



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ปลัดกระทรวงฯ
เลขรับที่ ๓๘๓
วันที่ 25.ม.ค. 2566
เวลา ๑๐:๓๙

ส่วนราชการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯ โทรศัพท์ ๑๐๐๓
ที่ รง ๐๒๑๓/๕๔ วันที่ ๕๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง การวิเคราะห์เพื่อจัดทำแนวทางมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการป้องกันการทุจริตภายใน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)
ได้ประชุมชี้แจงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and
Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบ
สถานการณ์ดำเนินงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงแก้ไขและ
พัฒนาหน่วยงานภาครัฐทุกแห่งให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน
ทั่วประเทศ

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งผลการประเมินและข้อเสนอแนะประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานผ่านระบบ ITAS โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับ ๙๔.๗๙ คะแนน ระดับผล
การประเมินระดับ A โดยสรุปรายละเอียดได้ดังนี้ (เอกสาร ๑)

๒.๑.๑ แบบวัดที่มีค่าคะแนนผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ได้แก่
๑) แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT : ๙๗.๖๘ คะแนน) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน มีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส มีความพร้อม
ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุด การใช้จ่ายงบประมาณคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
เป็นหลัก และมีคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒) แบบวัดการเปิดเผย
ข้อมูลสาธารณะ (OIT : ๑๐๐ คะแนน) แสดงให้เห็นว่าสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงาน
ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณชนที่สามารถเข้าถึงและ
สืบค้นข้อมูลได้โดยง่าย มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง (Q&A) มีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต
มีข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็น มีการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม
ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญและประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่
(No Gift Policy) เพื่อส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และมีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี
เพื่อใช้ในการกำกับและติดตามผลการดำเนินงาน

๒.๑.๒ แบบวัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) คือ แบบวัดการรับรู้
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT : ๘๔.๙๕ คะแนน) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการสื่อสารและการปรับปรุง
การทำงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงควรมีการปรับปรุงการดำเนินงาน โดยควรให้ความสำคัญกับ
ความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/
การบริการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ติดต่อราชการ
ผู้รับบริการ ได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพ สะดวก โปร่งใส เพื่อป้องกันการทุจริตและเกิดการปรับปรุงการพัฒนา

๒.๒ การประเมิน...

๒.๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต มีองค์ประกอบของข้อมูลที่ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

ข้อ ๐๔๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบด้านข้อมูล คือ แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ อย่างน้อยประกอบด้วย (๑) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน (๒) ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ มีการกำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ อย่างน้อยประกอบด้วย การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล

ข้อ ๐๔๓ การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบด้านข้อมูล คือ แสดงความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ ๐๔๒ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน แสดง QR code แบบวัด EIT บนเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการประเมิน ITA ของหน่วยงาน และเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ข้อยุทธายาน

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้นำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยพิจารณาทั้งในส่วนที่ผ่านเกณฑ์คะแนน เพื่อรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่ ร้อยละ ๘๕ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน มีผลคะแนน ๘๑.๒๕ ซึ่งได้ดำเนินการวิเคราะห์ร่วมกับข้อเสนอแนะของสำนักงาน ป.ป.ช. ตามข้อ ๒.๑ เพื่อจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและหาแนวทางมาตรการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น ดังนี้ (เอกสาร ๒)

(๑) กำกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน/ให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเท่าเทียมกัน

(๒) จัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเผยแพร่ให้ชัดเจน เข้าใจง่าย โดยอาจเป็นรูปแบบ Infographic

(๓) ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน/ให้บริการ และจัดทำหรือพัฒนาคู่มือหรือแนวทางการให้คำชี้แจงหรือการตอบคำถาม

(๔) พัฒนาและเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้นและรูปแบบการนำเสนอข้อมูลให้เข้าใจได้ง่ายไม่ซับซ้อน

(๕) เพิ่ม/พัฒนา/ปรับปรุง ช่องทาง E - service เพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และบริการต่างๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

(๖) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การปรับปรุงกระบวนการ หรือการเพิ่มการให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๗) เผยแพร่...

