



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานจริยธรรม โทรศัพท์ ๒๕๔๘

ที่ รง ๐๕๐๗/ ๐๐๑๐

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗

สำนักอธิบดี
วันที่รับ... ๑๑ มี.ค. ๒๕๖๗
เวลา... ๑๒.๐๑ น.
เลขที่รับ... ๒๐

๐.1๐๒๖

เรื่อง มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามกรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมินฯ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด เพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน รวมทั้งเพื่อให้ทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมฯ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น โดยกรมฯ ได้คะแนนผลการประเมินภาพรวม ๘๕.๕๗ คะแนน อยู่ในระดับผ่าน ซึ่งบรรลุค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม ๘๕ คะแนนขึ้นไป โดยมีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) มีคะแนนเฉลี่ย ๘๘.๐๐ คะแนน แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๑ กรมฯ เก็บข้อมูล มีคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๘๘ คะแนน แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๒ สำนักงาน ป.ป.ช. เก็บข้อมูล มีคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๔๘ คะแนน และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) มีคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ คะแนน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก รวมถึงสำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีข้อเสนอแนะให้กรมฯ นำผลการประเมินรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำมาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงาน รายละเอียดปรากฏตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง ๐๕๐๗/๓๑๖๑ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

๒. ขอรายงาน

๒.๑ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดกรอบแนวทางเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จเพื่อรองรับการประเมินฯ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ ตามเครื่องมือแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ข้อ ๐๓๔ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน กำหนดองค์ประกอบด้านข้อมูลให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินแสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วยประเด็น ดังต่อไปนี้

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

แสดงการกำหนด...

แสดงการกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ
- (๒) การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
- (๓) การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ
- (๔) ระยะเวลา

แสดงการวิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (เอกสารหมายเลข ๑)

๒.๒ กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิทุร ชั้น ๕ กรมฯ และรูปแบบออนไลน์ผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) ณ หน่วยงานต้นสังกัดผู้เข้าร่วมโครงการฯ ประกอบด้วย บุคลากรกรมฯ สังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๑๙ คน โดยได้ดำเนินการแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น หัวข้อ การวิเคราะห์และพัฒนาแนวทางการยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมฯ รวมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมฯ ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อนำมาดำเนินการให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เอกสารหมายเลข ๒)

๒.๓ กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยได้วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ของกรมฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมทั้งนำผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมฯ ให้ดียิ่งขึ้นจากการดำเนินการจัดโครงการฯ ตามข้อ ๒.๒ มาจัดทำมาตรการฯ ให้สอดคล้องและครบถ้วนตรงตามองค์ประกอบด้านข้อมูล ตามข้อ ๒.๑ เพื่อใช้ประกอบการประเมิน ITA ของกรมฯ (เอกสารหมายเลข ๓)

๓. ข้อพิจารณา

กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้ว เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ โปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามข้อ ๒.๓

๓.๒ มอบหมายกองการเจ้าหน้าที่แจ้งเวียนมาตรการฯ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบ และดำเนินการตามมาตรการฯ อย่างเคร่งครัด และให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินการให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อรวบรวมรายงานให้กรมฯ ทราบต่อไป

๓.๓ มอบหมายกองการเจ้าหน้าที่เผยแพร่มาตรการฯ ผ่านทางระบบอินทราเน็ตของกรมฯ และเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกองการเจ้าหน้าที่จะได้ดำเนินการต่อไป

เห็นชอบ - ดำเนินการ

(นางโสภา เกียรตินิรชา)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑๒ มี.ค. ๒๕๖๗

(นางสาวนงลักษณ์ วาฬหงษ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

- ทชช
- อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- ทชช
- อธิบดีกรม

๑๓ มี.ค. ๒๕๖๗



มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ภายในหน่วยงาน
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มงานจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

**๑. หลักการพื้นฐานของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)**

การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ กำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการ เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสภาวะขององค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ 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 โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐานมีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือมีการให้แก่บุคลากรภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต

๑.๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ

๑.๓ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง

๑.๔ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

๑.๕ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ การเผยแพร่และกำกับติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม การนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน รวมไปถึงการส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด

๒) ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้ และความคิดเห็น ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร และการปรับปรุงระบบการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้พฤติกรรมถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ เพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงการรับรู้ต่อการทำงานหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมมากที่สุด

๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกัน หน่วยงานจะต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงต่อประชาชนได้อย่างชัดเจนด้วย นอกจากนี้หน่วยงานควรมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถให้คำติชม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้

๒.๓ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

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

๓.๑ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใส ในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

