



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินการ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

**รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

๑. หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์ โดยกำหนดเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม มีเป้าหมายหลักให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมุ่งหวังให้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ช่องว่างความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ ด้วยการนำข้อมูลผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานและมาตรการเชิงบวกได้อย่างเหมาะสม สะท้อนถึงความพยายามและความตั้งใจของหน่วยงานในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจาก ๓ เครื่องมือ ได้แก่ ๑) แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ๒) แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และ ๓) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ซึ่งประกอบด้วย ตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) การปฏิบัติหน้าที่ (๒) การใช้งบประมาณ (๓) การใช้อำนาจ (๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (๖) คุณภาพการดำเนินงาน (๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน (๙) การเปิดเผยข้อมูล และ (๑๐) การป้องกันการทุจริต

สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เครื่องมือแบบวัด OIT ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ข้อคำถามที่ O๒๗ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน มีองค์ประกอบด้านข้อมูล ซึ่งต้องแสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อย ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

- (๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
- (๒) การให้บริการและระบบ E-Service
- (๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ
- (๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ
- (๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง
- (๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล
- (๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

และแสดงการกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม
- (๒) ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ
- (๓) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
- (๔) ผู้รับผิดชอบ

ซึ่งผลคะแนนจะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นำไปสู่แนวทางการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

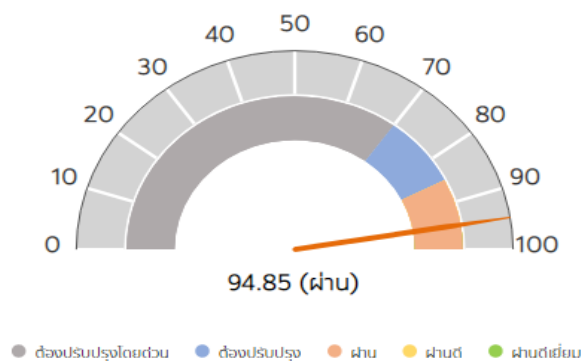
๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้เผยแพร่ประกาศผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานภาครัฐให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการประเมิน ดังนี้

๒.๑ ผลการประเมินในภาพรวม

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ ๒๓ ของหน่วยงานประเภทกรมหรือเทียบเท่า มีผลการประเมินฯ โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับ ๙๔.๘๕ อยู่ในระดับ ผ่าน ดังนี้

ผลการประเมินในภาพรวม

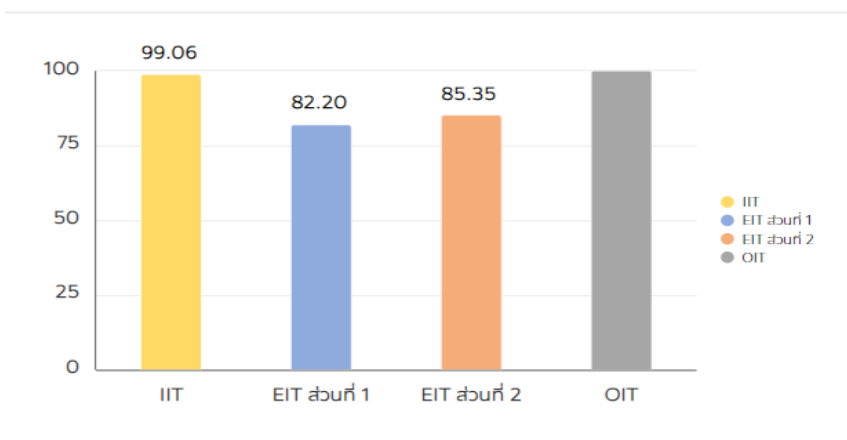


๒.๒ ผลประเมินรายเครื่องมือ

ผลการประเมินฯ จำแนกตามรายเครื่องมือ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า เครื่องมือแบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) เครื่องมือแบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๒ และเครื่องมือแบบวัด OIT มีผลประเมินมากกว่า ๘๕ คะแนนขึ้นไป จึงควรรักษามาตรฐานและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้ในเครื่องมือแบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๑

