



แผนปฏิบัติการ

ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
กระทรวงแรงงาน

ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนที่ดำเนินการต่อเนื่องมาจากแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ขยายกรอบระยะเวลาให้ใช้ได้ต่อไปจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ โดยแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับ ๑ ถึงแผนระดับ ๓ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตามเป้าหมาย “กระทรวงแรงงานมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ” โดยกระทรวงแรงงาน ได้มีการทบทวน ปรับปรุง และต่อยอด ทั้งการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค จากแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) และการประเมินสถานการณ์การทุจริต เพื่อนำมากำหนดแนวทางการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพ และเป็นรูปธรรม

กระทรวงแรงงาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจะได้ให้ความสำคัญและนำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มาเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้กระทรวงแรงงานมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ รวมทั้ง สร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวละอายต่อการทุจริต ประพฤติมิชอบ ทุกรูปแบบ และนำไปสู่เป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่ว่า “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” ต่อไป

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงแรงงาน

สารบัญ

		หน้า
	คำนำ	ก
	สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑	บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๒	ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๓
	๒.๑ แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ	๓
	๒.๒ แผนระดับที่ ๒	๓
	๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๓
	๒.๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ	๔
	๒.๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๕
	๒.๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ	๕
	๒.๓ แผนระดับที่ ๓	๖
ส่วนที่ ๓	การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการป้องกันฯ	๑๕
	๓.๑ ความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๕
	๓.๒ การประเมินสถานการณ์ และสภาพปัญหาการทุจริตของกระทรวงแรงงาน	๑๖
	๓.๒.๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	๑๖
	๓.๒.๒ เรื่องร้องเรียนและเรื่องชี้มูลการทุจริตและประพฤติมิชอบ ภายในกระทรวงแรงงาน	๑๘
	๓.๒.๓ การไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	๒๐
	๓.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน – ภายนอก	๒๑
	๓.๓.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	๒๑
	๓.๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	๒๒
	๓.๓.๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอกสู่กลยุทธ์	๒๖
ส่วนที่ ๔	สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๘
	๔.๑ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๘
	๔.๑.๑ วัตถุประสงค์	๒๘
	๔.๑.๒ เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม	๒๘
	๔.๒ แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๙

	๔.๒.๑ แผนย่อยที่ ๑ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตตามหลักธรรมาภิบาล	๒๙
	๔.๒.๒ แผนย่อยที่ ๒ สร้างกลไกการป้องกันการทุจริต	๓๑
	๔.๒.๓ แผนย่อยที่ ๓ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการบูรณาการต่อต้านการทุจริต	๓๓
	๔.๓ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๓๔
ส่วนที่ ๕	การติดตามประเมินผล และการบริหารความเสี่ยง	๓๕
	๕.๑ กลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๓๕
	๕.๒ การติดตามและประเมินผลตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๓๕
	๕.๓ การบริหารความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง	๓๖
ภาคผนวก	รายละเอียดตัวชี้วัด	๓๘
	แผนย่อยที่ ๑ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตตามหลักธรรมาภิบาล	๓๘
	แผนย่อยที่ ๒ สร้างกลไกการป้องกันการทุจริต	๔๔
	แผนย่อยที่ ๓ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการบูรณาการต่อต้านการทุจริต	๕๒
บรรณานุกรม		๕๔

ส่วนที่ ๑

บทสรุปผู้บริหาร

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้ให้ความสำคัญและดำเนินการภายใต้หลักการและแนวทางตามมติ คณะรัฐมนตรี วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการเสนอแผนเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ที่เห็นชอบ การจำแนกแผนเป็น ๓ ระดับ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จัดเป็นแผนระดับที่ ๓ ที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้อง กับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ดังนี้

แผนระดับที่ ๑ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ มีความมุ่งให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคง ปัญหาการทุจริต ถือเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง มีความมุ่งหวังให้หน่วยงาน มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการบริหารงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

แผนระดับที่ ๒ สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ มีเป้าหมายประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ มุ่งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การกำกับการบริหารหน่วยงานภาครัฐให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ภายใต้กรอบธรรมาภิบาล การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนเข้าถึง ตรวจสอบได้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ในหมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ ประชาชน และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ มีความสอดคล้องกับนโยบายความมั่นคง แห่งชาติที่ ๙ ที่มุ่งเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริต และแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง แห่งชาติ ในเรื่องการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยทุจริต โดยแผนปฏิบัติการด้านฯ ระยะที่ ๒ สอดคล้องกับเป้าหมายที่ให้หน่วยงานภาครัฐมีระบบป้องกันและแก้ไขการทุจริต และประชาชนไม่เพิกเฉย ต่อการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ โดยแผนแต่ละระดับได้กำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกัน คือ คะแนนดัชนี การรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย

แผนระดับที่ ๓ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนระดับที่ ๓ ที่ดำเนินการต่อเนื่องมาจากแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เป็นกลไกและเครื่องมือในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านฯ ระยะที่ ๒ ประกอบด้วย ๒ แผนย่อย ได้แก่ แผนย่อยการป้องกันและประพฤติมิชอบ และแผนย่อยการปราบปรามการทุจริต

แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนที่ดำเนินการต่อเนื่องมาจากแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ขยายกรอบระยะเวลาให้ใช้ได้ต่อไป จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓ เห็นชอบ ให้ขยายกรอบเวลาของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕)

ให้ใช้ได้ต่อไปถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนั้น แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จึงมีความเชื่อมโยงกับแผนทั้ง ๓ ระดับ เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน เป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ รวมทั้ง น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ เพื่อสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบ ทุกรูปแบบ นำไปสู่เป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่ว่า “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” ต่อไป

ดังนั้น แนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มุ่งเน้นการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์และสภาพปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงาน การนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อยกระดับการดำเนินงาน การสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และการสร้างบุคลากรในสังกัดให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ไม่กระทำการที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อลดปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงาน นอกจากนี้ แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ยังได้ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีวัฒนธรรม และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต การเพิ่มประสิทธิภาพการปราบปรามการทุจริต และกระบวนการดำเนินคดีทุจริตให้มีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ โดยกระทรวงแรงงาน ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในภาพรวมกระทรวงแรงงาน คือ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA โดยในปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กำหนดค่าเป้าหมาย ดังนี้

ปี ๒๕๖๖	หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๑
ปี ๒๕๖๗	หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๒
ปี ๒๕๖๘	หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๓
ปี ๒๕๖๙	หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๔
ปี ๒๕๗๐	หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

และมีแผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จำนวน ๓ แผนย่อย ได้แก่

แผนย่อยที่ ๑ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต ตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต

แผนย่อยที่ ๒ สร้างกลไกการป้องกันการทุจริต โดยเป้าหมายเพื่อให้กระทรวงแรงงานมีกลไกการป้องกันเพื่อยับยั้งการทุจริตและประพฤติมิชอบ และสามารถช่วยลดจำนวนคดีทุจริตลง

แผนย่อยที่ ๓ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการบูรณาการต่อต้านการทุจริต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เครือข่ายมีศักยภาพและทัศนคติไม่ยอมรับการทุจริต และร่วมเฝ้าระวัง แจ้งเบาะแส การทุจริต และประพฤติมิชอบ

ส่วนที่ ๒

ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยยะของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้ให้ความสำคัญกับความสอดคล้องของแผน ๓ ระดับ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ในเรื่อง “แนวทางการเสนอแผนเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี” โดยแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนระดับส่วนราชการ มีความสอดคล้องกับแผนระดับ ๑ ระดับ ๒ และแผนระดับ ๓ ดังนี้

๒.๑ แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย : ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ : ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ : แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ไปสู่การปฏิบัติ และบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทฯ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยมีเป้าหมายหลักที่สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง

(๑) เป้าหมาย : บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ : การรักษาความสงบภายในประเทศ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ : ปัญหาการทุจริต ถือเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ดังนั้น แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มุ่งหวังให้หน่วยงานมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการบริหารงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ถือเป็น การดำเนินการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

๒.๒ แผนระดับที่ ๒

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่มีความสอดคล้องกับสาระสำคัญ

และถ่ายทอดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ทั้งระดับภาพรวมและระดับแผนย่อย รวมถึงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนี้

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ : ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนา

๑. ปลุกและปลุกจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี มีวัฒนธรรมสุจริต และการปลูกฝังและหล่อหลอมวัฒนธรรมในกลุ่มเด็กและเยาวชนทุกช่วงวัย ทุกระดับ

๒. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

๓. พัฒนาค่านิยมของนักการเมืองให้มีเจตนาธรรมที่แน่วแน่ในการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

๔. ปรับระบบเพื่อลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ

๕. ปรับระบบงานและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

เป้าหมายของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑. ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

๒. คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

๒.๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่มีความสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในระดับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในภาพรวม ที่มุ่งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การกำกับการบริหารหน่วยงานภาครัฐให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ภายใต้กรอบธรรมาภิบาล การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนเข้าถึง ตรวจสอบได้ การบังคับใช้มาตรการทางวินัย มาตรการทางปกครอง หรือมาตรการทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด และการปรับปรุงประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรมทุกชั้นตอน

๑) วัตถุประสงค์รวม

(๑) ให้มีการส่งเสริมสนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ รวมทั้งให้มีกฎหมายในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตและชี้เบาะแส เมื่อพบเห็นการกระทำความผิดโดยมีมาตรการสนับสนุนและการคุ้มครองผู้ชี้เบาะแสด้วย

(๒) ให้มีมาตรการควบคุม กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากร ใช้ดุลยพินิจโดยสุจริต ภายใต้กรอบธรรมาภิบาลและการกำกับกิจการที่ได้อย่างแท้จริง

(๓) ให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ และสนับสนุนแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนในการต่อต้านการทุจริตเพื่อขจัดปัญหาการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ

(๔) ยกระดับการบังคับใช้มาตรการทางวินัย มาตรการทางปกครอง หรือมาตรการทางกฎหมายต่อเจ้าพนักงานของรัฐที่ถูกกล่าวหาว่าประพฤติมิชอบหรือกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด

(๕) ปรับปรุงประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรมทุกขั้นตอน (ไต่สวน ชี้มูล ฟ้องศาล พิพากษา) ทั้งแพ่งและอาญาให้รวดเร็ว รุนแรง เด็ดขาด เป็นธรรม เสมอภาค โดยเฉพาะมีการจัดทำและบูรณาการฐานข้อมูลคดีทุจริต ตลอดจนเร่งรัดการติดตามนำทรัพย์สินที่เกิดจากการกระทำผิดทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ตกเป็นของแผ่นดิน และในกรณีที่ยังไม่มีกฎหมายที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลก็ให้เร่งบัญญัติเพิ่มเติม

๒) เป้าหมายรวม : ประเทศไทยมีระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) อยู่ใน ๒๐ อันดับแรกของโลกในปี ๒๕๗๙

๒.๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในหมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทยประชาชน ซึ่งมุ่งเน้นให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ บนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งการพัฒนาตามหมวดหมายที่ ๑๓ จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑) หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทยประชาชน

๒) เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐ
ให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้

๒.๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ภายใต้นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๙ ที่มุ่งเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริต รวมทั้งแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ในเรื่องการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยทุจริต โดยแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สอดคล้องกับเป้าหมายที่ให้หน่วยงานภาครัฐมีระบบป้องกันและแก้ไขการทุจริตและประชาชนไม่เพิกเฉยต่อการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีตัวชี้วัด คือ ค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย และระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต กลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว คือ นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม ผลักดันการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต และให้บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินโครงการของภาครัฐ และรณรงค์ให้ความรู้แก่ทุกภาคส่วนถึงภัยทุจริต เพื่อสร้างค่านิยมต่อต้าน และปฏิเสธการทุจริตเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริต

๑) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๙ เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริต
รองรับวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของภาครัฐ และส่งเสริมบทบาทและความเข้มแข็ง
ของทุกภาคส่วนในการรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่กระทบกับความมั่นคง

๒) แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รองรับนโยบายที่ ๑๑ การเสริมสร้าง
ความมั่นคงของชาติจากภัยทุจริต