(๗) เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน/ให้บริการ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่และประชาชนทราบ โดยมีรูปแบบที่เข้าใจง่าย

(๘) เพิ่มและประชาสัมพันธ์ช่องทางรับฟังความคิดเห็นทุกสำนัก ศูนย์ กอง เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปพิจารณาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานและการให้บริการ

(๙) ประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานประจำเดือน และนำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. ข้อพิจารณา

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตพิจารณาแล้ว เพื่อให้การปรับปรุงการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ มอบหมายทุกหน่วยงานกำกับการปฏิบัติหน้าที่ การใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจการใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต ให้เป็นมาตรฐานโดยการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจนตามประกาศเจตจำนงสุจริตและประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) รวมทั้งเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนและเป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน (เอกสาร ๓)

๔.๒ มอบหมายสำนักตรวจและประเมินผล และสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ จัดประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการให้บริการให้มีความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน เสริมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการบริการด้านแรงงาน และให้ทุกหน่วยงานทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน/การให้บริการ แนวทางการให้คำชี้แจงหรือการตอบคำถามที่ชัดเจนเท่าเทียมกัน จัดทำกล่องรับฟังความคิดเห็น เพื่อตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

๔.๓ มอบหมายศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจทานข้อมูลที่เผยแพร่สู่สาธารณะตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๔.๔ มีหนังสือแจ้งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการป้องกันการทุจริตภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือถึงหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่แนบมาพร้อมนี้

- เน้นขอ
- ลงนามแล้ว

 ๒๕๖๖.๐๖.๖๖

(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน



(นางบุปผา พันธุ์เพ็ง)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและ
ความโปร่งใสในการดำเนินการของ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์ โดยกำหนดเป็นหนึ่งตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีเป้าหมายหลักให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมุ่งหวังให้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ช่องว่างความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ ด้วยการนำข้อมูลผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานและมาตรการเชิงบวกได้อย่างเหมาะสม สะท้อนถึงความพยายามและความตั้งใจของหน่วยงานในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

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

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และเพื่อให้มีการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน โดยประเมินจาก ๓ แหล่งข้อมูล คือ ๑) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และ ๓) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับ ๙๔.๗๙ อยู่ในระดับ A (ช่วงคะแนน ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙) โดยมีผลคะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด ดังนี้

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐
๒	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐
๓	การปฏิบัติหน้าที่	๙๙.๑๒
๔	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๘.๕๑
๕	การใช้งบประมาณ	๙๘.๔๒
๖	การใช้อำนาจ	๙๖.๖๕
๗	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๕.๖๙
๘	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๘.๕๔
๙	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๕.๐๖
๑๐	การปรับปรุงการทำงาน	๘๑.๒๕

ตารางแสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมิน ITA ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕
จำแนกตามเครื่องมือการประเมิน

๑. การประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๑๒	
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด (เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด)	๙๙.๓๔
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่ รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน อย่างน้อยเพียงใด	๙๖.๖๘
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร (มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบ หากความ ผิดพลาดเกิดจากตนเอง)	๙๘.๖๘
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับ การปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ (เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น)	๑๐๐.๐๐
๕. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้อำนาจในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตาม ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้อำนาจตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่ (เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น)	๑๐๐.๐๐
๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อหวังความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่ (เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น)	๑๐๐.๐๐

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ คณะณัติ ๙๘.๔๒	
๗. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๖.๐๔
๘. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (คุ่มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้)	๙๙.๐๑
๙. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๔
๑๐. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๑๑. หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (โปร่งใส ตรวจสอบได้ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง)	๙๗.๖๗
๑๒. หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน)	๙๘.๔๖
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คณะณัติ ๙๖.๖๕	
๑๓. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๙๖.๐๒
๑๔. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๖.๗๐
๑๕. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๙๕.๓๘
๑๖. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๙๗.๓๔
๑๗. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๔
๑๘. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง)	๙๕.๑๑
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ คณะณัติ ๙๕.๖๙	
๑๙. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๒๐. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	๘๘.๐๔
๒๑. ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๔.๗๐
๒๒. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๒๓. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๔.๐๔
๒๔. หน่วยงานของท่านมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๗.๓๖

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๙๘.๕๑	
๒๕. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตมากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๔
๒๖. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้หรือไม่ (ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน)	๙๘.๐๐
๒๗. ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่านได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	๙๘.๖๘
๒๘. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการดังต่อไปนี้ต่อการทุจริตในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด (เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต)	๙๘.๖๗
๒๙. หน่วยงานของท่านมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	๙๘.๐๒
๓๐. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้อย่างไร (สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง)	๙๘.๓๕

