



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินการ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์ โดยกำหนดเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีเป้าหมายหลักให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมุ่งหวังให้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ช่องว่างความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ ด้วยการนำข้อมูลผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานและมาตรการเชิงบวกได้อย่างเหมาะสม สสะท้อนถึงความพยายามและความตั้งใจของหน่วยงานในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (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 : OIT) ซึ่งผลคะแนนจะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ 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 ๙๗.๒๖ อยู่ในระดับ A (ช่วงคะแนน ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙) โดยมีผลคะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด ดังนี้

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐
๒	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐
๓	การปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐.๐๐
๔	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๙.๗๐
๕	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๙.๒๙
๖	การใช้งบประมาณ	๙๙.๑๘
๗	การใช้อำนาจ	๙๙.๐๘
๘	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๓.๙๐
๙	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๑.๗๔
๑๐	การปรับปรุงการทำงาน	๘๘.๕๕

ตารางแสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมิน ITA ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๖
จำแนกตามเครื่องมือการประเมิน

๑. การประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐	
๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างน้อยเพียงใด (เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด)	๑๐๐.๐๐
๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไปกับผู้มาติดต่อ ที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร (มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบ หากความ ผิดพลาดเกิดจากตนเอง)	๑๐๐.๐๐
๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับ การปฏิบัติงาน การอนุมัติ การอนุญาต 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 ๙๙.๑๘	
๗. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๘.๗๘
๘. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (คุ้มค่า ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้)	๙๖.๓๑
๙. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๑๐. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๑๑. หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (โปร่งใส ตรวจสอบได้ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง)	๑๐๐.๐๐
๑๒. หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน)	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คณะณัติ ๙๙.๐๘	
๑๓. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๙๘.๑๕
๑๔. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๙
๑๕. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๙
๑๖. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๙
๑๗. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๑๘. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง)	๙๘.๑๕
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ คณะณัติ ๙๙.๒๙	
๑๙. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๙
๒๐. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	๙๘.๗๘
๒๑. ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๗.๕๔
๒๒. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๒๓. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๒๔. หน่วยงานของท่านมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๗๐	
๒๕. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตมากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๒๖. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้หรือไม่ (ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน)	๙๘.๗๘
๒๗. ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่านได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๙
๒๘. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการดังต่อไปนี้ต่อการทุจริตในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด (เฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต)	๑๐๐.๐๐
๒๙. หน่วยงานของท่านมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
๓๐. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้อย่างไร (สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง)	๑๐๐.๐๐

๒. การประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน คะแนนเฉลี่ย ๙๓.๙๐	
๑. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด (เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด)	๙๔.๓๕
๒. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่ออื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	๙๓.๕๔
๓. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน ตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด	๙๑.๕๖
๔. ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ การอนุญาต หรือให้บริการหรือไม่ (เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น)	๙๘.๒๕
๕. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	๙๑.๗๙
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร คะแนนเฉลี่ย ๙๑.๗๔	
๖. การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด (เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย)	๘๘.๔๘
๗. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๘๖.๒๔

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
๘. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการให้บริการหรือไม่	๙๘.๒๖
๙. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๙๐.๙๖
๑๐. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่	๙๔.๗๕
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๕๕	
๑๑. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๘๗.๙๗
๑๒. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๘๖.๘๐
๑๓. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นหรือไม่	๙๖.๕๑
๑๔. หน่วยงานที่ท่านติดต่อเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๘๕.๙๙
๑๕. หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	๘๕.๔๖

๓. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

ประเด็นการประเมิน	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล O๑ – O๓๓ ข้อมูลพื้นฐาน / ข่าวประชาสัมพันธ์ / การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล / ผลการดำเนินงาน / การปฏิบัติงาน / การให้บริการ / แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี / การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ / การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล / การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต / การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต O๓๔ – O๔๓ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร / การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต / การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร / แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต / มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐

โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อยู่ในระดับผ่านดีและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม ๘๕ คะแนนขึ้นไป และมีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT ที่มีค่าคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ ๙๗.๒๖ คะแนน

๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมีคะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ทั้งนี้ ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็น ข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑๘ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (อ้างอิงจาก ๐๑๑) หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (อ้างอิงจาก ๐๑๒) เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

ข้อ ๑๒๑ และ ๑๒๐ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ (อ้างอิงจาก ๐๑๔) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐๓๙)