๓) เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

หน่วยงานภาครัฐมีระบบป้องกันและแก้ไขการทุจริตและประชาชนไม่เพิกเฉยต่อการทุจริต
ของหน่วยงานภาครัฐ

๔) ตัวชี้วัด

(๑) ค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย

(๒) ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต

๕) กลยุทธ์

(๑) นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม

(๒) ผลักดันการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต
และให้บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด

(๓) ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินโครงการของภาครัฐ

(๔) รณรงค์ให้ความรู้แก่ทุกภาคส่วนถึงภัยทุจริต เพื่อสร้างค่านิยมต่อต้าน และปฏิเสธ
การทุจริต

ทั้งนี้ ร่าง นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
ไม่ได้ระบุให้ปัญหาการทุจริตและประพฤตินิชอบเป็นประเด็นด้านความมั่นคง

๒.๓ แผนระดับที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
ประกอบด้วย ๒ แผนย่อย ได้แก่ แผนย่อยการป้องกันและประพฤตินิชอบ และแผนย่อยการปราบปรามการทุจริต
ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒
(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีโครงการ/กิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับแผนย่อยการป้องกันและประพฤตินิชอบ

๑) เป้าหมายภาพรวม : ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤตินิชอบ ประเทศไทยมีการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รัฐบาลต้องให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต
หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงาน
ภาครัฐต่าง ๆ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส อัตราการเกิดคดีทุจริตมีแนวโน้มลดลง ประชาชนคนไทยมีทัศนคติ
ที่ไม่ยอมรับการทุจริต ซึ่งส่งผลให้การรับรู้ของนานาชาติเกี่ยวกับการทุจริตของประเทศไทยมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
มีผลการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริตที่สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยได้รับการยอมรับจากนานาชาติในเรื่อง
การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และมีความน่าเชื่อถือทางด้านเศรษฐกิจและการลงทุนระหว่างประเทศด้วย
ดังนั้น ควรมุ่งเน้นที่จะศึกษาวิเคราะห์การดำเนินการให้ครบถ้วนตามประเด็นการประเมินการรับรู้การทุจริต
และส่งเสริมการดำเนินการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการรับรู้ของนานาชาติ

๒) ตัวชี้วัดภาพรวม

(๑) ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (อันดับ/คะแนน) โดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดค่าเป้าหมายดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย ดังนี้

ปี ๒๕๖๖	อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๓ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๑ คะแนน
ปี ๒๕๖๗	อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๑ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๓ คะแนน
ปี ๒๕๖๘	อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๔๘ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๕ คะแนน
ปี ๒๕๖๙	อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๔๕ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๖ คะแนน
ปี ๒๕๗๐	อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๔๓ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๗ คะแนน

(๒) หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) (เกณฑ์ ๘๕ คะแนนขึ้นไป) โดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดค่าเป้าหมายร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ดังนี้

ปี ๒๕๖๖	หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๔
ปี ๒๕๖๗	หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๔
ปี ๒๕๖๘	หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๖
ปี ๒๕๖๙	หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๓
ปี ๒๕๗๐	หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐

๓) เป้าหมายภายใต้แผนย่อยของแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(๑) แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายที่ ๑ ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต มุ่งหวังให้ประชาชนและสังคมตื่นตัว และตระหนักถึงผลกระทบของการทุจริตที่มีต่อประเทศ มีการแสดงออกซึ่งการต่อต้านการทุจริต ทั้งในชีวิตประจำวันและการแสดงออกผ่านสื่อต่าง ๆ ประชาชนในแต่ละช่วงวัยได้รับกระบวนการกล่อมเกล่าทางสังคมว่าการทุจริตถือเป็นพฤติกรรมที่นอกจากจะผิดกฎหมายและทำให้เกิดความเสียหายต่อประเทศแล้วยังเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้รับการยอมรับทางสังคม มีการหล่อหลอมค่านิยมและวัฒนธรรมทางสังคมเพื่อให้ประชาชนไม่กระทำการทุจริต มีความละเอียดต่อการกระทำผิด ไม่เพิกเฉยหรืออดทนต่อการทุจริต เพื่อสร้างสังคมที่มีพฤติกรรมร่วมต้านการทุจริต ประชาชนมีค่านิยมและพฤติกรรมที่เห็นผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าการช่วยเหลือพวกพ้องในการทำผิดกฎหมาย หรือการสร้างความสำเร็จในชีวิตด้วยความซื่อสัตย์และความเพียรมากกว่าการได้รับทรัพย์สินมาจากการทุจริตหรือการคดโกง สังคมไทยเชิดชูบุคคลต้นแบบที่มีความซื่อสัตย์สุจริตและทำความดี ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ สอดส่องดูแลการเลือกตั้งแจ้งเหตุหรือเบาะแสการทุจริตข้อสิทธิขาดเสียทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ตลอดจนการตรวจสอบรัฐบาลและนักการเมืองในการดำเนินการตามเจตจำนงทางการเมืองเพื่อเป็นแรงกดดันให้รัฐบาลต้องบริหารประเทศอย่างสุจริตและโปร่งใส โดยกระบวนการนโยบายของรัฐบาลไม่สามารถเป็นช่องทางในการแสวงหาผลประโยชน์ โดยจะมีกลไกการตรวจสอบการดำเนินนโยบายของรัฐที่เข้มข้นมากขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กลุ่มเป้าหมายในการประเมิน คือบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ ๒๕ ปีขึ้นไป โดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดค่าเป้าหมายประชาชนมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนี้

- ปี ๒๕๖๖ ประชาชนมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ ร้อยละ ๘๐
- ปี ๒๕๖๗ ประชาชนมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ ร้อยละ ๘๒
- ปี ๒๕๖๘ ประชาชนมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ ร้อยละ ๘๔
- ปี ๒๕๖๙ ประชาชนมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ ร้อยละ ๘๖
- ปี ๒๕๗๐ ประชาชนมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ ร้อยละ ๘๘

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการมุ่งจับผิดเปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพทั้งในการปฏิบัติงาน การให้บริการที่สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้ง การประเมิน ITA ยังเป็นเครื่องมือในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐเพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิยมชอบในระบบราชการไทยต่อไป โดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดค่าเป้าหมายหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ๘๕ คะแนนขึ้นไป ดังนี้

- ปี ๒๕๖๖ หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๔
- ปี ๒๕๖๗ หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๔
- ปี ๒๕๖๘ หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๖
- ปี ๒๕๖๙ หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๓
- ปี ๒๕๗๐ หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐

เป้าหมายที่ ๒ คติสุจริตและประพฤตินิยมชอบลดลง เพื่อพัฒนากระบวนการและรูปแบบของการป้องกันการทุจริตให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต สามารถระงับยับยั้งการทุจริตได้อย่างเท่าทันไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศ มุ่งเน้นการพัฒนากลไกและกระบวนการป้องกันการทุจริตให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และสื่อมวลชน สอดส่องเฝ้าระวัง ให้ข้อมูล และร่วมตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิยมชอบของบุคลากรภาครัฐ และกำหนดมาตรการ

ให้หน่วยงานภาครัฐและทุกภาคส่วนดำเนินงานอย่างโปร่งใส นอกจากนี้ ต้องกำหนดให้มีการลงโทษผู้กระทำความผิดกรณีทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างจริงจังและรวดเร็ว เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตเชิงรุกและสามารถช่วยลดจำนวนคดีทุจริตลงได้

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลง ประเมินจากจำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนในคดีทุจริตที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในชั้นตรวจรับคำกล่าวหาและเป็นเรื่องที่เกิดเหตุในปีงบประมาณนั้น ๆ ลดลง เมื่อเทียบกับปีสุดท้ายของแผนก่อนหน้า โดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดค่าเป้าหมายจำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลง ดังนี้

ปี ๒๕๖๖ จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลงร้อยละ ๑๐

ปี ๒๕๖๗ จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลงร้อยละ ๒๐

ปี ๒๕๖๘ จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลงร้อยละ ๓๐

ปี ๒๕๖๙ จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลงร้อยละ ๔๐

ปี ๒๕๗๐ จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลงร้อยละ ๕๐

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ จำนวนคดีทุจริตรายหน่วยงานลดลง แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๑ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต)

ประเมินจากจำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) ในชั้นได้สวน ในปีงบประมาณปัจจุบัน และเป็นเรื่องที่เกิดเหตุในปีงบประมาณปัจจุบัน รวมกับ จำนวนเรื่องที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งแต่งตั้งให้สอบสวนทางวินัยตามมาตรา ๑๓๖ ของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ ลดลงเมื่อเทียบกับปีสุดท้ายของแผนก่อนหน้า โดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดค่าเป้าหมายจำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลง ดังนี้

ปี ๒๕๖๖ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ ๑๐

ปี ๒๕๖๗ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ ๒๐

ปี ๒๕๖๘ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ ๓๐

ปี ๒๕๖๙ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ ๔๐

ปี ๒๕๗๐ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ ๕๐

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒.๒ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ว่ากระทำการทุจริต

ประเมินจากจำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องอาญา (ทุจริต) ในชั้นได้สวน ในปีงบประมาณปัจจุบัน และเป็นเรื่องที่เกิดเหตุในปีงบประมาณปัจจุบัน ลดลงเมื่อเทียบกับปีสุดท้ายของแผนก่อนหน้า โดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดค่าเป้าหมายจำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ว่ากระทำการทุจริตลดลง ดังนี้

ปี ๒๕๖๖ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ว่ากระทำการทุจริต ลดลงร้อยละ ๑๐

ปี ๒๕๖๗ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ว่ากระทำการทุจริต ลดลงร้อยละ ๒๐

ปี ๒๕๖๘ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ว่ากระทำการทุจริต ลดลงร้อยละ ๓๐

ปี ๒๕๖๙ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ว่ากระทำการทุจริต ลดลงร้อยละ ๔๐

ปี ๒๕๗๐ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ว่ากระทำการทุจริต ลดลงร้อยละ ๕๐

๔) แนวทางการดำเนินงาน

แนวทางการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เชื่อมโยงตามกรอบทิศทางของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ หัวข้อคุณค่าของแผนแม่บทฯ ข้อเสนอการยกระดับคะแนนดัชนี

การรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) รวมทั้ง ข้อเสนอแนะจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยมีแนวทางการดำเนินงานในแต่ละเป้าหมาย ดังนี้

เป้าหมายภาพรวม : ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย และร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

แนวทางการดำเนินงาน

(๑) ผลักดันการดำเนินการตามข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ที่หน่วยงานรับผิดชอบหลักเสนอคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ โดยกำหนดให้มีแผนการขับเคลื่อนและผลักดันสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกำหนดกรอบการใช้ดุลพินิจ กรอบระยะเวลา ขั้นตอน และบทลงโทษทางวินัยต่อเจ้าหน้าที่รัฐที่ไม่ดำเนินการตามกฎหมายให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการบังคับใช้

(๓) จัดตั้งกลไกบูรณาการการดำเนินงานที่มีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนร่วมขับเคลื่อนเพื่อยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต และกำหนดแนวทาง มาตรการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต โดยเฉพาะในเขตส่งเสริมการลงทุนและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

(๔) นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในทุกขั้นตอนของการอนุญาต โดยให้ประชาชนหรือผู้ประกอบการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจหน้าที่ในการอนุญาตน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

(๕) สร้างการรับรู้เชิงลึกที่เชื่อมโยงถึงกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามและ Partner Institute ที่จัดส่งข้อมูลให้กับแหล่งประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)

(๖) การพัฒนากลไกและกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรให้เป็น “องค์กรโปร่งใส ไร้ทุจริต”

แนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายที่ ๑ ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

แนวทางที่ ๑ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต
มุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน ปรับพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตผ่านหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา เน้นการสร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมสุจริต โดยใช้นวัตกรรมนำเสนอในรูปแบบที่ทันสมัย รวมทั้ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การไม่ให้ไม่รับสินบน มีความละเอียดต่อการกระทำผิด และไม่เพิกเฉยหรืออดทนต่อการทุจริต และยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จ ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการดำเนินงาน

(๑) ส่งเสริมการประสานเชื่อมต่อการทำงานระหว่างเครือข่ายภาคประชาชนให้เป็นไปอย่างไรรอยต่อ โดยยังคงอัตลักษณ์ของเครือข่าย และมีการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน รวมทั้ง ประสานการทำงานร่วมกันในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง ครอบคลุม และสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามาเป็นเครือข่ายต่อต้านการทุจริต

