรับปรุงการพัฒนา

๔. ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน

ประสิทธิภาพการสื่อสารและการปรับปรุงการทำงาน (ตัวชี้วัดที่ ๗ - ๘) ควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/การบริการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน/การให้บริการประชาชนอย่างชัดเจน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือบริการประชาชน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีจิตบริการ มีความมุ่งมั่นการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันและเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เข้าถึงประชาชน และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาปรับปรุงการให้บริการ ตลอดจนขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยกำหนดมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ดังนี้

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบกำกับติดตามตลอดปีงบประมาณ	การกำกับติดตาม/รายงานผล
การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)			
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน			
การปรับปรุงประสิทธิภาพการสื่อสารและระบบการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์	๑. กำกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน/ให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเท่าเทียมกัน	- สำนักตรวจและประเมินผล - สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	ผลการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน/หรือหนังสือสั่งการ/หรือผลการประชุมฯ รอบ ๖ เดือน และรายงานผล ณ สิ้นปีงบประมาณ ต่อผู้บังคับบัญชา
	๒. จัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเพื่อแพร่ให้ชัดเจน เข้าใจง่าย	- ทุกหน่วยงาน	ผังขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ เผยแพร่บนเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน หรือ ณ สำนักงาน โดยให้แล้วเสร็จภายใน ๖ เดือนและรายงานผลฯ ต่อผู้บังคับบัญชา
	๓. ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน/ให้บริการ และจัดทำหรือพัฒนาคู่มือหรือแนวทางการให้คำชี้แจงหรือการตอบคำถาม	ทุกหน่วยงาน	คู่มือการปฏิบัติหรือแนวทางการให้คำชี้แจงหรือการตอบคำถามที่พบบ่อย (FAQ) โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน ภายใน ๖ เดือน และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบกำกับ ติดตามตลอด ปีงบประมาณ	การกำกับติดตาม/ รายงานผล
การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)			
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน			
การปรับปรุง ประสิทธิภาพ การสื่อสารและระบบ การทำงานให้เกิด ผลสัมฤทธิ์	๔. พัฒนาและเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้นและรูปแบบการนำเสนอข้อมูลให้เข้าใจได้ง่ายไม่ซับซ้อน ๕. เพิ่ม/พัฒนา/ปรับปรุง ช่องทาง E - service เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และบริการต่างๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็วในทุก ระดับ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง ๖. เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน/ให้บริการ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่และประชาชนทราบ	- สำนักตรวจและประเมินผล - สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	- ผลการพัฒนาและเพิ่มช่องทางการสื่อสารการปรากฏบนเว็บไซต์หลัก ภายใน ๖ เดือน และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา - คู่มือการปฏิบัติงาน/ให้บริการ ปรากฏบนเว็บไซต์หลักภายใน ๖ เดือน และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๗. ประชาสัมพันธ์กล่องรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปพิจารณาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานการให้บริการ	- สำนักตรวจและประเมินผล (ศูนย์บริการประชาชนทุกแห่ง) - สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศทุกแห่ง) - ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเป็นรายไตรมาสเสนอผู้บริหาร



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต โทรศัพท์ ๑๐๐๓

ที่ รง ๐๒๑๓/๒๕๕

วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง มาตรการปรับปรุงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการป้องกันการทุจริตภายในสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/กอง ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบบริหาร ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวง
ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ ผู้อำนวยการกลุ่ม ป.ย.ป. และหัวหน้าสำนักงาน
เลขาธิการ ศปคร.

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้กำหนดมาตรการปรับปรุงส่งเสริมคุณธรรมและความ
ความโปร่งใสในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่ร้อยละ ๘๕ ได้แก่
การปรับปรุงการทำงาน การเปิดเผยข้อมูลและการป้องกันการทุจริต เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิด
ประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น
จึงขอให้ท่านดำเนินการตามมาตรการฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

(นายบุญชอบ สุทมนัสวงษ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการป้องกันการทุจริตภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ประเด็นการประเมิน	มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม/ รายงานผล
	การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)			
	ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน			
ตัวชี้วัดที่ ๗ ๑. การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย) ๒. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด ๓. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด ตัวชี้วัดที่ ๘ ๑. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด ๒. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	การปรับปรุงประสิทธิภาพการสื่อสารและระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	๑. กำกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน/ให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเท่าเทียมกัน	- สำนักตรวจและประเมินผล - สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	ผลการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน/หรือหนังสือสั่งการ/หรือผลการประชุมฯ รอบ ๖ เดือน และรายงานผล สิ้นปีงบประมาณ ต่อผู้บังคับบัญชา
		๒. จัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเพื่อแพร่ให้ชัดเจน เข้าใจง่าย	- ทุกหน่วยงาน	ผังขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเผยแพร่บนเว็บไซต์ กระทรวงแรงงาน หรือ สำนักรางาน โดยให้แล้วเสร็จภายใน ๖ เดือนและรายงานผลฯ ต่อผู้บังคับบัญชา
		๓. ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน/ให้บริการ และจัดทำหรือพัฒนาคู่มือหรือแนวทางการให้คำชี้แจงหรือการตอบคำถาม	ทุกหน่วยงาน	คู่มือการปฏิบัติหรือแนวทางการให้คำชี้แจงหรือการตอบคำถามที่พบบ่อย (FAQ) โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน ภายใน ๖ เดือนและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ประเด็นการประเมิน	มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม/ รายงานผล
	การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)			
	ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน			
๓. หน่วยงานที่ท่านติดต่อเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด ๔. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	การปรับปรุงประสิทธิภาพการสื่อสารและระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิผล	๔. พัฒนาและเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้น และรูปแบบการนำเสนอข้อมูลให้เข้าใจได้ง่ายไม่ซับซ้อน ๕. เพิ่ม/พัฒนา/ปรับปรุงช่องทาง E - service เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และบริการต่างๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็วในทุกระดับตลอด ๒๔ ชั่วโมง ๖. เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน/ให้บริการ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่และประชาชนทราบ	- สำนักตรวจและประเมินผล - สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - ทุกหน่วยงาน (เฉพาะคู่มือการปฏิบัติงาน)	- ผลการพัฒนาและเพิ่มช่องทางการสื่อสาร ปรากฏบนเว็บไซต์หลักภายใน ๖ เดือน และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา - คู่มือการปฏิบัติงาน/ให้บริการ ปรากฏบนเว็บไซต์หลักภายใน ๖ เดือน และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
		๗. เพิ่มกล่องรับความคิดเห็น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางให้ประชาชนรับรู้ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปพิจารณาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานการให้บริการ	- สำนักตรวจและประเมินผล (ศูนย์บริการประชาชนทุกแห่ง) - สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (สำนักงานแรงงานในต่างประเทศทุกแห่ง) - กองบริหารการคลัง	รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเป็นรายไตรมาสเสนอผู้บริหาร