มีผลประเมินต่ำกว่า ๘๕ คะแนน จึงควรพัฒนาและปรับปรุงเพื่อหาแนวทางในการยกระดับค่าคะแนนในรายการเครื่องมือนี้

ผลการประเมินรายการเครื่องมือ



๒.๓ ผลการประเมินฯ จำแนกรายตัวชี้วัด ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการประเมินฯ ประกอบด้วย ๓ เครื่องมือ ได้แก่ เครื่องมือแบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) เครื่องมือแบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จำแนกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด โดยมีผลคะแนนตามตารางสรุปผลการประเมินฯ จำแนกรายตัวชี้วัด ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ตารางสรุปผลการประเมินฯ จำแนกรายตัวชี้วัด ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เครื่องมือ	ตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
IIT	๑.	การปฏิบัติหน้าที่	๙๙.๘๔
	๒.	การใช้งบประมาณ	๙๗.๖๒
	๓.	การใช้อำนาจ	๙๙.๘๔
	๔.	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๘.๖๕
	๕.	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๙.๓๖
EIT (ส่วนที่ ๑ และ ๒)	๖.	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๐.๔๖
	๗.	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๕.๓๑
	๘.	การปรับปรุงการทำงาน	๗๕.๕๖
OIT	๙.	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐
	๑๐.	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐

จากตารางสรุปผลการประเมินฯ จำแนกรายตัวชี้วัด ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ซึ่งอยู่ในแบบวัด EIT มีผลการประเมิน เท่ากับ ๗๕.๕๖ คะแนน จึงเห็นควรหาแนวทางในการยกระดับค่าคะแนนของตัวชี้วัดนี้ ให้ได้ ๘๕ คะแนนขึ้นไป

๒.๔ ผลการประเมินตามแนวทางการวิเคราะห์ค่าคะแนน ITA ตามข้อ ๐๒๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และผลการวิเคราะห์เบื้องต้น

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีผลคะแนนการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งจำแนกโดยใช้แนวทางการวิเคราะห์ค่าคะแนน ITA ตามข้อ ๐๒๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๗ ประเด็น รายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ข้อคำถาม	ผลคะแนน	ผลการวิเคราะห์เบื้องต้น
ประเด็นที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ		
i๑ การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด	๙๙.๕๒	รักษามาตรฐานและพัฒนา
i๒ ในหน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	๑๐๐	รักษามาตรฐานและพัฒนา
i๓ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๑๐๐	รักษามาตรฐานและพัฒนา
๐๗ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	๑๐๐	รักษามาตรฐานและพัฒนา
๐๘ แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๑๐๐	รักษามาตรฐานและพัฒนา
๐๙ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๑๐๐	รักษามาตรฐานและพัฒนา
๐๑๐ คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๑๐๐	รักษามาตรฐานและพัฒนา
คะแนนเฉลี่ย	๙๙.๙๓	
ประเด็นที่ ๒ การให้บริการและระบบ E-Service		
e๑ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	EP ๘๔.๔๔ ES ๘๖.๓๖ เฉลี่ย ๘๕.๔๐	ควรปรับปรุง
e๒ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	EP ๘๗.๔๑ ES ๘๙.๐๙ เฉลี่ย ๘๘.๒๕	ควรปรับปรุง
e๓ ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านหรือไม่	EP ๑๐๐ ES ๙๕.๔๕ เฉลี่ย ๙๗.๗๓	รักษามาตรฐานและพัฒนา
e๗ หน่วยงานมีโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	EP ๗๘.๘๙ ES ๘๑.๘๒ เฉลี่ย ๘๐.๓๖	ควรปรับปรุง