(๒) ส่งเสริมองค์ความรู้ให้กับประชาชน โดยจัดทำหลักสูตรสร้างการรับรู้ที่มีความเหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุของกลุ่มเป้าหมาย

(๓) ใช้สื่อสร้างสรรค์ เป็นเครื่องมือเพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ให้กับทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกประเทศ ใช้นวัตกรรมนำเสนอในรูปแบบที่ทันสมัย น่าสนใจ โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้เข้าถึงภาคประชาชน และสร้างการมีส่วนร่วม หรือปฏิสัมพันธ์กับผู้รับสาร

(๔) พัฒนาระบบข้อมูลเครือข่ายต่อต้านการทุจริตของประเทศไทย โดยเชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

แนวทางการดำเนินงาน

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการยกระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ทุกหน่วยงาน โดยการพัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้เกณฑ์การประเมิน การปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้และทักษะการเปิดเผยข้อมูลการป้องกันการทุจริต และการให้บริการสาธารณะผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

(๒) กำหนดตัวชี้วัดการกำกับดูแลการประเมิน ITA ของผู้บริหารหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการสนับสนุน กำกับดูแล และติดตามในแต่ละขั้นตอน รวมทั้ง การกลั่นกรองข้อมูลให้มีความถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยกำหนดเป็นนโยบายหรือมาตรการชัดเจนให้นำผลการประเมิน ITA แต่ละปี เป็นตัวชี้วัดในการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงาน และมีผลต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับผู้บริหารของหน่วยงาน

(๓) พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยการออกแบบประเด็นการประเมินของแบบวัดการประเมิน ITA ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน การออกแบบข้อคำถามแบบประเมิน IIT และ EIT ให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการประเมินในส่วนของผู้รับบริการภายนอกที่จะต้องประเมินจากผู้มารับบริการที่แท้จริง เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นที่สะท้อนประสิทธิภาพ คุณภาพ และมาตรฐานการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้ง การให้ความสำคัญกับการประเมิน OIT ซึ่งคุณภาพ

(๔) พัฒนาแนวทางการประเมิน ITA และปรับปรุงตัวชี้วัดการประเมินอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับบริบท สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้ ITA เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความโปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ มีประสิทธิภาพ มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน

(๕) ขยายการประเมิน ITA ไปยังหน่วยงานระดับต่ำกว่ากรม โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการอนุมัติ อนุญาต จะต้องมีการประเมิน ITA เป็นลำดับแรก

(๖) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการประเมิน ITA เพื่อให้การประเมิน ITA มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ และสามารถนำข้อมูล OIT ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและการปฏิบัติงาน รวมทั้ง พัฒนากลไก เครื่องมือ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนทุกภาคส่วนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การเฝ้าระวัง และการแจ้งเบาะแสการทุจริต

(๗) บูรณาการระบบการประเมิน ITA โดยการประสานพลังความร่วมมือจากหน่วยงานและภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในการยกระดับคะแนนการประเมิน ITA รวมทั้ง เชื่อมโยงกับแนวทางการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย โดยให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาด้านการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ

แนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายที่ ๒ คติทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

แนวทางการ ๒ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มุ่งเน้นการพัฒนามาตรการ กระบวนการ ในการป้องปรามการทุจริตให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต สามารถระงับยับยั้งการทุจริตได้อย่างรวดเร็ว ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศ โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จ ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ คติทุจริตในภาพรวมลดลง

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ คติทุจริตรายหน่วยงานลดลง

๒.๒.๑ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลเรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลง

๒.๒.๒ จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำการทุจริตลดลง

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ จำนวนคติทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองลดลง

แนวทางการดำเนินงาน

(๑) ขับเคลื่อนมาตรการและข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันการทุจริตที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ โดยมีแผนการขับเคลื่อนและกลไกกำกับติดตามที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

(๒) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ลดการใช้ดุลพินิจ และอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชน พัฒนาระบบการทำงานโดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) โดยเฉพาะการพิจารณาอนุญาต และออกใบอนุญาตผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ในทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริการประชาชน

(๓) พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitize Data) ทั้งข้อมูลภายในหน่วยงาน และข้อมูลที่จะเผยแพร่ต่อสาธารณะ เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)

(๔) ผลักดันให้ทุกหน่วยงานภาครัฐจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต เพื่อลดและปิดโอกาสการทุจริต และนำผลการประเมินความเสี่ยงไปใช้เป็นมาตรการป้องกันการทุจริตภายในองค์กร รวมทั้ง การกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายผู้บริหารของหน่วยงานในกรณีผู้ได้บังคับบัญชากระทำการทุจริต

(๕) พัฒนาช่องทางการแจ้งเบาะแสในรูปแบบที่หลากหลาย โดยการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสนับสนุน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกและสามารถติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานผ่านระบบดิจิทัล รวมทั้ง มีระบบปกป้องตัวตนและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสที่มีประสิทธิภาพ

(๖) วิเคราะห์สถานการณ์การทุจริต โดยการติดตาม เฝ้าระวัง เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินสถานการณ์การทุจริต พร้อมทั้งจัดการข้อร้องเรียนและจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

(๗) ส่งเสริมสนับสนุนให้แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยและภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และเฝ้าระวังโครงการที่มีมูลค่าสูง ตามหลักการจัดทำข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact : IP) และการสร้างความโปร่งใสในการก่อสร้างภาครัฐ (Infrastructure Transparency Initiative : CoST)

(๘) ส่งเสริมให้มีนักการเมืองต้นแบบ (Role Model) ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อเป็นต้นแบบในการผลักดันให้นักการเมืองและพรรคการเมืองแสดงเจตจำนงในการต่อต้านการทุจริตต่อสาธารณะ และนำเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริตไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้ง มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งเสริมให้เกิดการกำกับดูแลและควบคุมการดำเนินการตามเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต

(๙) ยกระดับและมีการกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๐) ประสานความร่วมมือและบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อลดคดีทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑๑) กำหนดตำแหน่งของผู้ยื่นบัญชีรายการทรัพย์สินและหนี้สิน ให้ครอบคลุมหน่วยงานที่มีสถิติคดีทุจริตและเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะตำแหน่งที่มีความเสี่ยงต่อการใช้หน้าที่และอำนาจในทางทุจริต รวมทั้ง การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินที่มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

(๑๒) พัฒนาและยกระดับการเชื่อมโยงและการแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้านการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สิน การบันทึก เก็บรักษาข้อมูลประวัติ รายได้ รายจ่าย รายการทรัพย์สินและหนี้สินของผู้ยื่นบัญชี การวิเคราะห์ข้อมูล การออกรายงานผลการตรวจสอบ รวมทั้ง การเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบการเงินของผู้ยื่นบัญชีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ระบบการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินทางอิเล็กทรอนิกส์ ระบบสารสนเทศเพื่อการตรวจสอบและร้องขอข้อมูลเกี่ยวกับธุรกรรมทางการเงิน สิ่งขมวดทรัพย์สิน สิ่งขมวดทรัพย์สิน และกรรมสิทธิ์ต่าง ๆ ระบบสารสนเทศเพื่อการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งรายได้ ทรัพย์สินและหนี้สินเพื่อการวิเคราะห์ที่มาของรายได้และทรัพย์สินที่ต้องสงสัยซึ่งอาจได้มาโดยมิชอบ เป็นต้น

(๑๓) พัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๑๔) พัฒนามาตรการและกลไกการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

แนวทางการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายที่ ๓ การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

แนวทางที่ ๓ ปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับการดำเนินคดีทุจริตให้รวดเร็ว เป็นธรรม รวมทั้ง ให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด และมีการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานด้านปราบปรามการทุจริต โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จ ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขอขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานได้สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ

แนวทางการดำเนินงาน

(๑) ปรับปรุงกลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ โดยจัดให้มีกลไกการประสานงานปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบบริหารจัดการคดี ปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานที่ล่าช้าและซ้ำซ้อนกันของหน่วยงานในกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้มีความรวดเร็วและกระชับมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานในกระบวนการปราบปรามการทุจริตแล้วเสร็จภายในกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

(๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลในกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน การตรวจรับเรื่องร้องเรียน การติดตามเรื่องร้องเรียน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลคดีทุจริตระหว่างหน่วยงานให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลคดีทุจริตกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องครบถ้วนทุกหน่วยงาน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบ

ทรัพย์สินและหนี้สินที่ทันสมัย เท่าทันต่อการบิดเบือนทรัพย์สินและหนี้สิน สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนในการตรวจสอบความถูกต้องของทรัพย์สินและหนี้สิน และการพัฒนาระบบฐานข้อมูล การจดทะเบียนธุรกิจให้สะท้อนผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการที่แท้จริง

(๓) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้เพื่อยกระดับกระบวนการทำงานด้านการปราบปราม การทุจริตและการตรวจสอบทรัพย์สิน เพื่อสร้างความปลอดภัย มีความน่าเชื่อถือ และสะดวกรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีการบริหารข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เทคโนโลยี BLOCKCHAIN และการใช้ Cloud Technology มาปรับใช้เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุค Technology Disruption

(๔) ตรากฎหมายและบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้เท่าทันต่อพลวัต ของการทุจริตและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการยื่นบัญชีแสดงรายการทรัพย์สิน และหนี้สิน และการเปิดเผยบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน กฎหมายเกี่ยวกับการสืบสวนปราบปราม และดำเนินการกับทรัพย์สินหรือผู้กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือทุจริตต่อหน้าที่ตามกฎหมายฟอกเงิน กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองพยานและผู้แจ้งเบาะแส กฎหมายเกี่ยวกับการห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงาน ของรัฐ และหัวหน้าหน่วยงานของรัฐฟ้องร้องดำเนินคดีกับบุคคลที่แสดงความเห็นหรือเปิดโปงเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ (กฎหมายป้องกันการฟ้องปิดปาก Anti-SLAPP Law) และปรับปรุงโทษปรับ ของนิติบุคคลที่กระทำความเสียหายแก่ประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

(๕) พัฒนาเจ้าหน้าที่ในกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้มีสมรรถนะ องค์กรความรู้ และขีดความสามารถ ที่เป็นมาตรฐานและเท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลองค์กรความรู้ด้านการปราบปราม การทุจริตที่ประมวลจากคดีการทุจริตและผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานต่าง ๆ ในกระบวนการปราบปรามการทุจริต พัฒนาสมรรถนะและองค์กรความรู้ในเชิงสหวิทยาการใหม่ ๆ รวมทั้ง การปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ในกระบวนการปราบปราม การทุจริตยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ส่วนที่ ๓

การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็น ของแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓.๑ ความจำเป็นของแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๑ เห็นชอบร่างยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบกับ
ในคราวประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้ลงมติให้ความเห็นชอบ
ร่างยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งต่อมาได้มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ใช้ยุทธศาสตร์ชาติ
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ตามมาตรา ๑๐
แห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้ เมื่อมีพระบรมราชโองการประกาศ
ใช้ยุทธศาสตร์ชาติแล้ว ให้คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้าน จัดทำแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมาย
ตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

การประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ ที่ประชุม
ได้มีมติเห็นชอบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติ โดยมอบหมายให้สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงาน
เจ้าภาพในการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
และสำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑
(พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และให้หน่วยงานต่าง ๆ
ทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรมหาชน และภาคเอกชน แปลงแนวทางตามแผนปฏิบัติการฯ สู่การปฏิบัติ และเพื่อให้
การขับเคลื่อนการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
สำนักงาน ป.ป.ช. และคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริต
และประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อเป็นเครื่องมือให้หน่วยงานต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางนำไปสู่การจัดทำ
แผนการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม

กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
และประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มุ่งเน้นการดำเนินโครงการ/กิจกรรม
ที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน เป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติ
ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริต และประพฤติมิชอบ
รวมทั้ง สร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบ ทุกรูปแบบ นำไปสู่
เป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่ว่า
“ประเทศไทยปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ” ต่อไป