๒. การประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๕๔	
๑. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด (เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด)	๘๔.๖๘
๒. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	๘๔.๗๐
๓. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน ตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด	๘๗.๐๖
๔. ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ การอนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่ (เงินประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น)	๙๙.๓๓
๕. หน่วยงานที่ท่านติดต่อกับมีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	๘๖.๙๑
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร คะแนนเฉลี่ย ๘๕.๐๖	
๖. การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อกับมีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย)	๘๑.๓๐
๗. หน่วยงานที่ท่านติดต่อกับมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๘๐.๐๓
๘. หน่วยงานที่ท่านติดต่อกับมีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการให้บริการหรือไม่	๙๓.๙๖

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
๙. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน ได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๗๙.๕๙
๑๐. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือไม่	๙๐.๖๐
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๒๕	
๑๑. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๘๐.๒๕
๑๒. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๙.๘๑
๑๓. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นหรือไม่	๙๕.๓๐
๑๔. หน่วยงานที่ท่านติดต่อเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วม ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๑.๓๒
๑๕. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๙.๕๘

๓. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

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

โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนอยู่ที่ ๙๔.๗๙ คะแนน

๒. พิจารณาตัวชี้วัดที่ควรควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการ เพื่อเปิดเผยข้อมูลหรือบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่

๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินราชการ ในประเด็นดังนี้

๑) บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๓) พร้อมทั้ง

ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้ผู้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง

๒) บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังไม่ทราบรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการขอใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกต้อง หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๓) พร้อมทั้งเผยแพร่คู่มือโดยใช้ช่องทางประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ในประเด็นดังนี้

๑) การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๓๓) ผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางติดต่อ-สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๘) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทางและช่องทางการรับฟังความคิดเห็น (อ้างอิงจาก ๐๓๒) ของผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการ

๒) การปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้น หน่วยงานควรนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพดำเนินงานของหน่วยงาน โดยสามารถสรุปจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี (อ้างอิงจาก ๐๑๒) หรือจากมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (อ้างอิงจาก ๐๔๒) และการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (อ้างอิงจาก ๐๔๓)

๓) การปรับปรุงวิธีการและการสำรวจความพึงพอใจของขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น หน่วยงานควรนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง การพัฒนาขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยสามารถสรุปจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี (อ้างอิงจาก ๐๑๒) หรือจากมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (อ้างอิงจาก ๐๔๒) และการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (อ้างอิงจาก ๐๔๓) รวมถึง สามารถสรุปจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๖) นอกจากนี้หน่วยงานอาจแสดงผลงานดังกล่าวเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า เพื่อให้เห็นถึงการปรับปรุงพัฒนาอย่างชัดเจนและควรนำไปเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เป็นต้น

๓. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้คะแนนผลการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ที่ดีเยี่ยม ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้อง
แก้ไขโดยเร่งด่วนและประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ดังนี้

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
<p>ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT - ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน</p> <p>ข้อ ๑๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการ ปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น อย่างน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ ๑๒ หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงวิธีการ และขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้นอย่างน้อย เพียงใด</p> <p>ข้อ ๑๔ หน่วยงานที่ท่านติดต่อเปิดโอกาสให้ ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมี ส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การ ให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ ๑๕ หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงการ ดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้นมาก น้อยเพียงใด</p> <p>หน่วยงานในสังกัดฯ จะต้องดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/การบริการให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน- จัดทำและเผยแพร่ช่องทางติดต่อ-สอบถาม ข้อมูลในรูปแบบ Infographic- เพิ่ม/พัฒนา/ปรับปรุง ช่องทาง E - service เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถ เข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และบริการต่างๆ ได้อย่าง สะดวกรวดเร็วในทุกระดับ- นำเทคโนโลยีเข้ามาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้า รับบริการ- เพิ่มช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงาน/การให้บริการเพิ่มขึ้น	<p>ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT</p> <ul style="list-style-type: none">- ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่- ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ- ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ- ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือ ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง และรักษามาตรฐานไว้</p> <ul style="list-style-type: none">- ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินราชการ <p>ข้อ ๒๐ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สิน ของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมี ความสะดวกรวดเร็วเพียงใด</p> <p>ต้องมีการกำหนดขั้นตอนและแนวทางในการขอ ยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้าน ต่าง ๆ ไว้ในรูปแบบ Infographic เพื่อให้เข้าใจได้ ง่ายชัดเจน และชี้แจงให้บุคลากรถือปฏิบัติ อย่าง เคร่งครัดและกำชับให้มีการขออนุญาตใน การยืม ทรัพย์สินอย่างถูกต้อง</p>