๓.๒ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๒. ค่าคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

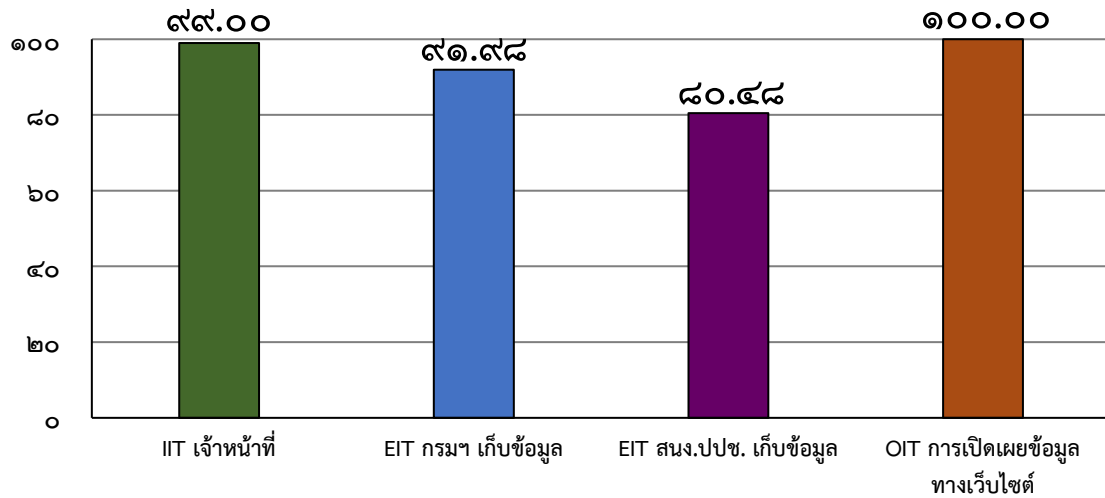
ผลการประเมิน ITA ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ได้คะแนนการประเมินภาพรวม ๙๕.๕๗ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน อยู่ในระดับ ผ่าน มีรายละเอียดดังนี้

ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน	๙๕.๕๗ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน อยู่ในระดับ ผ่าน
--	---

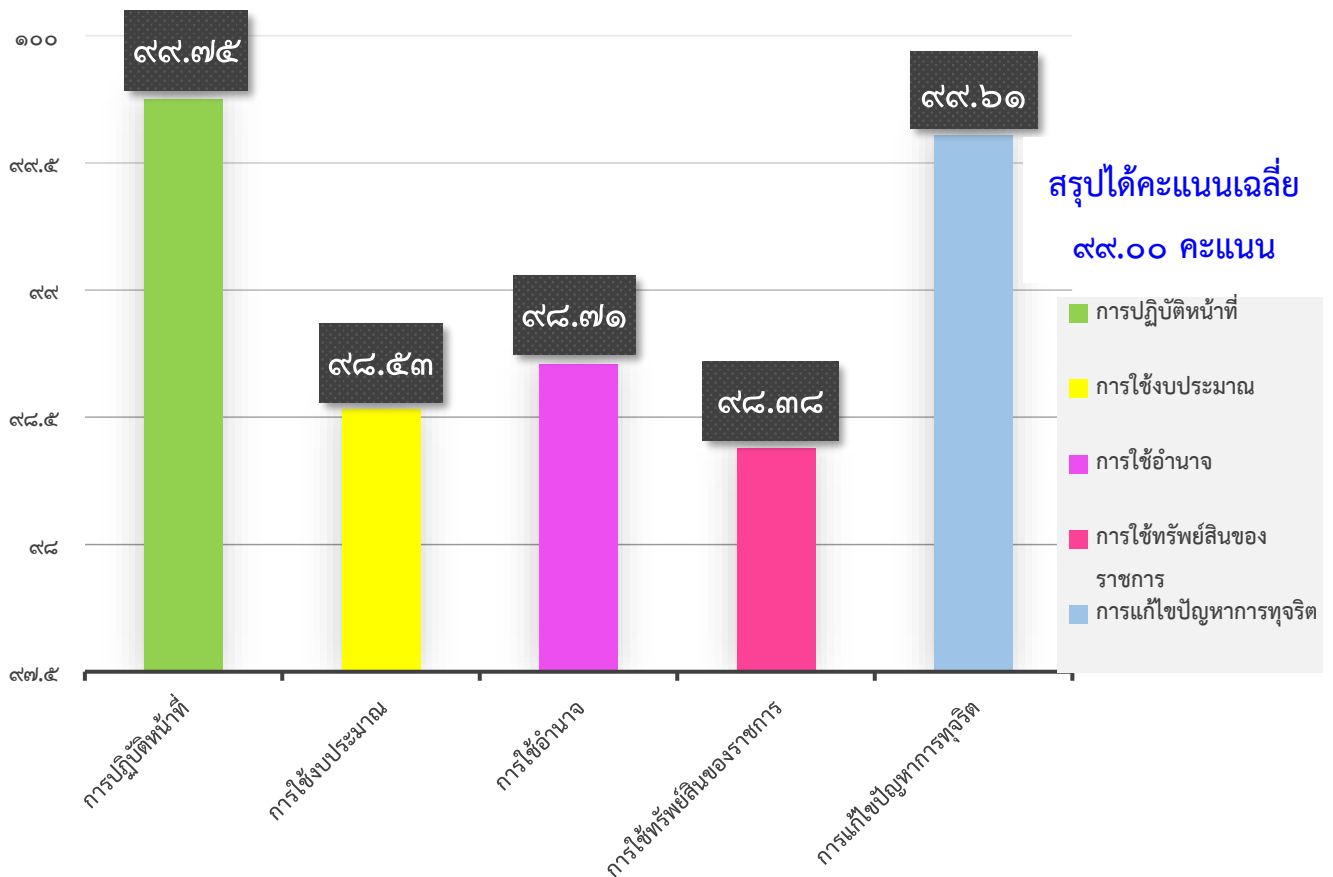
รายละเอียดผลการประเมิน ITA จำแนกจากเครื่องมือการเก็บข้อมูลแบบวัด ๓ ส่วน จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด ดังนี้