๓.๒ การประเมินสถานการณ์ และสภาพปัญหาการทุจริตของกระทรวงแรงงาน

สถานการณ์การทุจริตของกระทรวงแรงงานในปัจจุบันเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการขับเคลื่อนตามแนวทางมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง แผนระดับที่ ๒ สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ โดยข้อมูลชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์การทุจริตของกระทรวงแรงงาน มีดังนี้

๓.๒.๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and Transparency Assessment : ITA) ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิดเปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสอบสุขภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การให้บริการ และการอำนวยความสะดวกต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงได้รับทราบช่องว่างของความไม่เป็นธรรม และความด้อยประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ในการจัดทำแนวทาง/มาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

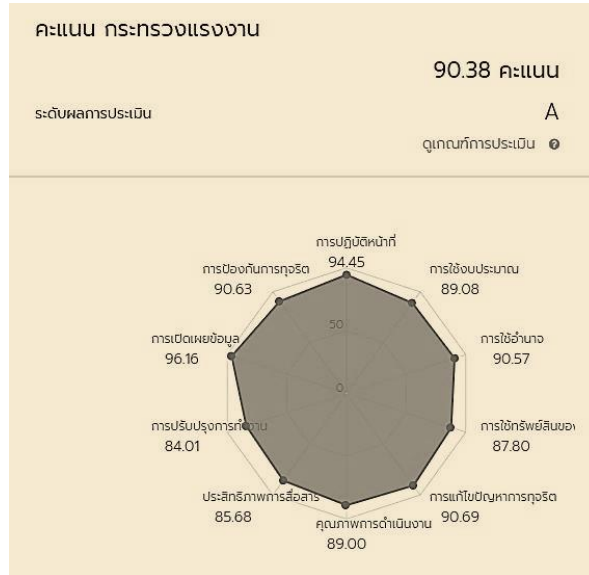
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กระทรวงแรงงานได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จำนวน ๖ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (องค์การมหาชน) ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้คะแนนร้อยละ ๙๐.๓๘ รายละเอียดตามตารางที่ ๑ จำแนกรายหน่วยงาน ดังนี้

ตารางที่ ๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยงาน	คะแนนเฉลี่ย	IIT	EIT	OIT
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๙๔.๗๙	๙๗.๖๘	๘๔.๙๕	๑๐๐
กรมการจัดหางาน	๘๖.๗๖	๘๒.๘๖	๙๑.๒๔	๘๖.๑๗
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๘๒.๕๔	๘๖.๗๕	๘๓.๓๗	๗๘.๗๕
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๙๔.๓๓	๙๗.๘๐	๘๙.๓๕	๙๕.๔๔
สำนักงานประกันสังคม	๙๐.๒๔	๘๓.๖๒	๘๓.๘๓	๑๐๐
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	๙๓.๗๐	๙๔.๓๗	๘๔.๖๓	๑๐๐
รวม	๙๐.๓๘	๙๐.๕๑	๘๖.๒๓	๙๓.๓๙

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวมนั้นได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ ๙๐.๓๘ มีเกณฑ์ระดับผลการประเมิน (Rating Score) อยู่ระดับ A (๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙) ซึ่งผลการประเมินในภาพรวมเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ภาพที่ ๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



เมื่อพิจารณารายตัวชี้วัดในภาพรวมกระทรวงแรงงาน พบว่าผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ) ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ฯ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวน ๙ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนร้อยละ ๙๔.๔๕ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ ๘๙.๐๘ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ได้คะแนนร้อยละ ๙๐.๕๗ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนนร้อยละ ๘๗.๘๐ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาทุจริต ได้คะแนนร้อยละ ๙๐.๖๙ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนร้อยละ ๘๙.๐๐ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนร้อยละ ๘๕.๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนร้อยละ ๙๖.๖๑ และตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ ๙๐.๖๓

ตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์ฯ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ได้คะแนนร้อยละ ๘๔.๐๑ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้วยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้สะดวก รวดเร็ว เป็นไปตามขั้นตอน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสมากขึ้น โดยถือเป็นประเด็นสำคัญที่กระทรวงแรงงานควรมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้ดียิ่งขึ้น

๓.๒.๒ เรื่องร้องเรียนและเรื่องชี้มูลการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตาม “มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ” ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ และสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้แก่ประชาชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการดำเนินการ ดังนี้

ข้อ ๑ ในกรณีที่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นให้แล้วเสร็จภายใน ๗ วัน แล้วรายงานผลการพิจารณาต่อหัวหน้าส่วนราชการและรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อรับทราบทันที และให้พิจารณาดำเนินการทางวินัยหรือทางอาญาโดยเร็ว ซึ่งจะต้องให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน ในระหว่างนี้ให้รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด เพื่อทราบเป็นระยะตามความเหมาะสม

กรณีที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่ามิใช่เหตุที่น่าเชื่อถือ และเป็นกรณีที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการหรือทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน แม้ผลการตรวจสอบยังไม่อาจสรุปความผิดได้ชัดเจนถึงขั้นชี้มูลความผิด ให้พิจารณาปรับย้ายข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง ไปดำรงตำแหน่งอื่นเป็นการชั่วคราว เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและป้องกันการกระทำที่อาจมีผลต่อการตรวจสอบโดยเร็ว และในกรณีที่เป็นการร้ายแรงหรือมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและไว้วางใจของประชาชน ให้เสนอให้มีการย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในอัตรากำลังชั่วคราว เป็นกรณีพิเศษในสำนักนายกรัฐมนตรี

ข้อ ๒ ในกรณีที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่า**มีหลักฐานควรเชื่อได้ว่าสามารถสรุปความผิดได้ชัดเจนถึงขั้นชี้มูลความผิด** ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการทางวินัยต่อข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างเด็ดขาดโดยเร็ว และให้รายงานหัวหน้าส่วนราชการและรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อทราบความคืบหน้าและเร่งรัด การดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ อาจพิจารณาให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนหรือออกจากตำแหน่งก็ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม และในกรณีที่พบว่ามี**ความเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาด้วย** ให้ส่งเรื่องให้หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพิจารณาดำเนินคดีโดยทันที

กระบวนการพิจารณาดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้องตามปกติ แต่ให้เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยพิจารณาจัดลำดับตามความสำคัญ ความสนใจของประชาชน และมูลค่าความเสียหายที่เกิดขึ้น

ในกรณีที่เป็นการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง แต่ไม่ถึงขั้นให้ปลดออกจากราชการหรือไล่ออก จากระาชการ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการปรับย้ายจากตำแหน่งเดิม และห้ามปรับย้ายกลับไปดำรงตำแหน่งหน้าที่ในลักษณะเดิม หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นภายในเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่มีการลงโทษทางวินัย

ข้อ ๓ การปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล ที่ทำให้การปฏิบัติราชการเกิดความล่าช้าหรือไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ หรือทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน ให้ถือเป็นกรณีที่ต้องพิจารณาให้มีการย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นตามข้อ ๑ วรรคสองด้วย

ข้อ ๔ ให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดให้มี**มาตรการคุ้มครองพยาน** หรือผู้ให้ข้อมูลหรือเบาะแสในการตรวจสอบอย่างเหมาะสม เพื่อให้การได้รับข้อมูลและหลักฐานในการดำเนินการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่ตรวจสอบพบว่ามี**การจงใจให้ข้อมูลเพื่อใส่ร้าย หรือบิดเบือนข้อมูล** เพื่อให้มีการดำเนินการ ที่เป็นผลร้ายต่อบุคคลอื่น ให้พิจารณาดำเนินการลงโทษบุคคลดังกล่าวอย่างเด็ดขาดด้วย

ข้อ ๕ ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ยึดถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้โดยเคร่งครัดตั้งแต่นี้เป็นต้นไป

จากรายงานผลการดำเนินงานกรณีข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่รัฐกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ใน “ระบบรายงานข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่รัฐกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ” ของสำนักงาน ป.ป.ท. เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๖ หน่วยงาน มีข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่รัฐกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ เรื่อง ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน ๑๘ เรื่อง รายละเอียดตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ รายงานผลการดำเนินงานกรณีข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่รัฐกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับ	หน่วยงาน	ผลการดำเนินการ ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๕ (เรื่อง)		
		รับใหม่	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยุติเรื่อง
๑	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	-	-	-
๒	กรมการจัดหางาน	-	๕	-
๓	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๒	-
๔	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	-	-	-
๕	สำนักงานประกันสังคม	-	๑๑	-
๖	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	-	-	-
รวมทั้งสิ้น (เรื่อง)		-	๑๘	-

๓.๒.๓ การไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปที่สำคัญ กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ เป้าหมายที่ ๑ ข้อที่ ๑.๑ ให้นำหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยประกาศเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตามนโยบาย “No Gift Policy” ซึ่งจะเห็นได้จากรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

๑) การประกาศเจตนารมณ์ตามนโยบาย No Gift Policy ขององค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการจัดทำประกาศโดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และมีการเผยแพร่ประกาศดังกล่าวผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ หนังสือแจ้งเวียน เว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เป็นต้น

๒) การปลูกจิตสำนึก หรือสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการดำเนินกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

(๑) หน่วยงานในสังกัดปลูกจิตสำนึก สร้างความตระหนักรู้ หัวหน้าส่วนราชการ/หัวหน้าหน่วยงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มอบเป็นนโยบายสำคัญ และกำชับให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคนถือปฏิบัติตามประกาศนโยบายฯ และที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการประชุมประจำเดือนหรือประชุมของแต่ละหน่วยงาน

(๒) จัดทำ Infographic เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จัดอบรมโดยการสอดแทรกเนื้อหาการไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการสร้างการรับรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสร้างจิตสำนึกและสร้างทัศนคติ และค่านิยมที่ดีในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ มีจิตสำนึกในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

(๓) ผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน นำโดยปลัดกระทรวงแรงงานร่วมเดินรณรงค์ (Walk & Talk) เพื่อปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานร่วมกันสร้างการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ ในหัวข้อ “งดรับ งดให้ ของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)” เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมและป้องกันมิให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

(๔) จัดทำแบบประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานการปฏิบัติตามนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัล การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานผ่าน QR Code

๓) รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานไม่มีการให้หรือรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่

๓.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก (SWOT Analysis)

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยการใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) ได้นำหลักการ 4M มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง และสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) ได้นำหลักการ PEST (LIG) Analysis มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์บริบทแวดล้อมภายนอกหน่วยงานในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๓.๓.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อน โดยนำหลักการ 4M มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์บริบทและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภายในกระทรวงแรงงานในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ดังนี้

๑) สภาพแวดล้อมภายในกระทรวงแรงงานที่เป็น “จุดแข็ง (Strengths : S)” ของการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีดังนี้

ด้านบริหารกำลังคน (Man)

๑. มีอัตรากำลังที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมีความพร้อมและประสบผลสำเร็จ

๒. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำหลักสูตรด้านทุจริตศึกษาใช้ในโครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่เจ้าหน้าที่ และยกย่องผู้ประพฤติปฏิบัติตนสุจริต ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านบริหารเงิน (Money)

กระทรวงแรงงานมีการวิเคราะห์ความคุ้มค่า/คุ้มทุนเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ ส่งผลให้การใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านบริหารทรัพยากร (Material)

หน่วยงานมีช่องทางให้บริการข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (E-Service) ด้านปราบปรามการทุจริตในการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการทุจริต และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต เช่น ด้านการเงิน การคลัง เพื่อช่วยลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม อีกทั้งมีองค์การมหาชนที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวง

ด้านการจัดการ (Management)

๑. ผู้บริหารกระทรวงแรงงานมีการกำหนดนโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตที่ชัดเจน และมีนโยบายให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง

๒. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงาน

๓. กระทรวงแรงงานมีเครือข่ายในการเฝ้าระวังการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภาครัฐครอบคลุมในพื้นที่ทั่วประเทศ

๔. มีการกำหนดแนวทางไว้ในแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานได้

๕. มีการกำหนดแนวทางและแผนการขับเคลื่อนด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ผ่านโครงการ/กิจกรรมที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

๒) สภาพแวดล้อมภายในกระทรวงแรงงานที่เป็น “จุดอ่อน (Weaknesses : W)” ของการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีดังนี้

ด้านบริหารกำลังคน (Man)

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการป้องกันการทุจริต มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับภาระงาน ส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมาย และบุคลากรขาดขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านบริหารเงิน (Money)