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
<p>- ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงาน/การบริการ</p> <p>ข้อ ๑๓ หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง และรักษามาตรฐานไว้</p>	
	<p>ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT</p> <p>- ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน</p> <p>ข้อ ๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่านตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด)</p> <p>ข้อ ๒ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด</p> <p>หน่วยงานในสังกัดฯ จะต้องดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชุมชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และจัดทำผังขั้นตอน/คู่มือการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่เข้าใจ และปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ประชาสัมพันธ์การบริการให้ผู้รับบริการรับทราบ - กำหนดมาตรการการปรับปรุงการดำเนินงาน โดยการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน <p>- ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร</p> <p>ข้อ ๖ การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (เข้าถึงง่ายไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย)</p> <p>ข้อ ๗ หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด</p>

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
	<p>ข้อ ๙ หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน ได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด</p> <p>หน่วยงานในสังกัดฯ จะต้องดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มช่องทางติดต่อและเผยแพร่ข้อมูล/ผลงานต่อสาธารณชน ตลอดจนเพิ่มกลไกการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น - จัดทำมาตรการชี้แจงและตอบคำถามในรูปแบบ ที่ใช้งานง่ายกับผู้รับบริการทุกระดับ - จัดอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน/ผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งข้อมูลตัวอย่างถามตอบในการให้บริการ
	<p>ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>

แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษาผลการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อทราบถึงขั้นตอนหรือผลการดำเนินการที่ขาดประสิทธิภาพ โดยชี้แจงให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบ และร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลถึงข้อบกพร่องหรือหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนและประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น และร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ได้แก่

๑) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) หน่วยงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้ามาตอบแบบวัดการรับรู้และแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

และควรประชาสัมพันธ์สื่อสารนโยบายต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ในทุกช่องทางอย่างทั่วถึงในเชิงรุก สามารถรับทราบแนวทางการดำเนินการ มีความตระหนักถึงการปฏิบัติงานที่ดี มีแนวทางการสร้างความรักความผูกพันของบุคลากร มีความทุ่มเทรับผิดชอบและสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมทัศนคติในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาวินัย และยึดความถูกต้อง

๒) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) หน่วยงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เข้ามาตอบแบบวัดการรับรู้ โดยควรมีการเผยแพร่นโยบาย ผลการดำเนินการ หรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมถึงควรมีการเผยแพร่ข้อมูล โดยอาจเป็นรูปแบบ Infographic และมีช่องทางที่หลากหลาย เข้าถึงง่าย เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการให้บริการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓) การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) หน่วยงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ต้องทำความเข้าใจในรายละเอียดของแต่ละข้อคำถาม และจัดทำข้อมูลรายละเอียดให้ตรงตามเกณฑ์ตัวชี้วัดในแต่ละข้อ และต้องเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ในรูปแบบไม่ซับซ้อนและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลของประชาชน

๒. การนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ควรมีนโยบาย และแผนการดำเนินการ เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ผู้เข้ารับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพื่อลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส

๔. ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การปรับปรุงการทำงาน (ตัวชี้วัดที่ ๘) ควรให้ความสำคัญกับความเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/การบริการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน/การให้บริการประชาชนอย่างชัดเจน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือบริการประชาชน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีจิตบริการ มีความมุ่งมั่นการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันและเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เข้าถึงประชาชน และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาปรับปรุงการให้บริการ ตลอดจนขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ดังนี้

