



รายงานการวิเคราะห์ ผลการประเมิน

คุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(ITA)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



คุณธรรม



ความโปร่งใส



ประสิทธิภาพ



ความเชื่อมั่น

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายธรรมาภิบาลของประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หน่วยงานได้รับคะแนนภาพรวม ๙๖.๒๐ คะแนน (ระดับผ่าน) อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงมีความจำเป็นต้องนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อยกระดับการดำเนินงานในปีต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนจากผลคะแนน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับการดำเนินงาน
๓. เพื่อกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๔. เพื่อยกระดับความโปร่งใส ป้องกันการทุจริต และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

หลักการพื้นฐาน ค่าคะแนนและระดับผลการประเมิน และผลการประเมิน ITA

๑. หลักการพื้นฐานของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ กำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการ เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสถานะขององค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) กำหนดกรอบแนวทางการประเมิน ITA โดยเก็บข้อมูลจากเครื่องมือแบบวัด ๓ ส่วน ดังนี้

๑) ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐานมีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงาน

อย่างมุ่งมั่น เติมความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเรียกรับสินบน หรือพฤติกรรมอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเป็นการตอบแทน

๑.๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดหางบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการตรวจรับพัสดุด้วย

๑.๓ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำธุรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังมีการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง

๑.๔ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

๑.๕ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด

๒) ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร และการปรับปรุงระบบการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมถึง พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่

๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานก็ต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงต่อประชาชนได้อย่างชัดเจนด้วย นอกจากนี้หน่วยงานก็ควรจะมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถให้คำติชม แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้

๒.๓ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

๓) ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยเป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ซึ่งประชาชนสามารถสืบค้นข้อมูลได้ ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบนและการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๕ ประเด็น คือ

- ๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล
- ๒) การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ได้แก่ แผนการดำเนินงานและงบประมาณ การปฏิบัติงาน และการให้บริการและการติดต่อประสานงาน
- ๓) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ
- ๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการขับเคลื่อนจริยธรรม

๕) การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

๓.๒ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๒ ประเด็น คือ

๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ และการประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต

๒) การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๒. ค่าคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมิน โดยจำแนกออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

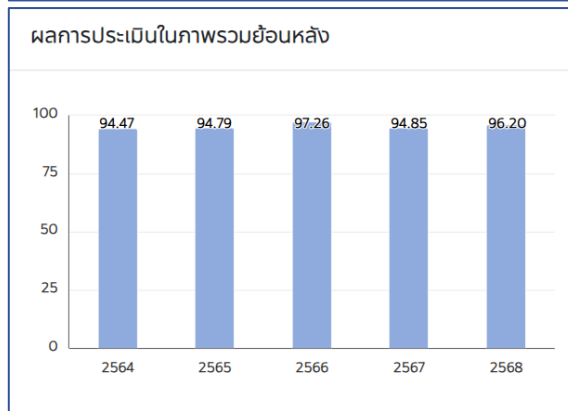
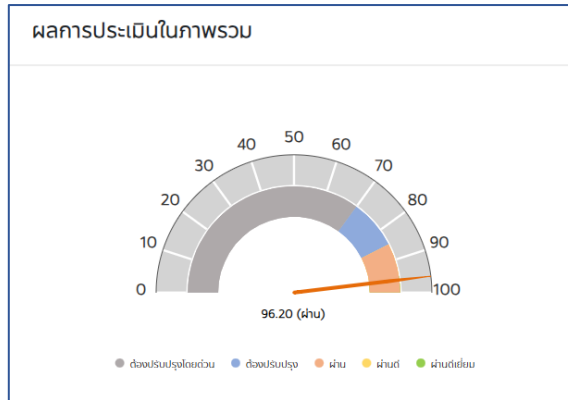
ระดับ	เงื่อนไข	
	คะแนน ITA	คะแนนรายเครื่องมือ
ผ่านดีเยี่ยม	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT ต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่า ๙๕ คะแนน
ผ่านดี	๘๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT ต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน
ผ่าน	๘๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	-
ต้องปรับปรุง	๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙	-
ต้องปรับปรุงโดยด่วน	๐๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	-

๓. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้เผยแพร่ประกาศผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานภาครัฐให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีผลการประเมิน ดังนี้