๑. หน่วยงานขาดงบประมาณในการขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤตินิชอบ และส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒. หน่วยงานขาดการบูรณาการระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านงบประมาณ และเครื่องมือในการวัดและประเมินผลความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณที่ชัดเจน ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณขาดประสิทธิภาพและงบประมาณได้รับการอนุมัติล่าช้า

ด้านบริหารทรัพยากร (Material)

หน่วยงานขาดการรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น งานการเงิน การคลัง อีกทั้งระเบียบหรือข้อบังคับไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยสุจริต ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่จะกระทำการทุจริต

ด้านการจัดการ (Management)

๑. ขาดการประชาสัมพันธ์ การรับรู้ การเข้าถึงบริการของกระทรวงแรงงาน

๒. ขาดการพัฒนากลไก รวมถึงมาตรการต่าง ๆ ทางด้านการตรวจสอบความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากรที่สนับสนุนให้สาธารณะและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบการปฏิบัติหรือบริหารราชการขององค์กรที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพสูง

๓. มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กร

๔. บุคลากรบางส่วนขาดความตระหนักและยังเพิกเฉยต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคลากรภายในองค์กรที่เสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤตินิชอบ เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องปกติที่ยอมรับได้ และไม่ได้ส่งผลกระทบต่อตนเอง

๕. ขาดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการทุจริต และบทลงโทษยังมีความล่าช้า โดยเฉพาะในกระบวนการสอบสวนหาข้อเท็จจริง

๖. ระบบการทำงานยังคงมีความซ้ำซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

๗. เครือข่ายในการเฝ้าระวังการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่กล้าแจ้งเบาะแสหรือเปิดเผยข้อมูลการทุจริตและประพฤตินิชอบที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

๓.๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อหาโอกาสและอุปสรรค โดยนำเครื่องมือ PEST (LIG) Analysis มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์บริบทแวดล้อมภายนอกกระทรวงแรงงาน ในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ดังนี้

๑) สภาพแวดล้อมภายนอกกระทรวงแรงงานที่เป็น “โอกาส (Opportunities : O)” ของการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีดังนี้

มิติทางการเมือง (Political)

รัฐบาลให้ความสำคัญกับการจัดอันดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) และการดำเนินการตามมาตรฐานสากลในรูปแบบต่าง ๆ

มิติทางเศรษฐกิจ (Economic)

๑. ภาคธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ระบบเศรษฐกิจมีการใช้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น ช่วยเอื้อต่อการติดตามร่องรอยทางการเงิน

มิติทางสังคม (Social)

หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน มีการส่งเสริม สนับสนุน ภาคีเครือข่ายในภาคส่วนให้ร่วมกันต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสระทำการทุจริตได้ยากขึ้น

มิติทางเทคโนโลยี (Technology)

๑. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยให้เกิดการพัฒนากระบวนการตรวจสอบ และสร้างช่องทางในการประชาสัมพันธ์การต่อต้านการทุจริตได้

๒. มีเทคโนโลยีที่ช่วยลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบการทำงานได้

๓. สำนักงาน ป.ป.ช. เปิดให้มีช่องทางแจ้งเบาะแสการทุจริต และติดตามสถานะการแจ้งเบาะแส

มิติทางกฎหมาย (Legal)

๑. กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐเปิดเผยข้อมูลตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการฯ ช่วยให้การปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐเป็นไปโดยถูกต้องและครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด

๒. มีกฎระเบียบ/นโยบาย เช่น ระเบียบว่าด้วยการเรียไของสำนักนายกรัฐมนตรี นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่รัฐมีการเรียไ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าวจากบุคคลในโอกาสต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

มิติทางด้านต่างประเทศ (International)

การเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต (United Nations Convention against Corruption - UNCAC) ค.ศ. ๒๐๐๓ ของประเทศไทย ทำให้ภาครัฐต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาอย่างเคร่งครัด

มิติทางด้านนโยบายรัฐบาล / ระบบราชการ (Government)

รัฐบาลประกาศให้การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นวาระแห่งชาติ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ การป้องกันการทุจริตในยุทธศาสตร์ชาติ และกำหนดนโยบายให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานต้องเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

๒) สภาพแวดล้อมภายนอกกระทรวงแรงงานที่เป็น “อุปสรรค (Threats : T)” ของการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีดังนี้

มิติทางการเมือง (Political)

มาตรการป้องกันการทุจริตยังขาดการบังคับใช้อย่างจริงจัง ส่งผลให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้องอย่างต่อเนื่อง

มิติทางเศรษฐกิจ (Economic)

ภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยเป็นปัจจัยเอื้อให้เกิดการทุจริต

มิติทางสังคม (Social)

สังคมไทยยังมีวัฒนธรรมยอมรับระบบอุปถัมภ์ เครือญาติ พวกพ้อง และประชาชนยังขาดค่านิยมร่วมในการร่วมต้านทุจริตและมีระบบคิดที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

มิติทางเทคโนโลยี (Technology)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีถูกใช้เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการทุจริตในรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความซับซ้อน ตรวจสอบ และติดตามหลักฐานได้ยากขึ้น

มิติทางกฎหมาย (Legal)

กระบวนการทางกฎหมายมีขั้นตอนที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินคดี และขาดการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเด็ดขาด

มิติทางด้านต่างประเทศ (International)

ต่างประเทศไม่เชื่อมั่นความโปร่งใสและการบริหารงานของภาครัฐประเทศไทย ซึ่งการดำเนินการไม่เป็นไปตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต (United Nations Convention against Corruption - UNCAC) ค.ศ. ๒๐๐๓

มิติทางด้านนโยบายรัฐบาล / ระบบราชการ (Government)

๑. หน่วยงานขาดการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอและขาดความต่อเนื่องในการสนับสนุนงานด้านต่อต้านการทุจริต อีกทั้งมีการเร่งรัดการใช้งบประมาณทำให้การบริหารการใช้จ่ายงบประมาณขาดประสิทธิภาพ อาจก่อให้เกิดการเบิกจ่ายงบประมาณที่ผิดพลาดไม่เป็นไปตามระเบียบการใช้จ่ายฯ

๒. ประชาชนมีทัศนคติในแง่ลบ ไม่เชื่อมั่น ในระบบราชการไทย ต่อกระบวนการป้องกันและตรวจสอบการทุจริต ซึ่งจะเป็อุปสรรคต่อการสร้างร่วมมือในการป้องกันการทุจริต

จากการทบทวนสภาพแวดล้อม (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ที่มีผลต่อภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกระทรวงแรงงานดังกล่าวแล้ว พบว่าประเด็นที่สำคัญ คือ การบูรณาการทำงานร่วมกันของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงการเสริมสร้างให้ภาคประชาสังคมเกิดความเข้มแข็ง และให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการทำงานร่วมกับภาครัฐเพื่อเสริมสร้างระบบธรรมาภิบาล อันนำไปสู่การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของกระทรวงแรงงาน และประเทศไทยต่อไป

ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน “จุดแข็ง”	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน “จุดอ่อน”
<p>๑. มีอัตราค่าจ้างที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๒. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำหลักสูตรด้านทุจริตศึกษาใช้ในโครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน</p> <p>๓. กระทรวงแรงงานมีการวิเคราะห์ความคุ้มค่า/คุ้มทุนเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ</p> <p>๔. หน่วยงานมีช่องทางการให้บริการข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (E-Service) ด้านปราบปรามการทุจริตในการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการทุจริต และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต</p> <p>๕. ผู้บริหารกระทรวงแรงงานมีการกำหนดนโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตที่ชัดเจน และมีนโยบายให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง</p> <p>๖. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิชอบของกระทรวงแรงงาน</p> <p>๗. กระทรวงแรงงานมีเครือข่ายในการเฝ้าระวังการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภาครัฐครอบคลุมในพื้นที่ทั่วประเทศ</p> <p>๘. มีการกำหนดแนวทางไว้ในแผนปฏิบัติราชการกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงาน</p> <p>๙. มีการกำหนดแนวทางและแผนการขับเคลื่อนด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตผ่านโครงการ/กิจกรรม</p>	<p>๑. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการป้องกันการทุจริต มีอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภาระงาน ส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมาย และบุคลากรขาดขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน</p> <p>๒. หน่วยงานขาดงบประมาณในการขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิชอบ และส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๓. หน่วยงานขาดการบูรณาการระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านงบประมาณ และเครื่องมือในการวัดและประเมินผลความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณที่ชัดเจน</p> <p>๔. หน่วยงานขาดการรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น งานการเงิน การคลัง อีกทั้งระเบียบหรือข้อบังคับไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยสุจริต</p> <p>๕. ขาดการประชาสัมพันธ์ การรับรู้ การเข้าถึงบริการของกระทรวงแรงงาน</p> <p>๖. ขาดการพัฒนาเทคโนโลยี รวมถึงมาตรการต่าง ๆ ทางด้านการตรวจสอบความโปร่งใสในการดำเนินงานของบุคลากร</p> <p>๗. มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กร</p> <p>๘. บุคลากรบางส่วนขาดความตระหนักและยังเพิกเฉยต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคลากรภายในองค์กรที่เสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤตินิชอบ</p> <p>๙. ขาดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการทุจริตและบทลงโทษยังมีความล่าช้า โดยเฉพาะในกระบวนการสอบสวนหาข้อเท็จจริง</p> <p>๑๐. ระบบการทำงานยังคงมีความซ้ำซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๑. เครือข่ายในการเฝ้าระวังการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภาครัฐไม่กล้าแจ้งเบาะแสหรือเปิดเผยข้อมูลการทุจริตและประพฤตินิชอบที่สอดคล้องกับความเป็นจริง</p>
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก “โอกาส”	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก “อุปสรรค”
<p>๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการจัดอันดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) และการดำเนินการตามมาตรฐานสากลในรูปแบบต่าง ๆ</p> <p>๒. ภาคธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๓. ระบบเศรษฐกิจมีการใช้จ่ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น ช่วยเอื้อต่อการติดตามร่องรอยทางการเงิน</p> <p>๔. หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน มีการส่งเสริม สนับสนุนภาคีเครือข่ายในภาคส่วนให้ร่วมกันต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. มาตรการป้องกันการทุจริตยังขาดการบังคับใช้อย่างจริงจัง ส่งผลให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้องอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. สภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยเป็นปัจจัยเอื้อให้เกิดการทุจริต</p> <p>๓. สังคมไทยยังมีวัฒนธรรมยอมรับระบบอุปถัมภ์ เครือญาติพวกพ้อง และประชาชนยังขาดค่านิยมร่วมในการร่วมต้านทุจริต</p> <p>๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีถูกใช้เป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการทุจริตในรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความซับซ้อน ตรวจสอบและติดตามหลักฐานได้ยากขึ้น</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก “โอกาส” (ต่อ)	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก “อุปสรรค” (ต่อ)
<p>๕. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยให้เกิดการพัฒนาระบบการตรวจสอบ และสร้างช่องทางในการประชาสัมพันธ์ การต่อต้านการทุจริตได้</p> <p>๖. มีเทคโนโลยีที่ช่วยลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความโปร่งใส และตรวจสอบการทำงานได้</p> <p>๗. สำนักงาน ป.ป.ช. เปิดให้มีช่องทางแจ้งเบาะแสการทุจริต และติดตามสถานการณ์แจ้งเบาะแส</p> <p>๘. กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐเปิดเผยข้อมูลตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการฯ ช่วยให้การปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐเป็นไปโดยถูกต้องและครบถ้วน</p> <p>๙. มีกฎระเบียบ/นโยบาย เช่น ระเบียบว่าด้วยการเรียกรับของขวัญ/นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่รัฐมีการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลในโอกาสต่าง ๆ</p> <p>๑๐. การเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต (United Nations Convention against Corruption - UNCAC) ค.ศ. ๒๐๐๓ ของประเทศไทย ทำให้ภาครัฐต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาอย่างเคร่งครัด</p> <p>๑๑. รัฐบาลประกาศให้การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นวาระแห่งชาติ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ การป้องกันการทุจริตในยุทธศาสตร์ชาติ และกำหนดนโยบายให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานต้องเข้ารับการประเมิน ITA</p>	<p>๕. กระบวนการทางกฎหมายมีขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินคดี และขาดการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเด็ดขาด</p> <p>๖. ต่างประเทศไม่เชื่อมั่นความโปร่งใสและการบริหารงานของภาครัฐประเทศไทย ซึ่งการดำเนินการไม่เป็นไปตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต (United Nations Convention against Corruption - UNCAC) ค.ศ. ๒๐๐๓</p> <p>๗. หน่วยงานขาดการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอและขาดความต่อเนื่องในการสนับสนุนงานด้านต่อต้านการทุจริต</p> <p>๘. ประชาชนมีทัศนคติในแง่ลบ ไม่เชื่อมั่น ในระบบราชการไทย ต่อกระบวนการป้องกันและตรวจสอบการทุจริต</p>