ข้อคำถาม	ผลคะแนน	ผลการวิเคราะห์เบื้องต้น
e๘ หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	EP ๘๓.๕๒ ES ๘๔.๕๕ เฉลี่ย ๘๔.๐๔	ควรปรับปรุง
e๙ ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่	EP ๕๑.๘๕ ES ๗๒.๗๓ เฉลี่ย ๖๒.๓๐	ควรปรับปรุง
๐๑๑ คู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ	๑๐๐	รักษามาตรฐานและพัฒนา
๐๑๒ ข้อมูลสถิติการให้บริการ	๑๐๐	
๐๑๓ E-Service	๑๐๐	
๐๒๕ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐	
คะแนนเฉลี่ย	๘๙.๘๐	
ประเด็นที่ ๓ ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ		
e๔ หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	EP ๘๓.๘๙ ES ๘๒.๗๓ เฉลี่ย ๘๓.๓๑	ควรปรับปรุง
e๕ หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้ทราบอย่างชัดเจน	EP ๘๔.๘๑ ES ๘๗.๒๗ เฉลี่ย ๘๖.๐๔	ควรปรับปรุง
e๖ เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	EP ๘๕.๐๐ ES ๘๘.๑๘ เฉลี่ย ๘๖.๖๐	ควรปรับปรุง
๐๑ โครงสร้าง	๑๐๐	รักษามาตรฐานและพัฒนา
๐๒ ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐	
๐๓ อำนวยหน้าที่	๑๐๐	
๐๔ ข้อมูลการติดต่อ	๑๐๐	
๐๕ ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐	
๐๖ Q&A	๑๐๐	
คะแนนเฉลี่ย	๙๕.๑๑	
ประเด็นที่ ๔ กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ		
i๑๐ ในหน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่คอยเฝ้าทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๖.๔๓	รักษามาตรฐานและพัฒนา
i๑๑ ในหน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๖	
i๑๒ หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๖	

ข้อคำถาม	ผลคะแนน	ผลการวิเคราะห์เบื้องต้น
คะแนนเฉลี่ย	๙๘.๖๕	
ประเด็นที่ ๕ กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง		
i๔ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๕	รักษามาตรฐานและพัฒนา
i๕ ในหน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๙๕.๐๐	
i๖ หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	๙๘.๘๑	
๐๑๔ รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐	
๐๑๕ ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐	
๐๑๖ ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐	
๐๑๗ รายงานผลสรุปการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	๑๐๐	
คะแนนเฉลี่ย	๙๘.๙๘	
ประเด็นที่ ๖ กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล		
i๗ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๖	รักษามาตรฐานและพัฒนา
i๘ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤตินิষอบ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๖	
i๙ การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	๑๐๐	
๐๑๕ ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐	
๐๑๘ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	
๐๑๙ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑๐๐	
๐๒๐ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๐๐	
๐๒๑ การขับเคลื่อนจริยธรรม	๑๐๐	
คะแนนเฉลี่ย	๙๙.๙๔	
ประเด็นที่ ๗ กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน		
i๑๓ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤตินิষอบ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๖	รักษามาตรฐานและพัฒนา
i๑๔ ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤตินิষอบของหน่วยงานของท่าน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤตินิষอบได้ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๕๒	
i๑๕ ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤตินิষอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๘.๘๑	
๐๒๒ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤตินิষอบ	๑๐๐	
๐๒๓ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤตินิষอบ	๑๐๐	

ข้อคำถาม	ผลคะแนน	ผลการวิเคราะห์เบื้องต้น
๐๒๔ ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐	รักษามาตรฐานและพัฒนา
๐๒๖ ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐	
๐๒๗ การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	๑๐๐	
๐๒๘ รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	๑๐๐	
๐๒๙ รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา	๑๐๐	
๐๓๐ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	๑๐๐	
๐๓๑ รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	๑๐๐	
๐๓๒ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	๑๐๐	
๐๓๓ รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	๑๐๐	
๐๓๔ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐	
๐๓๕ รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐	
คะแนนเฉลี่ย	๙๙.๘๘	

หมายเหตุ

*EP (EIT Public) หมายถึง แบบวัด EIT ส่วนที่ ๑ ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลโดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

*ES (EIT Survey) หมายถึง แบบวัด EIT ส่วนที่ ๒ ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลโดยสำนักงาน ป.ป.ช.