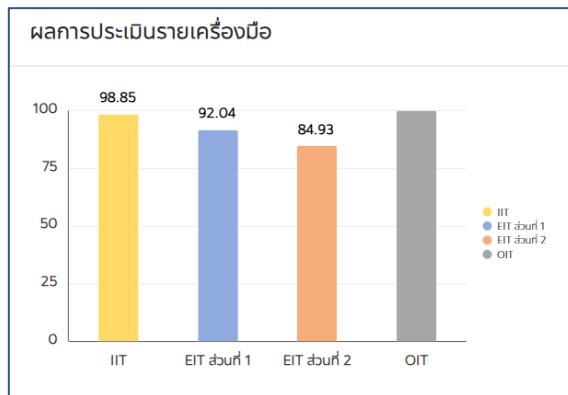
๓.๑ ผลการประเมิน ITA ในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานประเภทกรมหรือเทียบเท่า มีคะแนนผลการประเมินในภาพรวม ๙๖.๒๐ คะแนน อยู่ในระดับ ผ่าน และมีพัฒนาการของผลการประเมินเพิ่มขึ้น ๑.๓๕ คะแนน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา



ที่มา ระบบ ITAS ของสำนักงาน ป.ป.ช.

๓.๒ ผลประเมิน ITA รายเครื่องมือของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



ที่มา ระบบ ITAS ของสำนักงาน ป.ป.ช.

ผลการประเมิน ITA จำแนกจากเครื่องมือแบบวัด พบว่า เครื่องมือแบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) เครื่องมือแบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๒ และเครื่องมือแบบวัด OIT มีผลประเมินมากกว่า ๘๕ คะแนนขึ้นไป แต่ทั้งนี้ ในเครื่องมือแบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๒ มีผลประเมินต่ำกว่า ๘๕ คะแนน

๓.๓ ผลการประเมิน ITA จำแนกรายตัวชี้วัด ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ผลการประเมิน ITA จำแนกจากเครื่องมือการเก็บข้อมูลแบบวัด ๓ เครื่องมือ จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด แสดงรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

เครื่องมือ การเก็บข้อมูล	คะแนนเฉลี่ยตามแบบวัดฯ	ตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ย ตามตัวชี้วัด
๑. แบบวัดการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (IIT)	๙๘.๘๕	๑. การปฏิบัติหน้าที่	๙๙.๑๗
		๒. การใช้งบประมาณ	๙๙.๐๘
		๓. การใช้อำนาจ	๙๙.๙๒
		๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๗.๕๘
		๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๘.๕๐
๒. แบบวัดการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (EIT)	ส่วนที่ ๑ ๙๒.๐๔ ส่วนที่ ๒ ๘๔.๙๓	๖. คุณภาพการดำเนินงาน	๘๙.๗๘
		๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๗.๖๐
		๘. การปรับปรุงระบบการทำงาน	๘๘.๐๘
๓. แบบวัดการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะ (OIT)	๑๐๐.๐๐	๙. การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐
		๑๐. การป้องกันการทุจริต	๑๐๐
คะแนนเฉลี่ยรวม		๙๖.๒๐	

หมายเหตุ : แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๑ หน่วยงานดำเนินการเก็บข้อมูลเอง
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๒ สำนักงาน ป.ป.ช. ดำเนินการเก็บข้อมูล

ข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจประเมิน (สำนักงาน ป.ป.ช.)

จากผลการประเมิน ITA ผู้ตรวจประเมิน (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงาน ดังนี้

๑) ข้อเสนอแนะจากผลการประเมินในภาพรวม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อยู่ในระดับผ่านและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน
ITA ในภาพรวม ๘๕ คะแนนขึ้นไป ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้าน
การทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ ๙๖.๒๐ คะแนน แต่มีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT
ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ และ OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งมีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน

๒) ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยมีคะแนนสูงสุด
ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ
ทั้งนี้ ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ
โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑๐ ประเด็น เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานบางรายมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงาน
อย่างไม่ถูกต้อง ดังนั้น หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงาน

ด้านต่าง ๆ ไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (อ้างอิงจาก ๐๘) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางการขออัยสิทธิ์พินของราชการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ

ข้อ i๔ ประเด็น หน่วยงานมีการใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (อ้างอิงจาก ๐๖) เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

ข้อ i๑๔ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายเห็นว่ามาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานยังไม่สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์มาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้ง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๒๗) ประกอบกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการเรียกรับสินบน (อ้างอิงจาก ๐๒๓) จากนั้น นำผลการวิเคราะห์มากำหนดมาตรการ/โครงการ/กิจกรรมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๒๕) และดำเนินการตามแผนฯ ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ ควรเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบด้วย