๓.๓.๒ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสภาพแวดล้อมภายใน – ภายนอกสู่กลยุทธ์

๑) กลยุทธ์เชิงรุก (Strengths – Opportunities)

- เร่งสร้างกลไกในการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในกระทรวงแรงงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทั้งการสร้างกลไกเชิงนโยบาย ระบบ การสร้างเครื่องมือ สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ

- พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับกระบวนการทำงานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ

- การบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ

- ส่งเสริมองค์ความรู้ และสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามาเป็นเครือข่ายต่อต้านการทุจริต มีบทบาทในการเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสการทุจริต และขยายเครือข่ายต่อต้านทุจริตภาคประชาชนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (Weaknesses – Opportunities)

- จัดให้มีช่องทางในการแจ้งเบาะแสในรูปแบบที่หลากหลายให้ผู้แจ้งเบาะแสสามารถเข้าถึงได้ โดยสะดวก มีระบบปกปิดตัวตนและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัย

- นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงบประมาณ เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจ

- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ในเรื่องระเบียบข้อกฎหมาย กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ และผลประโยชน์ทับซ้อน
- นำข้อมูลจากผลการประเมิน ITA มาเป็นแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานและมาตรการเชิงบวกของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (Strengths – Threats)

- ปลูกฝังทัศนคติเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งส่งเสริมการบริหารราชการที่ยึดหลักคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- พัฒนาเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตทั้งในภาคประชาชนและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- จัดทำแผนประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพื่อลดและปิดโอกาสการทุจริต และนำผลการประเมินความเสี่ยงไปใช้เป็นมาตรการป้องกันการทุจริตภายในองค์กร
- ส่งเสริมและผลักดันให้มีการประกาศเจตนาธรรม/เจตจำนง/ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริต เพื่อสร้างค่านิยมองค์กรโปร่งใส ไร้อทุจริต

๔) กลยุทธ์เชิงรับ (Weaknesses – Threats)

- สร้าง/พัฒนา/ปรับปรุงระบบหรือช่องทางการให้บริการในด้านต่าง ๆ ของภาครัฐ ให้กับประชาชนผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มความโปร่งใส ลดการใช้ดุลพินิจ และอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชน
- จัดทำ/พัฒนา/ปรับปรุงคู่มือหรือมาตรการหรือแนวทางการดำเนินการต่อข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

ส่วนที่ ๔

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๔.๑ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มุ่งเน้นการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และเป็นกรอบแนวทางไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมุ่งหวังให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ รวมทั้ง สร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบ ทุกรูปแบบ นำไปสู่เป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่ว่า “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

๔.๑.๑ วัตถุประสงค์

แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ รวมทั้ง สร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔.๑.๒ เป้าหมายและตัวชี้วัดรวม

๑) เป้าหมาย

กระทรวงแรงงานมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ

๒) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ ๙๑	ร้อยละ ๙๒	ร้อยละ ๙๓	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๕
๒. จำนวนมาตรการ/กระบวนการ/งานในการกิจที่มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตผ่านเกณฑ์สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดที่เพิ่มขึ้น	๖ มาตรการ/ กระบวนการ/ งาน	๖ มาตรการ/ กระบวนการ/ งาน	๖ มาตรการ/ กระบวนการ/ งาน	๖ มาตรการ/ กระบวนการ/ งาน	๖ มาตรการ/ กระบวนการ/ งาน
๓. ร้อยละของจำนวนเครือข่ายการต่อต้านการทุจริตเพิ่มขึ้น จากปีที่ผ่านมา	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒
๔. จำนวนนวัตกรรมในการป้องกันการทุจริตที่เพิ่มขึ้น	๖ นวัตกรรม	๖ นวัตกรรม	๖ นวัตกรรม	๖ นวัตกรรม	๖ นวัตกรรม

๔.๒ แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔.๒.๑ แผนย่อยที่ ๑ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต
ตามหลักธรรมาภิบาล

๑) เป้าหมาย

บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานมีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต

๒) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑	จำนวนครั้งของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง แรงงานจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ ด้านการป้องกันการทุจริต การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง (ครั้ง)	๖	๖	๖	๖	๖
๒	ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านการทดสอบความรู้ หลังการอบรม มีความรู้เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (ร้อยละ)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
๓	จำนวนการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อป้องกันการทุจริต (ครั้ง)	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐
๔	จำนวนบุคลากรของหน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงานที่ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ (คน)	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐
๕	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้าน การป้องกันการทุจริต และจริยธรรม เข้ารับการอบรม พัฒนาสมรรถนะและ องค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กับหน่วยงานภายนอก (คน)	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐

๓) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา มี ๕ แนวทาง และมีชุดโครงการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายแผนย่อยที่ ๑ ดังนี้

ลำดับ	แนวทางการพัฒนา	ชุดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความรู้ค่านิยม ทักษะคติในการป้องกันการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ชุดโครงการเสริมสร้างความรู้ค่านิยม ทักษะคติ ในการป้องกันการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ทุกหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน
๒	ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานนำหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต เช่น หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา หรือหลักสูตรต่าง ๆ ไปสอดแทรกในการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สามารถปรับกระบวนการคิด ปรับเปลี่ยนค่านิยม แยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม โดยยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก พร้อมนำหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานรวมถึงพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่อง วินัย ระเบียบ ข้อบังคับ ความรู้ด้านการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การคลังและบริหารงานพัสดุ และข้อสังเกตจากการตรวจสอบ เพื่อให้มีทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบของทางราชการและหน่วยงาน และสามารถเบิกจ่ายเงินได้อย่างถูกต้องไม่เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานราชการ	ชุดโครงการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนกลไกการป้องกันการทุจริต รวมถึงนำหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน
๓	เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้/แนวทาง/มาตรการในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการทุจริต และประพจน์มิชอบในการปฏิบัติราชการของบุคลากร เช่น การเบิกจ่ายเงินงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ กฎกระทรวง ระเบียบ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	ชุดโครงการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันการทุจริตและประพจน์มิชอบ	ทุกหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน
๔	จัดกิจกรรม/ประกาศยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีการครองตน ครองคน ครองงาน โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ มีคุณธรรม จริยธรรม	ชุดโครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรม	ทุกหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน
๕	สนับสนุนให้บุคลากรของกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะกับหน่วยงานภายในและภายนอก เช่น ป.ป.ช. , ป.ป.ท. ฯลฯ)	ชุดโครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในสังกัด	ทุกหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน

๔.๒.๒ แผนย่อยที่ ๒ สร้างกลไกการป้องกันการทุจริต

๑) เป้าหมาย

กระทรวงแรงงานมีกลไกการป้องกันเพื่อยับยั้งการทุจริตและประพฤติมิชอบ และสามารถช่วยลดจำนวนคดีทุจริตลง

๒) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวงแรงงาน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ)	๙๑	๙๒	๙๓	๙๔	๙๕
๒	จำนวนมาตรการ/กระบวนการ/งานในภารกิจที่มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตผ่านเกณฑ์สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดที่เพิ่มขึ้น (มาตรการ/กระบวนการ/งาน)	๖	๖	๖	๖	๖
๓	จำนวนนวัตกรรมในการป้องกันการทุจริตที่เพิ่มขึ้น (นวัตกรรม)	๖	๖	๖	๖	๖
๔	จำนวนครั้งในการเข้าร่วมการประเมิน/ประกวดเพื่อรับรางวัลด้านการป้องกันการทุจริต (ครั้ง)	๖	๖	๖	๖	๖
๕	จำนวนคู่มือ/มาตรการ/แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ (คู่มือ/มาตรการ/แนวปฏิบัติ)	๖	๖	๖	๖	๖
๖	จำนวนครั้งในการประกาศเจตนารมณ์/เจตจำนงของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม (ครั้ง)	๖	๖	๖	๖	๖
๗	จำนวนครั้งในการจัดทำประกาศหรือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy (ครั้ง)	๖	๖	๖	๖	๖

๓) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา มี ๗ แนวทาง และมีชุดโครงการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายแผนย่อยที่ ๒ ดังนี้

ลำดับ	แนวทางการพัฒนา	ชุดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด	ชุดโครงการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ทุกหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน
๒	ขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต โดยการวางมาตรการ/กระบวนการ/งานในภารกิจ เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริต และผลักดันให้ทุกหน่วยงานภาครัฐจัดทำแผนประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพื่อลดและปิดโอกาสการทุจริต และนำผลการประเมินความเสี่ยงไปใช้เป็นมาตรการป้องกันการทุจริตภายในองค์กร	ชุดโครงการขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต	ทุกหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน
๓	สร้างนวัตกรรม พัฒนา/ปรับปรุงระบบหรือช่องทางการให้บริการในด้านต่าง ๆ ของภาครัฐให้กับประชาชนผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจและอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชนในการติดต่อและขอรับบริการจากภาครัฐ รวมถึงเป็นการสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการให้บริการที่มีคุณภาพ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชนและทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อลดการทุจริต	ชุดโครงการสร้าง/พัฒนา/ปรับปรุงนวัตกรรม/ระบบ/ช่องทางการให้บริการในด้านต่าง ๆ ของภาครัฐให้กับประชาชน	ทุกหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน
๔	สนับสนุนการเข้าร่วมการประเมิน/ประกวดในการพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภาครัฐตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ	ชุดโครงการสนับสนุนการเข้าร่วมการประเมิน/ประกวดเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการต่อต้านการทุจริต	ทุกหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน
๕	พัฒนา/จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือหรือมาตรการหรือแนวทางการดำเนินการต่อข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	ชุดโครงการพัฒนาคู่มือหรือมาตรการหรือแนวทางการดำเนินการต่อข้อร้องเรียน	ทุกหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน

ลำดับ	แนวทางการพัฒนา	ชุดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๖	ส่งเสริมและผลักดันให้มีการประกาศเจตนารมณ์/ เจตจำนงของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริต เพื่อสร้างค่านิยมองค์กรโปร่งใส ไร้ทุจริต	ชุดโครงการประกาศเจตนารมณ์/ เจตจำนงของผู้บริหารในการ ต่อต้านการทุจริต	ทุกหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน
๗	ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนตามแผน การปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ การประกาศนโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	ชุดโครงการประกาศนโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัล จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	ทุกหน่วยงาน ในสังกัด กระทรวง แรงงาน

๔.๒.๓ แผนย่อยที่ ๓ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการบูรณาการต่อต้านการทุจริต

๑) เป้าหมาย

เครือข่ายมีศักยภาพและทัศนคติไม่ยอมรับการทุจริต และร่วมเฝ้าระวัง แจ้งเบาะแส
การทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑	จำนวนเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพและองค์ ความรู้ในการป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบเพิ่มขึ้น (ร้อยละต่อปี)	๒	๒	๒	๒	๒
๒	ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านการทดสอบความรู้ หลังการอบรม (Posttest) มีความรู้ความ เข้าใจเพิ่มขึ้น (ร้อยละ)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐

๓) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา มี ๒ แนวทาง และมีชุดโครงการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตาม
เป้าหมายแผนย่อยที่ ๓ ดังนี้

ลำดับ	แนวทางการพัฒนา	ชุดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	พัฒนาศักยภาพเครือข่าย และองค์ความรู้ ในด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สร้างทัศนคติที่ไม่ยอมรับการทุจริต	ชุดโครงการพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายในด้านการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ	สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน/ กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน/ สำนักงาน ประกันสังคม

ลำดับ	แนวทางการพัฒนา	ชุดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๒	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายแรงงานหรือภาคประชาชนในการเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบ และแจ้งเบาะแสเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยพัฒนาระบบ/ช่องทาง การแจ้งเบาะแสที่สะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงง่าย	ชุดโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔.๓ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ไปดำเนินการ

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ๖ หน่วยงาน ได้แก่

๑) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.)