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ กำกับติดตาม ตลอด ปีงบประมาณ	การกำกับติดตาม/ รายงานผล
การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)			
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินราชการ			
การขออนุญาต เพื่อให้บุคลากรยืม ทรัพย์สินของ ราชการไปใช้ ปฏิบัติงานอย่าง สะดวก และ แนว ปฏิบัติการใช้	กำหนดขั้นตอนและแนวทางในการขอยืม ทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงาน ด้านต่าง ๆ ไว้ในรูปแบบ Infographic เพื่อให้ เข้าใจได้ง่ายชัดเจน และชี้แจงให้บุคลากร ถือปฏิบัติ อย่างเคร่งครัดและกำชับให้มีการขอ อนุญาตใน การยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง	ทุกหน่วยงาน	- ขั้นตอนและแนวทาง ในการขอยืมทรัพย์สินของ ทางราชการตามประเภท งานด้านต่าง ๆ ไว้ในรูปแบบ Infographic - ผลการประชุมชี้แจงทำ ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ กำกับติดตาม ตลอด ปีงบประมาณ	การกำกับติดตาม/ รายงานผล
ทรัพย์สินของ ราชการที่ถูกต้อง			ผู้ปฏิบัติงาน/หรือหนังสือสั่ง การ/หรือผลการประชุมฯ รอบ ๖ เดือน และรายงานผล ณ สิ้นปีงบประมาณต่อ ผู้บังคับบัญชา
การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)			
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน			
การปรับปรุง ประสิทธิภาพการ ทำงานให้เกิด ผลสัมฤทธิ์	๑. กำกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน/ให้บริการเป็นไป ตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเท่า เทียมกัน	- สำนักตรวจ และประเมินผล - สำนักประสาน ความร่วมมือ ระหว่างประเทศ	ผลการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน/หรือหนังสือสั่ง การ/หรือผลการประชุมฯ รอบ ๖ เดือน และรายงานผล ณ สิ้นปีงบประมาณ ต่อผู้บังคับบัญชา
	๒. จัดทำผังขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือ การให้บริการเมื่อแพร่ให้ชัดเจน เข้าใจง่าย โดยอาจเป็นรูปแบบ Infographic	- ทุกหน่วยงาน	ผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ เผยแพร่ และบนเว็บไซต์กระทรวง แรงงาน และ ณ สำนักงาน ที่เห็นได้ชัดเจน โดยให้แล้ว เสร็จภายใน ๖ เดือนและ รายงานผลฯ ต่อ ผู้บังคับบัญชา
	๓. ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน/ให้บริการ และ จัดทำหรือพัฒนาคู่มือหรือแนวทางการให้คำ ชี้แจงหรือการตอบคำถาม	ทุกหน่วยงาน	คู่มือการปฏิบัติหรือแนว ทางการให้คำชี้แจงหรือการ ตอบคำถามที่พบบ่อย (FAQ) โดยเผยแพร่บน เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน ภายใน ๖ เดือน และ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๔. พัฒนาและเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้ มากขึ้นและรูปแบบการนำเสนอข้อมูลให้เข้าใจ ได้ง่ายไม่ซับซ้อน ๕. เพิ่ม/พัฒนา/ปรับปรุง ช่องทาง E - service เพื่ออำนวยความสะดวกให้ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และ บริการต่างๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ๖. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การปรับปรุง กระบวนการ หรือการเพิ่มการให้บริการที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้น	-สำนักตรวจและ ประเมินผล - สำนักประสาน ความร่วมมือ ระหว่างประเทศ - ศูนย์ เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร - ทุกหน่วยงาน	- ผลการพัฒนาและเพิ่มช่อง ทางการสื่อสารการปรากฏบน เว็บไซต์หลัก ภายใน ๖ เดือน และรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา - คู่มือการปฏิบัติงาน/ ให้บริการ ปรากฏบน เว็บไซต์หลักภายใน ๖ เดือน และรายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

มาตรการ	ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ กำกับติดตาม ตลอด ปีงบประมาณ	การกำกับติดตาม/ รายงานผล
การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)			
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน			
	๗. เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน/ให้บริการ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่และประชาชนทราบ ที่มีรูปแบบเข้าใจง่าย		
การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์	๘. เพิ่มและประชาสัมพันธ์กล่องรับฟังความคิดเห็น ทุกสำนัก ศูนย์ กอง เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อนำข้อมูลไปพิจารณาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน การให้บริการ	- ทุกหน่วยงาน	รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเป็นรายไตรมาสเสนอผู้บังคับบัญชา
	๙. ประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำเดือน และกำหนดเป็นตัวชี้วัด การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	- ทุกหน่วยงาน	- ภาพข่าวการประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน (www.mol.go.th) - หนังสือรายละเอียดตัวชี้วัด สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