ข้อ i๒ ประเด็น บุคลากรภายในหน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างไม่เป็นธรรม ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์ว่าภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service (อ้างอิงจาก ๐๑๐) เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมายิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานควรระบุนั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๘) หรือคู่มือการขอรับบริการ (อ้างอิงจาก ๐๙) โดยละเอียด หรืออาจจัดทำเป็นสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ข้อ i๑๕ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรทบทวนแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต (อ้างอิงจาก ๐๑๗) และมีช่องทางร้องเรียนที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร้องเรียนว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน (อ้างอิงจาก ๐๑๘) และควรเผยแพร่แนวปฏิบัติและช่องทางดังกล่าวให้บุคลากรภายในหน่วยงานรวมถึงสาธารณชนทราบ

๓) ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน โดยมีคะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public)

ข้อ e๗ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของ

หน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๐)

ข้อ e๔ และ e๕ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ๙.๑, ๙.๒, ๙.๓)

ข้อ e๖ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าการสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๓) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมถึง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram และควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอกสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

ข้อ e๑ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าการปฏิบัติงาน/ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๘) และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมถึงจัดทำคู่มือการขอรับบริการ (อ้างอิงจาก ๐๙) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม

ส่วนที่ ๒ ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)

ข้อ e๑ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าการปฏิบัติงาน/ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๘) และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมถึงจัดทำคู่มือการขอรับบริการ (อ้างอิงจาก ๐๙) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม

ข้อ e๗ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๐)

ข้อ e๕ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ๙.๑, ๙.๒, ๙.๓)

ข้อ e๘ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีปรับปรุงการดำเนินงานหรือโครงการเพื่อตอบสนองต่อประชาชนเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๒๐) รวมถึงนำผลจากการมีส่วนร่วมไปกำหนดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีและรายงานความก้าวหน้าให้สาธารณชนได้รับทราบ (อ้างอิงจาก ๐๖) อีกทั้ง ควรเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๓) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทางเพื่อให้ประชาชนได้มีช่องทางติดต่อสอบถามหรือสะท้อนความคิดเห็นให้กับหน่วยงาน

ข้อ e๒ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการกับผู้มาติดต่อไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์ว่าภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือรับบริการไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service (อ้างอิงจาก ๐๑๐) เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานควรระบุขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๘) หรือคู่มือการขอรับบริการ (อ้างอิงจาก ๐๙) โดยละเอียด หรืออาจจัดทำเป็นสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ

๔) ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้คะแนนผลการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๑๐๐ คะแนนเต็ม โดยเป็นผลจากการดำเนินการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานให้มีความครบถ้วนตามหลักเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดในทุกประเด็นข้อคำถาม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและความพยายามของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหลายฉบับ ยกตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ พระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ นอกจากนี้ ยังเป็นการดำเนินการที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนปฏิรูปประเทศ ตลอดจนมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องด้วย

ผลการประเมินตามแบบวัด OIT ที่หน่วยงานได้รับยังสะท้อนให้เห็นถึงความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในการพัฒนาการปฏิบัติงาน การให้บริการ และการเปิดเผยข้อมูลให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติราชการภายในองค์กรให้มีธรรมาภิบาล และส่งเสริมกระบวนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผลการประเมินตามแบบวัด OIT เป็นเพียงผลการดำเนินการเปิดเผยข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เบื้องต้น หน่วยงานสามารถต่อยอดวิธีการและรายละเอียดการเปิดเผยข้อมูลให้มีคุณภาพ เข้าถึงง่าย เป็นปัจจุบัน มีความละเอียด หรือสามารถอ่านและประมวลผลได้โดยอัตโนมัติ รวมถึงพิจารณาต่อยอดการเปิดเผยชุดข้อมูลมีคุณค่าสูง (High Value Datasets) และการเปิดเผยข้อมูลให้เป็นไปตามมาตรฐานรัฐบาลดิจิทัลที่ว่าด้วยว่าด้วยกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ฉบับปรับปรุง: แนวปฏิบัติ เวอร์ชัน ๒.๐ ตามประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลต่อไป