เครื่องมือ การเก็บข้อมูล	คะแนนเฉลี่ยตามแบบวัดฯ	ตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ย ตามตัวชี้วัด
๑. แบบวัดการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (IIT)	๙๙.๐๐	๑. การปฏิบัติหน้าที่	๙๙.๗๕
		๒. การใช้งบประมาณ	๙๘.๕๓
		๓. การใช้อำนาจ	๙๘.๗๑
		๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๘.๓๘
		๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๙.๖๑
๒. แบบวัดการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (EIT)	ส่วนที่ ๑ (กรมฯ เก็บข้อมูลฯ)	๖. คุณภาพการดำเนินงาน	๙๓.๕๓
	๙๑.๙๘	๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๒.๑๑
	ส่วนที่ ๒ (สำนักงาน ป.ป.ช. เก็บข้อมูลฯ)	๘. การปรับปรุงระบบการทำงาน	๘๓.๐๕
๓. แบบวัดการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะ (OIT)	๑๐๐.๐๐	๙. การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐
		๑๐. การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐
คะแนนเฉลี่ยรวม	๙๕.๕๗		

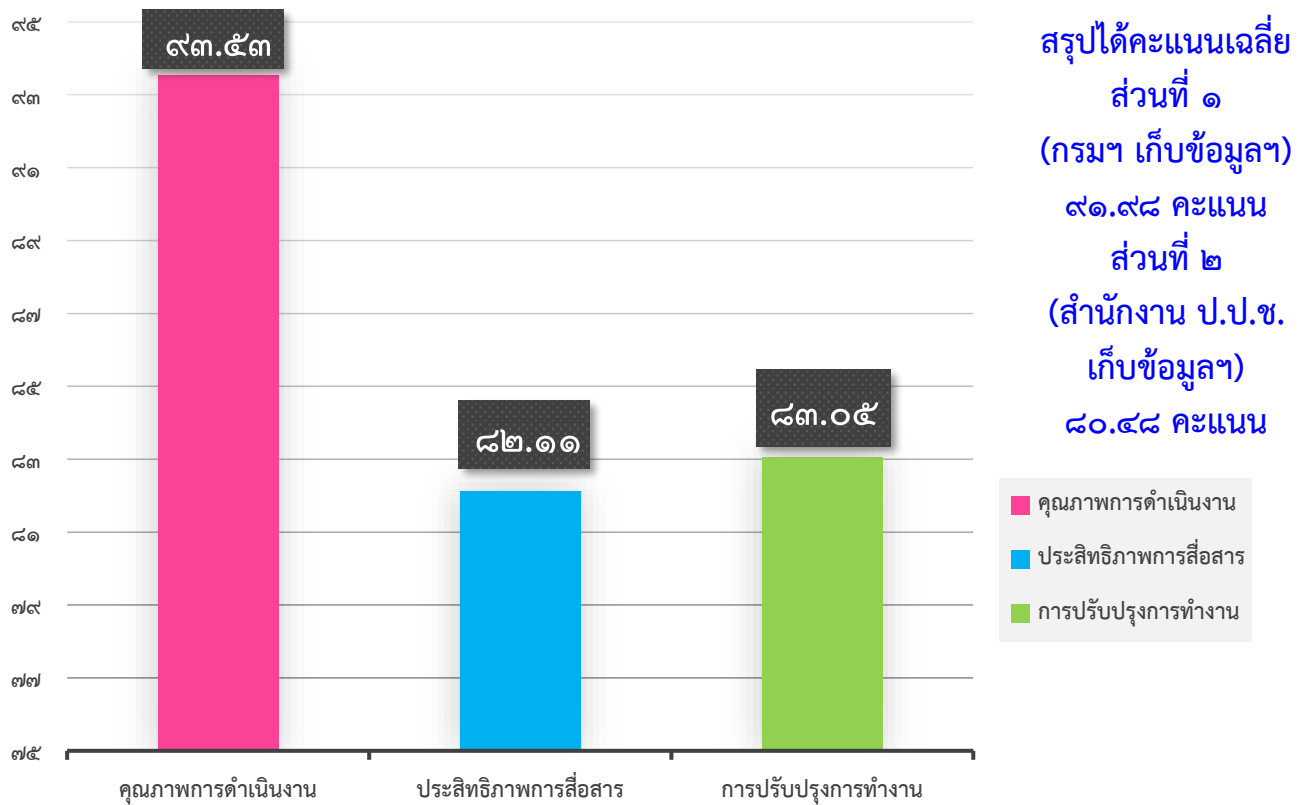
ผลการประเมิน ITA จำแนกจากเครื่องมือแบบวัด ๓ ส่วน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