ข้อ ๑๑๓ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ หรือประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้างต้น (อ้างอิงจาก ๐๒๓) และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง (อ้างอิงจาก ๐๒๔) นอกจากนี้ หน่วยงานควรเปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องตามประเด็นข้างต้นโดยละเอียด (อ้างอิงจาก ๐๒๕)

ข้อ ๑๑๔ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานเห็นว่ากระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง ดังนั้น ผู้บริหารควรวางนโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (อ้างอิงจาก ๐๒๓,๐๒๕) ที่มุ่งเน้นในประเด็นการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการแทรกแซงการบริหารงานบุคคลจากผู้มีอำนาจที่ไม่เกี่ยวข้อง หรือการซื้อขายตำแหน่ง รวมถึงการเอื้อประโยชน์ให้แก่กลุ่มหรือพวกพ้อง เป็นต้น และดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินนโยบายหรือแผนที่ได้กำหนดไว้ (อ้างอิงจาก ๐๒๔)

ข้อ ๑๗ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี (อ้างอิงจาก ๐๑๑) โดยอาจพิจารณาจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจจัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

ข้อ 1๒๖ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายเห็นว่ายังไม่มีผลการประเมิน ITA ไปประกอบการปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต หรือมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานยังไม่สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใส (อ้างอิงจาก ๐๔๒) และดำเนินการตามแผนมาตรการที่กำหนดไว้ (อ้างอิงจาก ๐๔๓) ทั้งนี้ ควรเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบด้วย นอกจากนี้หน่วยงานอาจพิจารณาผลการวิเคราะห์มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใส มาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต (อ้างอิงจาก ๐๓๖) และดำเนินการตามแผน รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนด้วย (อ้างอิงจาก ๐๓๗)

๓. ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน โดยมีคะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

ทั้งนี้ ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็น ข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public)

ข้อ E๑๒ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวกรวดเร็วกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๔) และคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๕) โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา นอกจากนี้ หน่วยงานอาจเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี (อ้างอิงจาก ๐๑๓) ข่าวประชาสัมพันธ์ (อ้างอิงจาก ๐๗) แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐๙) เป็นต้น

ข้อ E๑๐ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีหรือไม่ทราบว่ามีช่องทางการแจ้งข้อมูลหรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านช่องทางออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐๒๘) โดยจัดให้มีมาตรการคุ้มครองและปกปิดข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอกสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย เช่น บริเวณจุดให้บริการหรือจุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

ข้อ E๑๔ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๓๐)

ข้อ E๗ และ E๖ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชน

หรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ๙.๑, ๙.๒, ๙.๓)

ส่วนที่ ๒ ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)

ข้อ E๑๕ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรมีการกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต (อ้างอิงจาก ๐๓๖) ที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ นอกจากนี้ควรมีการรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริต ประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้สาธารณชนทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๓๘)

ข้อ E๑๖ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ๙.๑, ๙.๒, ๙.๓)

ข้อ E๑๔ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า หน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๓๐)

ข้อ E๑๒ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวกรวดเร็วกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๔) และคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๕) โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา นอกจากนี้หน่วยงานอาจเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี (อ้างอิงจาก ๐๑๓) ข่าวประชาสัมพันธ์ (อ้างอิงจาก ๐๗) แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐๙) เป็นต้น

ข้อ E๑๑ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ยังไม่มีกรปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการและนำผลการสำรวจฯ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๗)

๔. ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้คะแนนผลการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนและประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น จำนวน ๗ ประเด็น ดังนี้

(๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
<p>ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT</p> <p>ข้อ E๑๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นเล็กน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ E๑๒ หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้นเล็กน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ E๑๕ หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้นเล็กน้อยเพียงใด</p> <p>หน่วยงานในสังกัดฯ จะต้องดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/การบริการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน- จัดทำและเผยแพร่ช่องทางติดต่อ-สอบถามข้อมูลในรูปแบบ Infographic- นำเทคโนโลยีเข้ามาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับบริการ- ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/การบริการ	<p>ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT</p> <p>ข้อ I๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติ หรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ I๒ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติ หรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ I๓ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงาน หรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ I๔ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียก รับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงาน หรือให้บริการ หรือไม่</p> <p>ข้อ I๕ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่</p> <p>ข้อ I๖ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่</p>

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
	ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และรักษามาตรฐานไว้
	<p>ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT</p> <p>ข้อ E๑ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ E๒ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ E๓ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ E๔ ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>
	<p>ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT</p> <p>ข้อ O๑๑ แผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี</p> <p>ข้อ O๑๒ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน</p> <p>ข้อ O๑๓ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี</p> <p>ข้อ O๑๔ คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
	ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๒) การให้บริการและระบบ E-Service