๒) กรมการจัดหางาน (กกจ.)

๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.)

๔) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.)

๕) สำนักงานประกันสังคม (สปส.)

๖) สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

(สสปท.)

ส่วนที่ ๕

การติดตามประเมินผล และการบริหารความเสี่ยง

๕.๑ กลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ประเทศไทยจะบรรลุตามเป้าหมาย “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยได้รับผลการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๔๓ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๗ คะแนน ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐” ตามที่กำหนด จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ทุกภาคส่วน ดังนั้น การกำหนดกลไกการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จึงได้กำหนดขึ้น ภายใต้หลักการ ดังนี้

- ๑) การใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- ๒) ประสานพลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้ได้ข้อเสนอในการดำเนินงานเชิงนโยบาย งบประมาณ และองค์ความรู้ด้านวิชาการ
- ๓) จัดกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่กำหนด ในแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตลอดจนคำนึงถึงความสำคัญเร่งด่วนของปัญหา
- ๔) มีการรายงานผลการดำเนินแผนงาน / โครงการ ภายใต้แผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) อย่างต่อเนื่อง
- ๕) ใช้กลไกที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ด้วยการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนบทบาทหรือ กำหนดกลไกการดำเนินงานใหม่เท่าที่จำเป็น

๕.๒ การติดตามและประเมินผลตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดรายละเอียดการติดตามและประเมินผล ดังนี้

๕.๒.๑ การประเมินภาพรวมของแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เป็นการประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในภาพรวมของแผนฯ โดยพิจารณา จากผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด แผนย่อยทั้ง ๓ แผนย่อย ฝายน้อยเพียงใดมีปัญหาคุปรกในการดำเนินงาน อย่างไร เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนอง ต่อเป้าหมายของแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้อย่างตรงจุด โดยการประเมินภาพรวมของแผน จะประเมินผลเป็นรายปี (เมื่อสิ้นปีงบประมาณ) และประเมินผล เมื่อสิ้นสุดแผน

ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ในการติดตาม ความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๕.๒.๒ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรการ โครงการ/กิจกรรม และแนวทางในการดำเนินงาน

เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรการ โครงการ/กิจกรรม และแนวทางในการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรม มีการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงาน โครงการ/กิจกรรมหรือไม่ โดยประเมินผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตาม รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่ในการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๕.๓ การบริหารความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จะต้องคำนึงถึงความเสี่ยงและภาวะคุกคามที่จะกระทบต่อการดำเนินงานและความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) รวมถึงผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Risk Impact & Risk Likelihood) เพื่อวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่สามารถควบคุมหรือบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงนั้นจะไม่เกิดผลกระทบต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งจากการวิเคราะห์ พบว่ามีความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และมีแนวทางการจัดการความเสี่ยง ดังนี้

ที่	ความเสี่ยง	แนวทางการจัดการความเสี่ยง	
๑	ความเสี่ยงจากการนำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ไปปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสม ไม่เข้าใจแผนปฏิบัติการฯ อย่างถ่องแท้ หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ให้ความร่วมมือและบูรณาการอย่างจริงจัง	๑.๑	ผู้บริหารของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการทุจริตอย่างจริงจัง
		๑.๒	การใช้กลไกขับเคลื่อนอย่างมีส่วนร่วมและบูรณาการ โดยการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
		๑.๓	การสร้างความรู้ความเข้าใจกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมขับเคลื่อนตามบทบาทหน้าที่หลักของหน่วยงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมชี้แจง การประชาสัมพันธ์ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในทิศทาง เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานบทบาทหน้าที่และขอบเขต ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนแนวทางการทำงานร่วมกัน
		๑.๔	การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานรวมถึงการให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค และประเมินผลความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

ที่	ความเสี่ยง	แนวทางการจัดการความเสี่ยง	
๒	<p>ความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ</p> <p>เนื่องจากจากผู้รับผิดชอบขาดความรู้ที่จะผลักดันให้เกิดการปฏิบัติได้ ขาดสำนักรับผิดชอบและหน่วยงานขาดกลไกการกำกับติดตาม ดูแล การควบคุมภายในที่เหมาะสม</p>	๒.๑	ปรับปรุง ตรวจสอบการมอบหมายงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ และกระจายการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสม
		๒.๒	จัดทำแผนงาน/โครงการ ที่มีกรอบเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
		๒.๓	พัฒนาช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ สามารถสื่อสารปัญหาอุปสรรคกับผู้บังคับบัญชาโดยสะดวกและทันกาล
		๒.๔	มีระบบตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลต่อผู้บริหาร และระบบการรายงาน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
๓	<p>ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน</p> <p>เนื่องจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดดของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นำมาซึ่งโอกาสที่เปิดกว้างในการป้องกันการทุจริตรุนแรงขึ้น หากหน่วยงานต่อต้านการทุจริต รวมทั้งภาคเครือข่ายไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว</p>	๓.๑	เสริมสร้างความเข้มแข็งในเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ และสร้างความเชื่อมโยงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างหน่วยงานต่อต้านการทุจริตเพื่อให้สามารถสกัดกั้นการกระทำการทุจริตได้อย่างเท่าทัน
		๓.๒	สร้างโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาคประชาชนโดยสะดวก เพื่อร่วมทำหน้าที่เฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔	<p>ความเสี่ยงจากการเกิดภาวะวิกฤติที่มีโอกาสที่จะส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงและกว้างขวาง</p> <p>นำไปสู่ความเสียหายที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง กระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามปกติ และไม่สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามกรอบระยะเวลาที่ตั้งไว้ เช่น การเกิดภัยพิบัติ โรคติดต่ออุบัติใหม่อย่างรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด ทั้งที่เกิดจากภัยธรรมชาติและการกระทำของมนุษย์</p>	๔.๑	ประเมินความเสี่ยงและภัยคุกคามที่มีโอกาสเกิดและส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อการดำเนินงาน โดยทบทวนกิจกรรมกระบวนการทำงาน รวมถึงระดับผลกระทบของการขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการในกรณีที่เกิดกิจกรรมกระบวนการทำงานดังกล่าวต้องหยุดชะงัก หากเกิดสภาวะวิกฤติ
		๔.๒	กำหนดกลยุทธ์ หรือแนวทางในการสร้างความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าแผนการดำเนินงานมีความพร้อมต่อสภาวะวิกฤติ และมีการปรับปรุงทบทวนกลยุทธ์หรือแนวทางอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
		๔.๓	พัฒนาระบบเฝ้าระวังการเกิดสภาวะวิกฤติ โดยมีการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และให้เท่าทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง
		๔.๔	กำหนดหน่วยงานและผู้รับผิดชอบบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤติ มอบหมายให้มีการปฏิบัติตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก

รายละเอียดตัวชี้วัด
ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนย่อยที่ ๑ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต ตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด ๑.๑ จำนวนครั้งของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริต การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่า ๖ ครั้งต่อปี

หน่วยวัด : จำนวนครั้ง

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : ๑. นับจำนวนครั้งการจัดอบรมทั้งในรูปแบบ online และ onsite เพื่อให้ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริต คุณธรรม จริยธรรมและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของหน่วยงานในสังกัด

๒. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจะต้องมีการจัดอบรม หรือมีหัวข้อวิชาเกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต คุณธรรม จริยธรรมและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี

ค่านิยม/นิยามศัพท์ : การอบรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง กระทั่งเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตลอดจนมีทัศนคติเป็นไปในทางที่ดี พัฒนาความสามารถจนเกิดทักษะและความชำนาญ

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนครั้งของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตฯ ไม่น้อยกว่า ๖ ครั้งต่อปี	๖	๖	๖	๖	๖

แหล่งข้อมูล : รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๑.๒ ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านการทดสอบความรู้หลังการอบรม มีความรู้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่มีผลคะแนนการประเมินหลังการฝึกอบรมฯ เพิ่มขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด}}$$

๑. การทดสอบหลัง (Post-Test) คือ การทดสอบที่จัดทำขึ้นหลังสิ้นสุดโครงการลง ทั้งนี้ เพื่อการดูผลที่เกิดขึ้นในตัวผู้ได้รับการทดสอบจากโครงการนั้น ๆ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่เกิดขึ้น

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบทดสอบวัดผลความรู้ โดยใช้ แบบทดสอบ ก่อน (Pre-test) และหลังการฝึกอบรม (Post-test)

๓. การประเมินผลโดยใช้แบบประเมินความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการต่อต้าน การทุจริต จากแบบประเมินความรู้ก่อนการอบรม (Pre-test) และหลังการอบรม (Pos-test) ของผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๐ ข้อคำถาม (๒๐ คะแนน) หรือ ๑๐ ข้อคำถาม (๑๐ คะแนน) มีการวิเคราะห์ผลโดยใช้หลักสถิติ เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ โดยมีผลการประเมินจากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ

๔. การอบรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลได้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง กระทั่งเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตลอดจนมีทัศนคติ เป็นไปในทางที่ดี พัฒนาความสามารถจนเกิดทักษะและความชำนาญ

คำนิยาม/นิยามศัพท์ : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ต้องมีการจัดทำแบบทดสอบประเมินความรู้ผู้เข้ารับการอบรมด้านการป้องกันการทุจริต ก่อน (Pre-test) และหลังการอบรม (Post-test)

ค่าเป้าหมาย : ผลการประเมินทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรมต้องเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

แหล่งข้อมูล : รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ หน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๑.๓ จำนวนการเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อป้องกันการทุจริต ไม่น้อยกว่า ๕๐ ครั้งต่อปี

หน่วยวัด : จำนวนครั้ง

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนครั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ องค์กรความรู้/แนวทาง/มาตรการในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง ทั้งผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ สื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) หรือเอกสาร

คำนิยาม/นิยามศัพท์ : สื่อประชาสัมพันธ์ ที่หน่วยงานในสังกัดจัดทำขึ้น หรือจากหน่วยงานกลางส่งให้ เช่น แผ่นพับ บทความ เอกสาร หนังสือ คู่มือ ประกาศแนวปฏิบัติ ฯลฯ เป็นต้น

ค่าเป้าหมาย : จำนวนเผยแพร่ ไม่น้อยกว่า ๕๐ ครั้งต่อปี และต้องไม่น้อยกว่า ๒๕๐ ครั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนครั้งของการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่า ๕๐ ครั้งต่อปี	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐

แหล่งข้อมูล : รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๑.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ไม่น้อยกว่า ๒๐ คนต่อปี

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

คำนิยาม/นิยามศัพท์ : บุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการประกาศและมอบรางวัลเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานของตนและหน่วยงานภายนอกกระทรวง ที่แสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความประพฤติชอบ มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องฯ ไม่น้อยกว่า ๒๐ ครั้งต่อปี	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐

แหล่งข้อมูล : รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๑.๕ จำนวนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันการทุจริตและจริยธรรมเข้ารับการอบรม พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกับหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๖๐ คนต่อปี

หน่วยวัด : จำนวนเจ้าหน้าที่

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : นับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการอบรมด้านการป้องกันการทุจริตและจริยธรรมทั้งในรูปแบบ online และ onsite กับหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. กระทรวงวัฒนธรรม สำนักงาน ก.พ. ฯลฯ เป็นต้น

คำนิยาม/นิยามศัพท์ : การอบรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง กระทั่งเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตลอดจนมีทัศนคติเป็นไปในทางที่ดี พัฒนาความสามารถจนเกิดทักษะและความชำนาญ

ค่าเป้าหมาย :

ค่าเป้าหมาย : ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านการป้องกันการทุจริตและจริยธรรมเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ไม่น้อยกว่า ๖๐ คนต่อปี	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐

แหล่งข้อมูล : รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

แผนย่อยที่ ๒ สร้างกลไกการป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ร้อยละ ๘๕ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

หน่วยวัด : คะแนน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : ค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ร้อยละ ๘๕ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

คำอธิบาย/นิยามศัพท์ : การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ Integrity and Transparency Assessment หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์ มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงาน ภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้น การประเมิน ITA จึงไม่ได้เป็นเพียงการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ อีกทั้ง ยังเป็นเครื่องมือที่ของหน่วยงานภาครัฐได้สำรวจ และประเมินตนเอง เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักและปรับปรุงการบริหารงาน และกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรม และความโปร่งใสขององค์กรตนเองมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของหน่วยงาน ภาครัฐในทางปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการพัฒนา แพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานมีการจัดการ ข้อมูลข่าวสาร อย่างเป็นระบบระเบียบและเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะให้ได้รับทราบ และส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย

การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่คำนึงถึงการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ การกำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมิน สามารถสะท้อนสถานะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูล จาก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และ

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้ และความคิดเห็นใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และ
- ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ ที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การบริหารเงินงบประมาณ
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส และ
- ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต
 - ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

ผลการประเมินจะประกอบด้วย ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมิน โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ - ๑๐๐	AA
๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙	D
๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๔๙.๙๙	F

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ร้อยละ ๙๕ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐	๙๑	๙๒	๙๓	๙๔	๙๕

แหล่งข้อมูล : สำนักงาน ป.ป.ช.