๓. การวิเคราะห์ผลการประเมิน

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หน่วยงานได้ทำการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยแยกวิเคราะห์เป็นรายประเด็น จำนวน ๗ ประเด็น ดังต่อไปนี้

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์ (จุดอ่อนที่ต้องแก้ไข/ประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น)
๑. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	จากผลคะแนนประเด็นที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพพบว่า หน่วยงานมีคะแนนอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม ไม่มีข้อคำถามใดที่มีคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติ หรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มีความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ไม่มีการเรียกรับเงินทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต มีการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานให้สาธารณชนได้รับทราบโดยทั่วกัน

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์ (จุดอ่อนที่ต้องแก้ไข/ประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น)
	ผลการวิเคราะห์ หน่วยงานควรดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบัน ทบทวน/ปรับปรุงและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น เป็นต้น
๒. การให้บริการและระบบ E-Service	จากผลคะแนนประเด็นที่ ๒ การให้บริการและระบบ E-Service พบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติ หรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มีความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีการเรียกรับเงินทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ แต่ทั้งนี้ หน่วยงานมีผลการประเมินรายประเด็นข้อคำถามซึ่งต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ได้แก่ e๙ e๗ และ e๘ โดยทางผู้ตรวจประเมิน (สำนักงาน ป.ป.ช.) มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ดังนี้ - ข้อ e๙ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นที่ไม่เคยใช้ระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงาน - ข้อ e๗ ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร - ข้อ e๘ ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีปรับปรุงการดำเนินงาน หรือโครงการเพื่อตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร <u>ผลการวิเคราะห์</u> หน่วยงานควรมีการปรับปรุงการดำเนินงาน ดังนี้ - ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน/การบริการ - สร้างการรับรู้ช่องทางการแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เพื่อนำความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนาการดำเนินงาน - เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วยอีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง - ควรพัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ที่เป็นงานบริการของหน่วยงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบโดยทั่วถึง