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
<p>ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT</p> <p>ข้อ E๑๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ ให้ดีขึ้นเล็กน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ E๑๒ หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้นเล็กน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ ๑๔ หน่วยงานที่ท่านติดต่อเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น น้อยเพียงใด</p> <p>หน่วยงานในสังกัดฯ จะต้องดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน/การบริการ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน - จัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ-สอบถาม ข้อมูลในรูปแบบ Infographic - เพิ่ม/พัฒนา/ปรับปรุง ช่องทาง E – service เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และบริการต่างๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็วในทุกกระดับ - นำเทคโนโลยีเข้ามาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับบริการ - เพิ่มช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการเพิ่มขึ้น 	<p>ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT</p> <p>ข้อ 1๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ 1๒ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ 1๓ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และรักษามาตรฐานไว้</p>

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
<p>- ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงาน/การบริการ</p>	
	<p>ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT</p> <p>ข้อ E๑ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ E๒ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ E๓ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ E๔ หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการ ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและ ส่วนรวม มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ E๑๓ หน่วยงานมีระบบการให้บริการ ออนไลน์หรือไม่</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือ ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนา ประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>
	<p>ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT</p> <p>ข้อ O๑๕ คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ</p> <p>ข้อ O๑๖ ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ</p> <p>รอบ ๖ เดือน</p>

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
	<p>ข้อ O๑๗ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ การให้บริการ</p> <p>ข้อ O๑๘ E-Service</p> <p>ข้อ O๓๐ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือ ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนา ประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>

(๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
<p>ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT</p> <p>ข้อ E๖ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ ให้ดีขึ้นอย่างน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ E๗ หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน อย่างน้อยเพียงใด</p> <p>หน่วยงานในสังกัดฯ จะต้องดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวก ในการใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐาน ในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 	<p>ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT</p> <p>ข้อ E๘ หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชม หรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือ การให้บริการหรือไม่</p> <p>ข้อ E๙ หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อ ซักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน อย่างน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ E๑๐ หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถ แจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีพบว่า มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือ ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนา ประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>
	<p>ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT</p> <p>ข้อ O๑ โครงสร้าง</p> <p>ข้อ O๒ ข้อมูลผู้บริหาร</p>

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
	<p>ข้อ 0๓ อำนาจหน้าที่ ข้อ 0๕ ข้อมูลการติดต่อ ข้อ 0๖ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อ 0๗ ข้าราชการสัมพันธ์ ข้อ 0๘ Q&A ข้อ 0๙ Social Network ข้อ 0๑๐ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>

(๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
<p>ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT</p> <p>ข้อ 1๒๐ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ 1๒๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด</p> <p>หน่วยงานในสังกัดฯ จะต้องดำเนินการ ดังนี้</p> <p>กำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์</p>	<p>ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT</p> <p>ข้อ 1๑๙ ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ 1๒๒ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ 1๒๓ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ 1๒๔ หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนา</p>

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
<p>ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT</p> <p>ข้อ ๗ ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของ หน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ อย่างน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ ๘ ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการ งบประมาณ มากน้อยเพียงใด</p> <p>หน่วยงานในสังกัดฯ จะต้องดำเนินการ ดังนี้</p> <p>- จัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจจัดทำ ในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น</p> <p>- จัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่าย งบประมาณหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับ ติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่าย งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อให้</p>	<p>ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT</p> <p>ข้อ ๙ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ่มค่า มากน้อย เพียงใด</p> <p>ข้อ ๑๐ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อย เพียงใด</p> <p>ข้อ ๑๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิก จ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ ๑๒ หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือ ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนา ประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์ สูงสุดต่อประชาชน	
	<p>ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT</p> <p>ข้อ O๑๑ แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณ ประจำปี</p> <p>ข้อ O๑๒ รายงานการกำกับติดตามการ ดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน</p> <p>ข้อ O๑๓ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี</p> <p>ข้อ O๑๔ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผน การจัดหาพัสดุ</p> <p>ข้อ O๒๐ ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ</p> <p>ข้อ O๒๑ สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหา พัสดุรายเดือน</p> <p>ข้อ O๒๒ รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือ การจัดหาพัสดุประจำปี</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือ ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนา ประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>

(๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
<p>ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT</p> <p>ข้อ ๑๑๓ ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่ง หน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใดมากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ ๑๑๘ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อน ตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด</p> <p>หน่วยงานในสังกัดฯ จะต้องดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดนโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา การมอบหมายงานไม่เป็นตามตำแหน่งหน้าที่หรือ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม - กำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นในประเด็นการป้องกันหรือ แก้ไขปัญหาการแทรกแซงการบริหารงานบุคคลจาก ผู้มีอำนาจที่ไม่เกี่ยวข้อง หรือการซื้อขายตำแหน่ง รวมถึงการเอื้อประโยชน์ให้แก่กลุ่มหรือพวกพ้อง เป็นต้น <p>และดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินนโยบายหรือ แผนที่ได้กำหนดไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลที่สอดคล้องตามประเด็นข้างต้นโดยละเอียด - กำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผน ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง 	<p>ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT</p> <p>ข้อ ๑๑๔ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อย เพียงใด</p> <p>ข้อ ๑๑๕ ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือก ผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ ๑๑๖ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ ธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ ๑๑๗ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำ ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ ๑๒๗ ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทาง จริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือ ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนา ประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>
	<p>ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT</p> <p>ข้อ O๒๓ นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล</p> <p>ข้อ O๒๔ การดำเนินการตามนโยบายหรือ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
	<p>ข้อ 0๒๕ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p> <p>ข้อ 0๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลประจำปี</p> <p>ข้อ 0๓๙ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐ</p> <p>ข้อ 0๔๐ การขับเคลื่อนจริยธรรม</p> <p>ข้อ 0๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือ ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนา ประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>

(๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
<p>ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT</p> <p>ข้อ 1๒๖ มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด</p> <p>หน่วยงานในสังกัดฯ จะต้องดำเนินการ ดังนี้</p> <p>- วิเคราะห์มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใส และดำเนินการตามแผนมาตรการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ควรเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบด้วย นอกจากนี้หน่วยงานอาจพิจารณานำผลการวิเคราะห์ มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสมาประกอบการ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ ดำเนินการตามแผน รวมถึงการรายงานผลการ ดำเนินงานตามแผนด้วย</p>	<p>ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT</p> <p>ข้อ 1๒๕ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาคาการทุจริต และประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ 1๒๘ หน่วยงานของท่าน มีการนำผล การประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกัน การทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ 1๒๙ หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้น ในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูลหรือ ร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด</p> <p>ข้อ 1๓๐ หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษ อย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด</p> <p>ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง และรักษามาตรฐานไว้</p>

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน	ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น
<p>ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT ข้อ E๑๐ หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้งให้ ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่าเจ้าหน้าที่มีการ เรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่ ข้อ E๑๕ หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงการ ดำเนินงาน/การให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้นมาก น้อยเพียงใด</p> <p>หน่วยงานในสังกัดฯ จะต้องดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- เพิ่มช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการเพิ่มขึ้น- ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงาน/การบริการ- กำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตที่มุ่งเน้น โครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ และเผยแพร่ ผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปี ที่มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้สาธารณชน ทราบ	<p>ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT</p> <p>ข้อ O๒๗ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>ข้อ O๒๘ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ</p> <p>ข้อ O๒๙ ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ</p> <p>ข้อ O๓๑ ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>ข้อ O๓๒ การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy</p> <p>ข้อ O๓๓ รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy</p> <p>ข้อ O๓๔ การประเมินความเสี่ยงการทุจริต และประพฤติมิชอบประจำปี</p> <p>ข้อ O๓๕ การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยง การทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>ข้อ O๓๖ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต</p> <p>ข้อ O๓๗ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการ ป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน</p> <p>ข้อ O๓๘ รายงานผลการดำเนินการป้องกันการ ทุจริตประจำปี</p> <p>ข้อ O๔๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสภายในหน่วยงาน</p> <p>ข้อ O๔๓ การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของ การทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>

๔. การกำหนดวิธีการนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปสู่การปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีวิธีการนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ใน ๗ ประเด็น ดังนี้

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗				
ประเด็น	วิธีการนำไปสู่ การปฏิบัติ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. กระบวนการ ปฏิบัติงาน ที่โปร่งใสและมี ประสิทธิภาพ	ให้หน่วยงานใน สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน ดำเนินการ ปฏิบัติงานตาม แนวทางการ ปฏิบัติงานตาม กฎหมายหรือ กฎระเบียบตาม แบบแผนของ ทางราชการ	๑. จัดทำกระบวนการตาม ภารกิจที่ได้รับมอบ ของแต่ละกลุ่มงาน ๒. จัดทำแบบประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๓. เผยแพร่และรายงานผล การประเมิน	ไตรมาส ๑ - ไตรมาส ๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงาน ภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน
๒. การให้บริการและ ระบบ E-Service	ให้หน่วยงานใน สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงานปฏิบัติ ราชการโดยใช้ ระบบบริหาร จัดการข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์ E-service ใน การบริการ ประชาชนและ บุคลากรใน หน่วยงาน	๑. จัดทำและพัฒนา ปรับปรุงระบบบริหาร จัดการข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ของหน่วยงาน ๒. เพิ่มช่องทางการรายงาน และเพิ่มช่องทางการบริการ ประชาชนในรูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์ ๓. ประชาสัมพันธ์และ ส่งเสริมการใช้งานระบบ E- service ๔. รายงานผลการปฏิบัติ ระบบบริหารจัดการข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์ E-service ปี ละ ๑ ครั้ง	ไตรมาส ๑ - ไตรมาส ๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	สำนักตรวจและ ประเมินผล สำนักประสาน ความร่วมมือ ระหว่างประเทศ