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๒.๒ จำนวนมาตรการ/กระบวนการ/งานในภารกิจที่มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตผ่านเกณฑ์สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด ที่เพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : มาตรการ / กระบวนการ / งาน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริต หน่วยงานละ ๑ กระบวนการโดยคัดเลือกกระบวนการ/งานในภารกิจที่จะทำการประเมินตามกรอบการประเมินความเสี่ยงผ่านเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด

คำนิยาม/นิยามศัพท์ : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อสร้างความโปร่งใส มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและมาตรการในการต่อต้านการทุจริตที่มีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต ลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยการวางระบบการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการดำเนินการ และใช้เป็นเครื่องมือในการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI)

พิจารณาจากผลสำเร็จในการจัดทำมาตรการ / กระบวนการ / งานที่มีการประเมินความเสี่ยงตามที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

๑. เกณฑ์การประเมินเชิงคุณภาพ “มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต” (Corruption Risk Control) ระดับผลการประเมิน แบ่งเป็น ๓ ระดับ (Scale) ดังนี้ P (PASS) ระดับพอใช้ G (Good) ระดับดี และ E (Excellent) ระดับยอดเยี่ยม

๒. เกณฑ์การประเมินแต่ละระดับจำแนกตามประเภทของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต และการจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต แบ่งเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

ด้านที่ ๑ การพิจารณาอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ

ด้านที่ ๒ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่

ด้านที่ ๓ โครงการจัดซื้อจัดจ้าง

ค่าเป้าหมาย :

ค่าเป้าหมาย : ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนมาตรการ/กระบวนการ/งานในภารกิจที่มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตผ่านเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดที่เพิ่มขึ้น	๖	๖	๖	๖	๖

แหล่งข้อมูล : สำนักงาน ป.ป.ท.

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๒.๓ จำนวนนวัตกรรมในการป้องกันการทุจริตที่เพิ่มขึ้น

หน่วยวัด : จำนวนนวัตกรรม

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้มีการสร้างนวัตกรรม พัฒนา ปรับปรุงระบบหรือช่องทางการให้บริการในด้านต่างๆ ของภาครัฐให้กับประชาชนผ่านช่องทางออนไลน์

ค่านิยาม/นิยามศัพท์ :

พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบบริหารงานสาธารณะ เพื่อลดขั้นตอนหรือกระบวนการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ

ค่าเป้าหมาย :

ค่าเป้าหมาย : ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนนวัตกรรมในการป้องกันการทุจริตที่เพิ่มขึ้น	๖	๖	๖	๖	๖

แหล่งข้อมูล : รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๒.๔ จำนวนครั้งในการเข้าร่วมการประเมิน/ประกวดเพื่อรับรางวัลด้านการป้องกันการทุจริต ไม่น้อยกว่า ๓๐ ครั้ง ภายในปี ๒๕๗๐

หน่วยวัด : จำนวนครั้ง

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้มีการเข้าร่วมการประเมิน/ประกวดในการพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภาครัฐตามหลักคุณธรรม ธรรมภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

ค่านิยาม/นิยามศัพท์ :

การประเมิน/ประกวดในการพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภาครัฐตามหลักคุณธรรม ธรรมภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ เช่น การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) การประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ฯลฯ เป็นต้น

ค่าเป้าหมาย :

ค่าเป้าหมาย : ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนครั้งในการเข้าร่วมการประเมิน/ประกวดเพื่อรับรางวัลด้านการป้องกันการทุจริต	๖	๖	๖	๖	๖

แหล่งข้อมูล : รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๒.๕ จำนวนคู่มือ/มาตรการ/แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ไม่น้อยกว่า ๓๐ ครั้ง ภายในปี ๒๕๗๐

หน่วยวัด : จำนวนคู่มือ/มาตรการ/แนวปฏิบัติ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้มีการพัฒนา/จัดทำ/ปรับปรุงคู่มือมาตรการหรือแนวทางการดำเนินการต่อข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

ค่านิยาม/นิยามศัพท์ :

คู่มือ/มาตรการ/แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นกรอบแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานการดำเนินการเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นแนวทางการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ค่าเป้าหมาย :

ค่าเป้าหมาย : ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนคู่มือ/มาตรการ/แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๖	๖	๖	๖	๖

แหล่งข้อมูล : รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๒.๖ จำนวนครั้งในการประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม ไม่น้อยกว่า ๓๐ ครั้ง ภายในปี ๒๕๗๐

หน่วยวัด : จำนวนครั้ง

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้มีประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม

ค่านิยาม/นิยามศัพท์ :

ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม เพื่อการบริหารงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่กระทรวงแรงงาน

ค่าเป้าหมาย :

ค่าเป้าหมาย : ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนครั้งในการประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม	๖	๖	๖	๖	๖

แหล่งข้อมูล : รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด ๒.๗ จำนวนครั้งในการจัดทำประกาศหรือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy ไม่น้อยกว่า ๓๐ ครั้งภายในปี ๒๕๗๐

หน่วยวัด : จำนวนครั้ง

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้มีจัดทำประกาศหรือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy ไม่น้อยกว่า ๓๐ ครั้งภายในปี ๒๕๗๐

คำนิยาม/นิยามศัพท์ :

การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง หรือให้รักษาราชการแทนในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งทั้งเป็นการทั่วไปและเป็นการเฉพาะในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กฎหมายได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ หรือเป็นการกระทำไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายระบุไว้ให้มีอำนาจหน้าที่ หรืออำนาจหน้าที่ทางปกครอง

การประกาศตน หมายถึง การประกาศเจตนารมณ์ของผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงาน หรือสังคม หรือสาธารณชน รับรู้ว่า ตนเองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดในขณะ / ก่อน / หลัง ปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต และมีการเผยแพร่ประกาศดังกล่าวสู่สาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละหน่วยงาน เช่น การส่งหนังสือเวียน การจัดทำ Info graphic จัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ และต้องมีการเผยแพร่ประกาศฯ ใน Website หลักของหน่วยงาน

ของขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง เงิน ทรัพย์สิน บริการหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าและให้รวมถึงทิป โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ ผลประโยชน์จากราชการในกรณีปกติ และมีผลต่อการตัดสินใจ การอนุมัติ อนุญาต หรือการอื่นใดในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ไปในทางทุจริตต่อผู้ให้ของขวัญทั้งในอดีต หรือในขณะรับ หรือในอนาคต เช่น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐรับของขวัญจากบริษัทเอกชน แล้วมีส่วนช่วยให้บริษัทเอกชนนั้นเป็นผู้ชนะการประมูลงานก่อสร้างของหน่วยงานตนเอง หรือกรณีเข้าไปเป็นที่ปรึกษาและรับค่าตอบแทนของบริษัทเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุม ตรวจสอบของหน่วยงานรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่อยู่ ส่งผลกระทบต่อความมีอิสระในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น ให้เปลี่ยนแปลงไปในทางทุจริต เป็นต้น

ทิป (Tip) หมายถึง เงินที่ผู้มาติดต่อขอใช้บริการกับหน่วยงานของรัฐ หรือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้มอบให้หน่วยงานของรัฐ หรือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพิ่มเติม เพื่อตอบแทนการให้บริการจากการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ ซึ่งมิใช่ค่าธรรมเนียมตามที่กฎหมายกำหนดไว้ว่าให้รับได้

ค่าเป้าหมาย :

ค่าเป้าหมาย : ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนครั้งในการจัดทำประกาศหรือรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy	๖	๖	๖	๖	๖

แหล่งข้อมูล : รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

แผนย่อยที่ ๓ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการบูรณาการต่อต้านการทุจริต

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำนวนเครือข่ายของกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการป้องกันการทุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ต่อปี

หน่วยวัด : จำนวนคน

วิธีคำนวณตัวชี้วัด : จำนวนเครือข่ายของกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการป้องกันการทุจริต

ค่านิยม/นิยามศัพท์ :

๑. เครือข่ายของกระทรวงแรงงาน หมายถึง อาสาสมัครแรงงาน ภาคประชาชน และบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๒. สร้างกลไกการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน เครือข่ายภาคประชาชน สถานประกอบการ กิจการ และผู้ใช้แรงงาน ในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง ในพื้นที่ ป้องกันและปิดกั้นโอกาสในการทุจริตและพัฒนาทักษะสามารถถ่ายทอดความรู้ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับประชาชนในพื้นที่

ค่าเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จำนวนเครือข่ายของกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการป้องกันการทุจริต	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒

แหล่งข้อมูล : รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านการทดสอบความรู้หลังการอบรม (Posttest) มีความรู้เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีคำนวณตัวชี้วัด :

$$\frac{\text{ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านการทดสอบความรู้หลังการอบรม} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด}}$$

คำนิยาม/นิยามศัพท์ :

๑. เครือข่ายของกระทรวงแรงงาน หมายถึง อาสาสมัครแรงงาน ภาคประชาชน และบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๒. สร้างกลไกการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครแรงงาน เครือข่ายภาคประชาชน สถานประกอบการ และผู้ใช้แรงงาน ในการเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง ในพื้นที่ ป้องกันและปิดกั้นโอกาสในการทุจริตและพัฒนาทักษะสามารถถ่ายทอดความรู้ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับประชาชนในพื้นที่

๓. การทดสอบหลัง (Post-Test) คือ การทดสอบที่จัดทำขึ้นหลังสิ้นสุดโครงการลง ทั้งนี้ เพื่อการดูผลที่เกิดขึ้นในตัวผู้ได้รับการทดสอบจากโครงการนั้นๆ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่เกิดขึ้น

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบทดสอบวัดผลความรู้ โดยใช้ แบบทดสอบก่อน (Pretest) และหลังการฝึกอบรม (Posttest)

๕. การประเมินผลโดยใช้แบบประเมินความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต จากแบบประเมินความรู้ก่อนการอบรม (Pretest) และหลังการอบรม (Posttest) ของผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๐ ข้อคำถาม (๒๐ คะแนน) หรือ ๑๐ ข้อคำถาม (๑๐ คะแนน) มีการวิเคราะห์ผลโดยใช้หลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ โดยมีผลการประเมินจากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

๖. การอบรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง กระทั่งเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตลอดจนมีทัศนคติเป็นไปในทางที่ดี พัฒนาความสามารถจนเกิดทักษะและความชำนาญ

คำเป้าหมาย :

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย : ปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านการทดสอบความรู้หลังการอบรม (Posttest) ไม่น้อยกว่า	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

แหล่งข้อมูล : รายงานผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

บรรณานุกรม

สำนักงาน ป.ป.ช. แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).

นนทบุรี : สำนักงาน ป.ป.ช.. ๒๕๖๓

สำนักงาน ป.ป.ช. (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ -

๒๕๗๐). นนทบุรี : สำนักงาน ป.ป.ช.. ๒๕๖๕

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน



อาคารสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่ ๓ ชั้น ๘
ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. ๑๐๔๐๐



โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๐๐๑ - ๓



E - mail : anticorruption.mol@gmail.com



<https://zerocorruption.mol.go.th/>