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์ (จุดอ่อนที่ต้องแก้ไข/ประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น)
๓. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	จากผลคะแนนประเด็นที่ ๓ ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ พบว่า หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ เว็บไซต์หน่วยงาน และ Facebook มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนควรได้รับทราบอย่างชัดเจนและเป็นปัจจุบัน มีช่องทางให้ประชาชนได้เข้ามาแสดงความคิดเห็นหรือติชมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสารและตอบข้อซักถามหรือให้คำอธิบายแก่ผู้มาติดต่อราชการได้อย่างชัดเจน แต่ยังมีผู้ใช้บริการบางส่วนยังไม่ทราบเกี่ยวกับช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีมาตรการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามภารกิจของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดการรับรู้อย่างทั่วถึง อีกทั้งหน่วยงานมีผลการประเมินรายประเด็นข้อคำถาม e๔ ซึ่งต่ำกว่า ๘๕ คะแนน โดยทางผู้ตรวจประเมิน (สำนักงาน ป.ป.ช.) มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ดังนี้ ข้อ e๔ ประเด็น มีผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ <u>ผลการวิเคราะห์</u> หน่วยงานควรมีการปรับปรุงการดำเนินงาน ดังนี้ - ปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน - มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน
๔. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	จากผลคะแนนประเด็นที่ ๔ กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ พบว่า หน่วยงานมีคะแนนอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม ไม่มีข้อคำถามใดที่มีคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน ไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน และมีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนเป็นประจำ มีแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน <u>ผลการวิเคราะห์</u> หน่วยงานควรมีการจัดทำคู่มือหรือแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง
๕. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	จากผลคะแนนประเด็นที่ ๕ กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง พบว่า หน่วยงานมีคะแนนอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม ไม่มีข้อคำถามใดที่มีคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ไม่มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับรายการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์ (จุดอ่อนที่ต้องแก้ไข/ประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น)
	ประกาศต่างๆเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างฯ มีการรายงานความก้าวหน้า และรายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างฯ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ เพื่อสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้นจึงควรดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และรักษามาตรฐานเอาไว้ แต่ทั้งนี้ในประเด็นข้อคำถาม i๕ มีผลการประเมินต่ำที่สุดในประเด็นกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง โดยทางผู้ตรวจประเมิน (สำนักงาน ป.ป.ช.) มีความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน ดังนี้ ข้อ i๕ ประเด็น หน่วยงานควรจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงในการทุจริตในประเด็นการเบิกจ่ายเงิน นอกเหนือจากประเด็นการเรียกรับสินบน และกำหนดมาตรการสำหรับการป้องกันการทุจริตจากการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จตลอดจนบังคับใช้จนเกิดผลสัมฤทธิ์ <u>ผลการวิเคราะห์</u> หน่วยงานควรมีการพัฒนาการดำเนินงาน ดังนี้ - ควรสร้างความรู้เกี่ยวกับเรื่องการเบิกจ่ายเงิน และควรให้มีการประเมินความเสี่ยงในการทุจริตในประเด็นการเบิกจ่ายเงิน - สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและแผนการจัดซื้อจัดจ้าง
๖. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบ การใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล	จากผลคะแนนประเด็นที่ ๖ กระบวนการควบคุม ตรวจสอบ การใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล พบว่า หน่วยงานมีคะแนนอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม ไม่มีข้อคำถามใดที่มีคะแนน ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานไม่มีการให้หรือรับสินบน ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง และมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ในสังกัด <u>ผลการวิเคราะห์</u> หน่วยงานควรดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำกระบวนการในการบริหารงานบุคคล เพิ่มช่องทางในการร้องทุกข์ร้องเรียนจากการใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคล และจัดให้มีการตรวจสอบการใช้อำนาจดังกล่าว
๗. กลไกและมาตรการในการแก้ไข และป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	จากผลคะแนนประเด็นที่ ๗ กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานมีคะแนนอยู่ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม ไม่มีข้อคำถามใดที่มีคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการเสริมสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อปลูกจิตสำนึกการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีมาตรการป้องกันการทุจริตที่สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง มี

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์ (จุดอ่อนที่ต้องแก้ไข/ประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น)
	การนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มีช่องทางการร้องเรียนทุจริต หากพบเห็น การทุจริต สามารถแจ้งทางหน่วยงานให้ดำเนินการตรวจสอบและดำเนินทางวินัยต่อไปได้ แต่ทั้งนี้ในประเด็นข้อคำถาม i๑๕ มีผลการประเมินต่ำที่สุดในประเด็นกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน โดยทางผู้ตรวจประเมิน (สำนักงาน ป.ป.ช.) มีความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน ดังนี้ ข้อ i๑๕ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน <u>ผลการวิเคราะห์</u> หน่วยงานควรดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ - จัดทำนโยบาย มาตรการ แนวทางการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน - ควรทบทวนแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และมีช่องทางการร้องเรียนที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร้องเรียนว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียนและควรเผยแพร่แนวปฏิบัติและช่องทางดังกล่าวให้สาธารณชนทราบด้วย - นำผลการประเมิน ITA มาปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

๔. การกำหนดวิธีการนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปสู่การปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีวิธีการนำผลการประเมินฯ ไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ใน ๗ ประเด็น ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ (มาตรการ/แนวทาง)	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ			
๑. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินงานตามแนวทางการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	๑) ปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ๒) ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดของแต่ละขั้นตอนการดำเนินงาน	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ทุกหน่วยงาน

วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ (มาตรการ/แนวทาง)	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	๓) จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯของหน่วยงาน ๔) เปิดเผยแพร่รายงานผลการดำเนินการบนเว็บไซต์เพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบโดยทั่วกัน		
๒. การปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน	๑) ตรวจสอบ และปรับปรุงเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ข้อมูลมีความเป็นปัจจุบัน ๒) ประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการตามภารกิจผ่านช่องทางต่าง ๆ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ทุกหน่วยงาน
๓. การทบทวนและปรับปรุงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๑) หน่วยงานตรวจสอบและทบทวนคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้เป็นมาตรฐานที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และสามารถขับเคลื่อนงานไปในทิศทางเดียวกัน ๒) กรณีงานใดยังมีได้จัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานให้พิจารณาดำเนินการเพื่อให้เป็นมาตรฐานที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ๓) เผยแพร่คู่มือบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย และสะดวก	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ทุกหน่วยงาน

วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ (มาตรการ/แนวทาง)	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๔. No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	๑) ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ๒) สร้างวัฒนธรรม No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ศปท. และ ทุกหน่วยงาน
ประเด็นที่ ๒ การให้บริการและระบบ E-Service			
๑. ส่งเสริมการให้บริการผ่านระบบ E-Service ประชาสัมพันธ์ และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการให้บริการผ่านระบบ E-Service ตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้แก่ประชาชน มากยิ่งขึ้น	๑) พัฒนา/ปรับปรุง ช่องทาง E-Service ของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้ประชาชนเข้าถึง ได้ง่ายและสะดวก ๒) ปรับปรุง/พัฒนาคู่มือ แสดงขั้นตอนการรับบริการ ผ่านระบบ E-Service ๓) ประชาสัมพันธ์และ เชิญชวนให้ประชาชนเข้ามา ใช้งานระบบ E-Service มากยิ่งขึ้น	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ศทส. สตป. (ศบช.) สปร.
๒. สร้างการรับรู้ช่องทางการแสดงความ คิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	๑) ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่ช่องทางการแสดง ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับ การเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ๒) ปรับปรุง/พัฒนา ช่องทาง Q&A ของหน่วยงาน ให้ดียิ่งขึ้น และจัดให้มี แอดมินผู้ตอบคำถาม	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	สตป. (ศบช.) ศทส.

วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ (มาตรการ/แนวทาง)	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นที่ ๓ ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ			
ดำเนินการปรับปรุงเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน โดยปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางที่หลากหลาย	๑) ปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน สามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อนและมีช่องทางที่หลากหลาย ๒) ประชาสัมพันธ์ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนได้เกิดการรับรู้โดยทั่วกัน	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	กผป. และ ทุกหน่วยงาน
ประเด็นที่ ๔ กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ			
จัดทำแนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินราชการ พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบแนวปฏิบัติการยืมทรัพย์สินของราชการโดยทั่วถึง และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	๑) สร้างการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างถูกต้อง ๒) จัดทำแนวทางและคู่มือในการยืมทรัพย์สินของราชการ ๓) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบและสามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	กค. และ ทุกหน่วยงาน
ประเด็นที่ ๕ กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง			
๑. จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและแผนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานพร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน	๑) กำหนดกระบวนการใช้จ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ๒) การประชุมถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และระเบียบหรือประกาศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	กค. และ ทุกหน่วยงาน

วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ (มาตรการ/แนวทาง)	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	๓) จัดทำรายงานผลการ ใช้จ่ายงบประมาณและการ จัดซื้อจัดจ้างประจำปี ๔) ตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณและการจัดซื้อ จัดจ้างให้เป็นไปตามแผนฯ และวัตถุประสงค์ที่กำหนด ๕) ให้บุคลากรทุก กลุ่มงานมีส่วนร่วมในการ จัดทำงบประมาณ และสร้าง ความตระหนักรู้		
๒. การป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการ เบิกจ่ายที่เป็นเท็จ	๑) ประเมินความเสี่ยง เกี่ยวกับการทุจริต ประเด็น การเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ ๒) กำหนดมาตรการหรือ แนวทางในการป้องกันการ ทุจริต สำหรับการเบิกจ่าย เงินที่เป็นเท็จ ๓) สร้างการรับรู้ใน หน่วยงานได้รับทราบและ นำไปสู่การปฏิบัติ	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	กค. และ ทุกหน่วยงาน
ประเด็นที่ ๖ กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล			
วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบการ บริหารงานบุคคลในกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน วินัย	๑) จัดทำกระบวนการงาน ในการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย สิทธิประโยชน์และ ค่าตอบแทน การพัฒนา บุคลากร และการ ดำเนินการทางวินัย ๒) มีช่องทางในการ ร้องทุกข์ ร้องเรียนที่ได้รับ ผลกระทบจากการใช้อำนาจ ในการบริหารงานบุคคล ๓) ตรวจสอบการ ดำเนินการตามกระบวนการงาน	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	กบค.

วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ (มาตรการ/แนวทาง)	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	เพื่อป้องกันการใช้อำนาจ ในการบริหารงานบุคคล		
ประเด็นที่ ๗ กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน			
๑. จัดทำนโยบายการ/มาตรการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตให้แก่เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน	๑) จัดทำประกาศแนวนโยบายและมาตรการในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒) จัดทำแผนป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓) เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ องค์กรความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต ๔) รายงานผลการดำเนินการตามแผน/นโยบายป้องกันการทุจริต	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ศปท. และ ทุกหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน	๑) ปรับปรุงแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๒) เผยแพร่ช่องทางและแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๓) เผยแพร่และจัดทำสถิติการร้องเรียนเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ศปท. และ กบค.(วน)

วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ (มาตรการ/แนวทาง)	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓. นำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุง การทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตใน หน่วยงาน	๑. จัดทำรายงานการ วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๖๘ ๒. จัดทำมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสใน หน่วยงาน ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓. รายงานผลการดำเนินการ ตามมาตรการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘	ศปท. และทุกหน่วยงาน

๕. ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จากการวิเคราะห์ผลคะแนนการประเมินฯ ITA ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบข้อจำกัด
ที่ส่งต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานดังนี้

๕.๑ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่เข้ามาติดต่อหรือรับบริการจากสำนักงานปลัด
กระทรวงแรงงาน มีความหลากหลายในสาขาอาชีพและประเด็นที่เข้ามาใช้บริการรวมถึงมีข้อจำกัดด้าน
การเข้าถึงข้อมูลฯ จึงส่งต่อการสะท้อนประเด็นปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการต่อการพัฒนาเพื่อให้
เกิดการเข้าถึงและการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตลอดจนประชาชนอย่างครอบคลุม อันจะสะท้อนได้
จากในประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) อาทิ ข้อคำถามในประเด็น หน่วยงานที่ท่านติดต่อมี
การดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลักมากนักน้อยเพียงใด หรือคำถามใน
ประเด็น หน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน
มากนักน้อยเพียงใด ซึ่งผู้ตอบแบบประเมินฯ ส่วนมากเห็นว่าหน่วยงานยังไม่ดำเนินการต่อประเด็นเหล่านี้
เท่าที่ควร

๕.๒ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่เข้ามาติดต่อหรือรับบริการจากสำนักงานปลัด
กระทรวงแรงงาน มีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ เช่น ข่าวดังประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ
ของหน่วยงาน ระบบ E-Service อันจะสะท้อนได้จากในประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)
อาทิ e๔ ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่ ซึ่งมีผู้ตอบ ไม่เคย
ค่อนข้างมาก จึงทำให้ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน มีคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน และส่งผลให้คะแนน
ในเครื่องมือแบบวัด EIT ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน เช่นเดียวกัน