<p>๓. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ</p>	<p>ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำและเผยแพร่อินโฟกราฟิกผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ครั้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>	<p>๑. จัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและภารกิจของหน่วยงานในสังกัด ๒. จัดทำอินโฟกราฟิก จำนวน ๒ ภาพ ๓. รายงานผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ไตรมาส ๑ - ไตรมาส ๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>	<p>กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์</p>
<p>๔. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ</p>	<p>ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำแนวทางการปฏิบัติและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน</p>	<p>๑. สร้างการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น ๒. จัดทำแนวทางและคู่มือในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงาน</p>	<p>ไตรมาส ๑ - ไตรมาส ๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>	<p>กองบริหารการคลัง</p>
<p>๕. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง</p>	<p>ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำคู่มือและแผนการตรวจสอบการเบิกจ่าย งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภายใน</p>	<p>๑. แจกเวียนหนังสือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบประกาศอื่นที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำแผนการตรวจสอบการบริหาร งบประมาณและแผนการบริหารพัสดุภายใน ๓. จัดทำรายงานผลการตรวจสอบปีละ ๔ ครั้ง</p>	<p>ไตรมาส ๑ - ไตรมาส ๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>	<p>กองบริหารการคลัง</p>

<p>๖. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบ การใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล</p>	<p>ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการตามแนวทางการบริหารงานบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM)</p>	<p>๑. ดำเนินการแจกคู่มือแนวทางการบริหารงานบุคคล การภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) ๒. จัดทำแผนการตรวจสอบการใช้อำนาจของผู้บริหารและการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ๓. จัดทำรายงานผลการตรวจสอบปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>ไตรมาส ๑ - ไตรมาส ๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>	<p>หน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน</p>
<p>๗. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน</p>	<p>ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัดทำนโยบายและรายงานผลการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน</p>	<p>๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำประกาศแนวนโยบายและมาตรการในการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบ ๒. จัดทำแบบรายงานการป้องกันและการแก้ไขปัญหาเหตุอันอาจก่อให้เกิดการทุจริตภายในหน่วยงาน ๓. จัดทำรายงานผลการตรวจสอบปีละ ๒ ครั้ง</p>	<p>ไตรมาส ๑ - ไตรมาส ๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>	<p>ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต</p>

๕. ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จากการวิเคราะห์ผลคะแนนการประเมินฯ ITA ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานดังนี้

๕.๑ ผู้ตอบแบบประเมินฯ ซึ่งเป็นบุคลากรภายในหน่วยงานขาดความเข้าใจและความต่อเนื่องในการตอบคำถาม เนื่องจากมีการโยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนอัตรากำลัง อันจะสะท้อนได้จากการตอบคำถามในประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) อาทิ ข้อคำถามในประเด็น ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด หรือข้อคำถามในประเด็น ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด ซึ่งบุคลากรผู้ตอบแบบประเมินฯ ส่วนมากขาดความรู้ความเข้าใจต่อประเด็นเหล่านี้

๕.๒ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่เข้ามาติดต่อหรือรับบริการจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความหลากหลายในสาขาอาชีพ และประเด็นที่เข้ามารับบริการ รวมถึงข้อจำกัดด้านการเข้าถึงข้อมูลฯ จึงส่งผลต่อการสะท้อนประเด็นปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการต่อการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเข้าถึงและการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตลอดจนประชาชน

อย่างครอบคลุม อันจะสะท้อนได้จากในประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) อาทิ ข้อคำถาม
ในประเด็น หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก
มากน้อยเพียงใด หรือคำถามในประเด็น หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชน
ควรรับทราบ อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด ซึ่งผู้ตอบแบบประเมินฯ ส่วนมากเห็นว่าหน่วยงานยังไม่ดำเนินการ
ต่อประเด็นเหล่านี้เท่าที่ควร