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ปี ๒๕๖๘ โดยนำคะแนนที่ได้จากการประเมินในแต่ละข้อคำถามของแต่ละเครื่องมือ ซึ่งครอบคลุมทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดระดับของการดำเนินงาน โดยแบ่งเป็น ๒ ระดับ ตามข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจประเมิน (สำนักงาน ป.ป.ช.) ดังนี้

ระดับที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุง กำหนดให้เป็นข้อที่ได้คะแนนการประเมิน ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการเร่งรัด ปรับปรุง และแก้ไข เพื่อยกระดับคะแนนการประเมินให้มีค่าคะแนนสูงขึ้นในการประเมินครั้งต่อไป

ระดับที่ ๒ รักษามาตรฐาน กำหนดให้เป็นข้อที่ได้คะแนนการประเมิน มากกว่า ๘๕ คะแนน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่า ต้องดำเนินการต่อเนื่องเพื่อรักษาระดับคะแนนการประเมินและรักษามาตรฐานเอาไว้ ปรากฏตามตาราง ดังนี้

๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

ที่	ข้อคำถาม	คะแนน	รักษา มาตรฐาน	พัฒนา และ ปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่				
๑	๑๑ การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๐	✓	
๒	๑๒ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการ มากน้อยเพียงใด	๙๘.๕๐	✓	
๓	๑๓ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๑๐๐	✓	
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ				
๔	๑๔ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	๙๗.๕๐	✓	

ที่	ข้อความ	คะแนน	รักษา มาตรฐาน	พัฒนา และ ปรับปรุง
๕	i๕ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๕	✓	
๖	i๖ หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	๑๐๐	✓	
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ				
๗	i๗ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่าน สั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้อง บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๕	✓	
๘	i๘ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่าน สั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	๑๐๐	✓	
๙	i๙ การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	๑๐๐	✓	
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ				
๑๐	i๑๐ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างถูกต้องตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๕	✓	
๑๑	i๑๑ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	๑๐๐	✓	
๑๒	i๑๒ การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงาน สามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๐	✓	
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต				
๑๓	i๑๓ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาคาทุจริต มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๐	✓	
๑๔	i๑๔ ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันได้ มากน้อยเพียงใด	๙๘.๐๐	✓	
๑๕	i๑๕ ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๘.๕๐	✓	

๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

ที่	ข้อความ	EIT Public	EIT Survey	รักษา มาตรฐาน	พัฒนา และ ปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน					
๑	e๑ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	๙๑.๓๑	๘๒.๕๕		✓
๒	e๒ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน และผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	๙๑.๗๔	๘๔.๗๓		✓
๓	e๓ ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อ แลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	๙๙.๒๘	๘๙.๐๙	✓	
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร					
๔	e๔ หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	๙๐.๔๓	๘๕.๔๕	✓	
๕	e๕ หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับ ทราบอย่างชัดเจน	๙๐.๕๘	๘๓.๖๔		✓
๖	e๖ เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	๙๐.๔๓	๘๕.๐๙	✓	
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน					
๗	e๗ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงานของหน่วยงาน	๘๘.๘๔	๘๓.๒๗		✓
๘	e๘ หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ ตอบสนองต่อประชาชน	๙๒.๔๖	๘๓.๖๔		✓
๙	e๙ หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่าน ช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพ	๙๓.๓๓	๘๖.๙๑	✓	

๓) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

ที่	ข้อความ	คะแนน	รักษา มาตรฐาน	พัฒนา และ ปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล				
ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน				
๑	๐๑ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่	๑๐๐.๐๐	✓	
๒	๐๒ ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐.๐๐	✓	
๓	๐๓ ข้อมูลการติดต่อ	๑๐๐.๐๐	✓	
๔	๐๔ ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐.๐๐	✓	
ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ				
๕	๐๕ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐	✓	
๖	๐๖ แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้ งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐๐.๐๐	✓	
๗	๐๗ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	✓	
๘	๐๘ คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๑๐๐.๐๐	✓	
๙	๐๙ คู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มา ติดต่อ	๑๐๐.๐๐	✓	
๑๐	๐๑๐ E-Service	๑๐๐.๐๐	✓	
๑๑	๐๑๑ ข้อมูลสถิติการให้บริการ	๑๐๐.๐๐	✓	
ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง				
๑๒	๐๑๒ รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ และ ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐๐.๐๐	✓	
๑๓	๐๑๓ รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	✓	
ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล				
๑๔	๐๑๔ แผนการบริหารและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐	✓	
๑๕	๐๑๕ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	✓	
๑๖	๐๑๖ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๐๐.๐๐	✓	
ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส				
๑๗	๐๑๗ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ	๑๐๐.๐๐	✓	
๑๘	๐๑๘ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐	✓	

ที่	ข้อความ	คะแนน	รักษา มาตรฐาน	พัฒนา และ ปรับปรุง
๑๙	๐๑๙ ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐	✓	
๒๐	๐๒๐ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐.๐๐	✓	
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต				
ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นลิบบน				
๒๑	๐๒๑ ประกาศเจตนารมณ์และการสร้างวัฒนธรรม ตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐.๐๐	✓	
๒๒	๐๒๒ รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา	๑๐๐.๐๐	✓	
๒๓	๐๒๓ การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับลิบบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐๐.๐๐	✓	
๒๔	๐๒๔ รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	✓	
ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส				
๒๕	๐๒๕ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐	✓	
๒๖	๐๒๖ รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	✓	
๒๗	๐๒๗ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐	✓	
๒๘	๐๒๘ รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐๐.๐๐	✓	
๒๕	๐๒๕ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐	✓	

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้นำผลคะแนนและข้อเสนอแนะจากสำนักงาน ป.ป.ช. มาทำการวิเคราะห์โดยจำแนกตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ด้าน ออกเป็น ๓ กลุ่มหลัก เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนมาตรการของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้เป็นไปอย่างมีเป้าหมายและสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ อันจะนำไปสู่การยกระดับธรรมาภิบาลขององค์กรจากการผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- **กลุ่มที่ ๑: เกณฑ์ "รักษามาตรฐาน"** เป็นกลุ่มตัวชี้วัดที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ๘๕ คะแนน สะท้อนถึงระบบธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมความโปร่งใสภายในองค์กร (IIT) ที่มีความเข้มแข็งและเป็นเอกภาพอยู่แล้ว การวิเคราะห์ในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นไปที่การรักษาเสถียรภาพและแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง
- **กลุ่มที่ ๒: เกณฑ์ "พัฒนาและปรับปรุง"** (มุ่งเน้นปิดช่องว่างการรับรู้) เป็นกลุ่มตัวชี้วัดที่มีคะแนนย่อยจากการสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT Survey) ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ทั้งนี้ ในเชิงประจักษ์ ส่วนงานที่รับผิดชอบได้ดำเนินการจัดทำคู่มือ มาตรฐานการทำงาน ระบบ E-Service และกิจกรรมการมีส่วนร่วมไว้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้วตามเกณฑ์มาตรฐาน แต่จัดกลุ่มนี้ไว้เพื่อกำหนด

มาตรการเชิงรุกในการประชาสัมพันธ์ ขยายผล และผลักดันให้เกิดการใช้งานระบบที่มีอยู่จริง เพื่อเปลี่ยนการรับรู้ของประชาชนหรือผู้รับบริการภายนอกให้สอดคล้องกับระบบงานที่เจ้าหน้าที่ได้มุ่งมั่นพัฒนาขึ้น

- **กลุ่มที่ ๓: เกณฑ์ "รักษามาตรฐานดีเยี่ยม"** เป็นกลุ่มตัวชี้วัดด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ และการป้องกันการทุจริต (OIT) ที่หน่วยงานสามารถทำคะแนนได้เต็ม ๑๐๐ คะแนน สะท้อนถึงความสมบูรณ์แบบสูงสุดในการปฏิบัติตามกฎหมายและเกณฑ์ของ ป.ป.ช. การวิเคราะห์ในกลุ่มนี้ จะมุ่งเน้นการต่อยอดนวัตกรรมและการทำธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

กลุ่มที่ ๑: เกณฑ์ "รักษามาตรฐาน" (คะแนนภาพรวมและคะแนนเครื่องมือผ่านเกณฑ์มาตรฐาน) **ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่**

ผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๑๗ คะแนน (อยู่ในเกณฑ์รักษามาตรฐาน)

การวิเคราะห์และแนวทางการพัฒนา: บุคลากรภายในมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส เสมอภาค และไร้สินบนในระดับสูงมาก สำหรับข้อสังเกตของ ป.ป.ช. ในข้อ i๒ เรื่อง มุมมองความเท่าเทียมในการให้บริการแก่บุคคลภายนอกนั้น ปัจจุบันหน่วยงานได้มีการยกระดับและเปิดให้บริการผ่านระบบออนไลน์ (E-Service) เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ แนวทางต่อไปคือการรักษามาตรฐานธรรมาภิบาลนี้ควบคู่กับการรณรงค์ให้บุคลากรยึดมั่นในมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

ผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๐๘ คะแนน (อยู่ในเกณฑ์รักษามาตรฐาน)

การวิเคราะห์และแนวทางการพัฒนา: สะท้อนให้เห็นว่าระบบการใช้จ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใสและคุ้มค่าสูง จากข้อสังเกตข้อ i๔ ในเรื่องการมีส่วนร่วม ปัจจุบันส่วนงานที่รับผิดชอบได้เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำกับติดตามโครงการต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานแล้ว แนวทางถัดไปจึงควรมุ่งเน้นการสร้างตระหนักรู้และตอกย้ำให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลการบริหารงบประมาณอย่างทั่วถึงยิ่งขึ้น เพื่อรักษาความเชื่อมั่นในระดับสูงนี้ไว้

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

ผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๙๙.๙๒ คะแนน (อยู่ในเกณฑ์รักษามาตรฐาน และเป็นคะแนนสูงสุดในแบบวัด IIT)

การวิเคราะห์และแนวทางการพัฒนา: เป็นจุดแข็งที่โดดเด่นที่สุดของหน่วยงาน แสดงถึงการบริหารงานบุคคลที่มีธรรมาภิบาลของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น การประเมินผล บรรจุ แต่งตั้ง และโยกย้ายเป็นไปอย่างเป็นธรรม ปราศจากการแทรกแซงหรือเอื้อประโยชน์ หน่วยงานควรรักษามาตรฐานและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๙๗.๕๘ คะแนน (อยู่ในเกณฑ์รักษามาตรฐาน)

การวิเคราะห์และแนวทางการพัฒนา: บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจและตระหนักถึงแนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง แม้ ป.ป.ช. จะมีข้อแนะนำ (ข้อ i๑๐) เกี่ยวกับการระบุขั้นตอนการยึดทรัพย์สิน

แต่ในข้อเท็จจริงส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้มีการจัดทำคู่มือและระเบียบหลักเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจนแล้ว แนวทางในปีถัดไปจึงเป็นการเน้นการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อต่อยอดระเบียบและคู่มือที่มีอยู่เดิม ให้เจ้าหน้าที่ในทุกระดับรับทราบและยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้องร่วมกัน

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงฯ ได้คะแนนเฉลี่ย ๙๘.๕๐ คะแนน (อยู่ในเกณฑ์รักษามาตรฐาน)

การวิเคราะห์และแนวทางการพัฒนา: แสดงถึงการยอมรับและเชื่อมั่นในความตั้งใจจริงของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริต สำหรับประเด็นข้อคำถาม ๑๑๔ และ ๑๑๕ เกี่ยวกับระบบร้องเรียนและมาตรการทุจริต ส่วนงานที่รับผิดชอบได้วางระบบป้องกันเชิงรุกและแนวปฏิบัติการรักษาความลับของผู้ร้องเรียนไว้อย่างรัดกุมแล้ว แนวทางในปีต่อไปคือการจัดกิจกรรมสื่อสารและสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรภายในใช้งานระบบที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ

กลุ่มที่ ๒: เกณฑ์ "พัฒนาและปรับปรุง" (มุ่งเน้นการสร้างการรับรู้และส่งเสริมการใช้งานระบบที่มีอยู่)

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

ผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน สำนักงานปลัดกระทรวงฯ ได้คะแนนเฉลี่ย ๘๙.๗๘ คะแนน (แต่มีคะแนนย่อยในส่วน EIT Survey ข้อ e๑ ได้ ๘๒.๕๕ คะแนน และข้อ e๒ ได้ ๘๔.๗๓ คะแนน)

การวิเคราะห์และแนวทางการพัฒนา: ในด้านกระบวนการทำงาน ส่วนงานที่รับผิดชอบได้จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน คู่มือการขอรับบริการประชาชน รวมถึงพัฒนาระบบการให้บริการรูปแบบออนไลน์ (E-Service) ไว้อย่างสมบูรณ์และพร้อมใช้งานแล้ว (ซึ่งยืนยันด้วยผลคะแนน OIT ที่ได้เต็ม ๑๐๐ คะแนน) แต่ข้อจำกัดในคะแนน EIT Survey เกิดจากช่องว่างทางการรับรู้ของผู้รับบริการภายนอกบางกลุ่มที่ถูกสุ่มสำรวจ แนวทางการขับเคลื่อนจึงเป็นการยกระดับความเข้มข้นในการกำกับดูแลให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามคู่มือ ควบคู่กับการผลักดันและประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ประชาชนหันมาใช้ประโยชน์จากระบบ E-Service ที่มีอยู่แล้ว เพื่อลดขั้นตอน ระยะเวลา และสร้างความมั่นใจในความเท่าเทียมเชิงประจักษ์ให้แก่ผู้รับบริการทุกกลุ่ม

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงฯ ได้คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๖๐ คะแนน (แต่มีคะแนนย่อยในส่วน EIT Survey ข้อ e๕ ได้ ๘๓.๖๔ คะแนน)

การวิเคราะห์และแนวทางการพัฒนา: ปัจจุบันหน่วยงาน มีการจัดทำช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วน ทันสมัย และครอบคลุมทุกช่องทางหลักอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกบางส่วนอาจยังเข้าไม่ถึงข้อมูลเชิงลึก เพื่อสนับสนุนการทำงานของส่วนงานที่เกี่ยวข้อง แนวทางการดำเนินงานในปีต่อไปจึงควรมุ่งเน้นการสื่อสารเชิงรุกโดยนำข้อมูลข่าวสารที่เจ้าหน้าที่จัดเตรียมไว้แล้ว มาปรับรูปแบบการนำเสนอให้เป็น "สื่อที่ง่ายและดึงดูดใจ" (เช่น อินโฟกราฟิก หรือวิดีโอสั้น) เผยแพร่ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) และจัดวางลิงก์ระบบติดต่อสอบถามไว้ในจุดที่สังเกตเห็นได้ง่าย เพื่ออำนวยความสะดวกสูงสุดแก่ผู้รับบริการ

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

ผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน สำนักงานปลัดกระทรวง ได้คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๐๘ คะแนน (แต่มีคะแนนย่อยในส่วน EIT Survey ข้อ e๗ ได้ ๘๓.๒๗ คะแนน และข้อ e๘ ได้ ๘๓.๖๔ คะแนน)

การวิเคราะห์และแนวทางพัฒนา: หน่วยงานมีการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง แต่คะแนนในส่วนนี้ที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายเกิดจากการที่ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกยังไม่ทราบผลลัพธ์ของการขับเคลื่อนงานอย่างทั่วถึง แนวทางในการยกระดับความมุ่งมั่นการสื่อสารผลสัมฤทธิ์ย้อนกลับ โดยนำสรุปผลข้อเสนอแนะและโครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้นำไปพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขเสร็จสิ้นแล้ว มารายงานและเผยแพร่กลับไปยังสาธารณชนผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้ตระหนักและเกิดการรับรู้ร่วมกันว่า ความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนางานของกระทรวงแรงงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่ ๓: เกณฑ์ "รักษามาตรฐานดีเยี่ยม" (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล

ผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ คะแนน (อยู่ในเกณฑ์รักษามาตรฐานดีเยี่ยม)

การวิเคราะห์และแนวทางพัฒนา: เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงานงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารทรัพยากรบุคคลบนเว็บไซต์หลักได้อย่างสมบูรณ์แบบ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ตามที่กฎหมายกำหนด แนวทางต่อไปคือการรักษามาตรฐานความโปร่งใสนี้ไว้ และต่อยอดสู่การเปิดเผยชุดข้อมูลที่มีคุณค่าสูง (High Value Datasets) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงข้อมูลของภาคประชาชน

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

ผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ คะแนน (อยู่ในเกณฑ์รักษามาตรฐานดีเยี่ยม)

การวิเคราะห์และแนวทางพัฒนา: สะท้อนความมุ่งมั่นและความร่วมมือร่วมใจของเจ้าหน้าที่ในการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันการทุจริต ทั้งการประกาศนโยบาย No Gift Policy การประเมินความเสี่ยงการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรมจนได้คะแนนเต็ม แนวทางต่อไปคือการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาและเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน

การกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง พัฒนาองค์กร และรักษาระดับผลการประเมิน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้นำผลการวิเคราะห์จากผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มากำหนดเป็นมาตรการการนำผล ITA ไปสู่การพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ๑๐ ตัวชี้วัด เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนและยกระดับการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส ขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดตามตารางดังนี้

ตารางแสดงการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง พัฒนาองค์กร และรักษาระดับผลการประเมินฯ				
มาตรการ โครงการ หรือ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ ๑ - ๕ ซึ่งมีคะแนนภาพรวมสูงและผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สะท้อนถึงระบบธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมความโปร่งใสภายในองค์กร ที่มีความเข้มแข็งและเป็นเอกภาพอยู่แล้ว การวิเคราะห์ในกลุ่มนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การรักษาเสถียรภาพและแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียม การกำกับดูแลการใช้งบประมาณ การยืมทรัพย์สินของราชการ และกระบวนการร้องเรียน	<ul style="list-style-type: none"> • จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ (Infographic) หรือบันทึกข้อความเวียนแจ้ง เพื่อทบทวนระเบียบแนวปฏิบัติที่สำคัญ (เช่น คู่มือการยืมทรัพย์สินของทางราชการ ขั้นตอนการแจ้งเบาะแสทุจริต) เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสารภายในองค์กร (Intranet หรือ Line กลุ่มหน่วยงาน) • จัดกิจกรรมให้ผู้บริหารสูงสุด ประกาศเจตนารมณ์นโยบายการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต • จัดกิจกรรมที่แสดงถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่องเช่น นโยบาย No Gift Policy ไม่ให้-ไม่รับสินบน • เสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงแนวปฏิบัติที่ดีต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่ในสังกัด 	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต / ทุกหน่วยงาน

ตารางแสดงการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง พัฒนาองค์กร และรักษาระดับผลการประเมินฯ				
มาตรการ โครงการ หรือ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
มาตรการยกระดับการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการเข้าถึงข้อมูลการให้บริการสาธารณะ	สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ ๖ - ๘ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีคะแนนย่อยจากการสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT Survey) ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ทั้งนี้ ในเชิงประจักษ์หน่วยงานได้จัดทำคู่มือและระบบ E-Service ไว้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว มาตรการนี้จึงเป็นการกำหนดมาตรการเชิงรุกในการประชาสัมพันธ์ เพื่อเปลี่ยน "การรับรู้" ของประชาชน ผู้รับบริการภายนอกให้สอดคล้องกับระบบงานที่เจ้าหน้าที่ได้มุ่งมั่นพัฒนาขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ หรือ QR Code แสดงขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ (ตามคู่มือมาตรฐาน) ติดตั้งในจุดที่สังเกตเห็นได้ชัดเจน จุดให้บริการประชาชน ● ส่งเสริมการใช้บริการผ่านระบบ E-Service ของหน่วยงาน ● ปรับปรุงข้อมูลข่าวสารบนเว็บไซต์ และช่องทาง Social Media ให้เป็นปัจจุบัน โดยเพิ่มลิงก์หรือช่องทางให้ประชาชนสามารถสอบถามข้อมูลได้ง่ายขึ้น ● นำสรุปผลการดำเนินงานที่หน่วยงานได้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของประชาชน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก มาเผยแพร่เป็นข่าวประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ หรือ ช่องทางอื่น ๆ 	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต / ทุกหน่วยงาน

ตารางแสดงการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง พัฒนาองค์กร และรักษาระดับผลการประเมินฯ				
มาตรการ โครงการ หรือ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ช่วงระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
มาตรการขับเคลื่อนการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะ (OIT) และ รักษามาตรฐานความโปร่งใส	สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ ๙ และ ๑๐ ซึ่งหน่วยงานสามารถทำ คะแนนได้เต็ม ๑๐๐ คะแนน สะท้อนถึงความสมบูรณ์แบบ สูงสุดในการปฏิบัติตาม กฎหมายและหลักเกณฑ์ของ ป.ป.ช. โดยมาตรการนี้จะ มุ่งเน้นการต่อยอดนวัตกรรม และการทำธรรมาภิบาลข้อมูล ภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none">● มอบหมายคณะทำงาน หรือ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะ (OIT) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ อย่างเป็นทางการ● กำกับติดตามให้ทุกหน่วยงานใน สังกัด ดำเนินการรวบรวมและนำเข้า ข้อมูลพื้นฐาน แผนและการเบิกจ่าย งบประมาณ ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง และรายงานผลการดำเนินงาน เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของ หน่วยงานให้เป็นปัจจุบันตามปฏิทิน ที่กำหนด	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต / ทุกหน่วยงาน