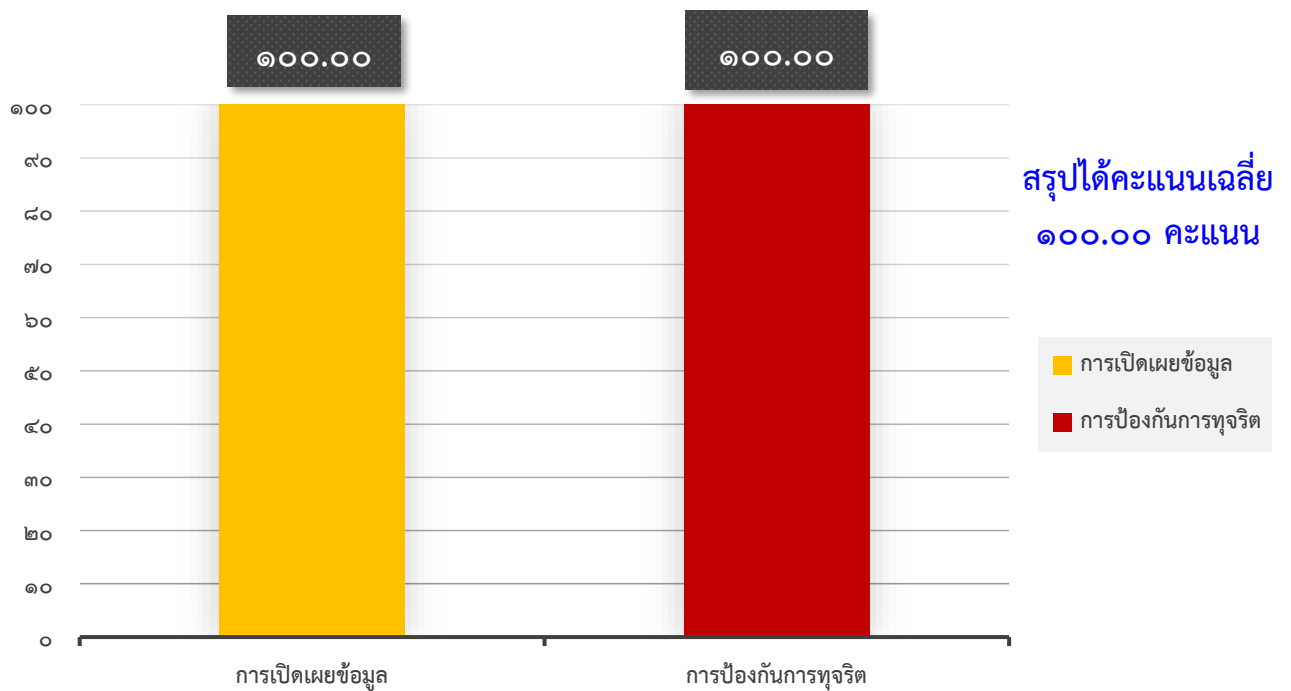
ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่



ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่



ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่



สำนักงาน ป.ป.ช. ได้สรุปภาพรวมเห็นว่า กรมฯ มีผลการประเมินอยู่ในระดับผ่านและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม ๘๕ คะแนนขึ้นไป แต่มีคะแนนรายการเครื่องมือประกอบด้วยแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๒ และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งมีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ ๘๕.๕๗ คะแนน

๔. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยวิเคราะห์ค่าคะแนนของผลการประเมิน ITA ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เปรียบเทียบ ตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ใน ๗ ประเด็น ดังนี้

๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ที่	ข้อคำถาม	คะแนน	การวิเคราะห์ ผลการประเมิน จากค่าคะแนน
๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)			
๑	i๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด	๘๙.๗๙	รักษาระดับ และพัฒนา
๒	i๒ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก อย่างเท่าเทียมกันอย่างน้อยเพียงใด	๘๙.๕๗	รักษาระดับ และพัฒนา
๓	i๓ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างน้อยเพียงใด	๘๙.๗๙	รักษาระดับ และพัฒนา
๔	i๔ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการหรือไม่	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๕	i๕ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์จากบุคคลอื่นที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทนหรือไม่	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๖	i๖ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคตหรือไม่	๘๙.๓๕	รักษาระดับ และพัฒนา

ที่	ข้อความ	คะแนน		การวิเคราะห์ ผลการประเมิน จากค่าคะแนน
		ส่วนที่ ๑ กรมา เก็บข้อมูล	ส่วนที่ ๒ สนง.ป.ป.ช. เก็บข้อมูล	
๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)				
๑	e๑ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด	๙๑.๙๑	๙๑.๐๐	รักษาระดับ และพัฒนา
๒	e๒ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติอย่างน้อยเพียงใด	๙๕.๓๖	๙๗.๐๐	รักษาระดับ และพัฒนา
๓	e๓ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างน้อยเพียงใด	๙๔.๗๔	๙๑.๐๐	รักษาระดับ และพัฒนา
๔	e๔ ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สินของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านหรือไม่	๙๘.๑๒	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ และพัฒนา
๕	e๑๑ การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมาอย่างน้อยเพียงใด	๙๐.๙๘	๗๙.๐๐	ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา
๖	e๑๒ วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมาอย่างน้อยเพียงใด	๘๙.๗๔	๘๕.๐๐	ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา
๗	e๑๕ หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอย่างน้อยเพียงใด	๘๙.๐๙	๖๙.๗๓	ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา
๓. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)				
๑	๐๑๑ แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๒	๐๑๒ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๓	๐๑๓ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๔	๐๑๔ คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ

๒) การให้บริการและระบบ E-Service

ที่	ข้อความ	คะแนน	การวิเคราะห์ ผลการประเมิน จากค่าคะแนน
๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)			
๑	i๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด	๙๙.๗๙	รักษาระดับและพัฒนา
๒	i๒ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก อย่างเท่าเทียมกันอย่างน้อยเพียงใด	๙๙.๕๗	รักษาระดับและพัฒนา
๓	i๓ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างน้อยเพียงใด	๙๙.๗๙	รักษาระดับและพัฒนา

ที่	ข้อความ	คะแนน		การวิเคราะห์ ผลการประเมิน จากค่าคะแนน
		ส่วนที่ ๑ กรมา เก็บข้อมูล	ส่วนที่ ๒ สนง.ป.ป.ช. เก็บข้อมูล	
๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)				
๑	e๑ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด	๙๑.๙๑	๙๑.๐๐	รักษาระดับ และพัฒนา
๒	e๒ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติอย่างน้อยเพียงใด	๙๕.๓๖	๙๗.๐๐	รักษาระดับ และพัฒนา
๓	e๓ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างน้อยเพียงใด	๙๔.๗๔	๙๑.๐๐	รักษาระดับ และพัฒนา
๔	e๕ หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมอย่างน้อยเพียงใด	๙๑.๒๙	๘๔.๙๑	ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา
๕	e๑๑ การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมาอย่างน้อยเพียงใด	๙๐.๙๘	๗๙.๐๐	ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา
๖	e๑๒ วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการสะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมาอย่างน้อยเพียงใด	๘๙.๗๔	๘๕.๐๐	ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา
๗	e๑๓ หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	๙๕.๓๐	๙๐.๙๑	รักษาระดับ และพัฒนา
๘	e๑๔ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นอย่างน้อยเพียงใด	๘๓.๐๗	๕๗.๖๔	ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา
๓. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)				
๑	๐๑๕ คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๒	๐๑๖ ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๓	๐๑๗ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๔	๐๑๘ E-Service	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๕	๐๓๐ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ

๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ที่	ข้อความ	คะแนน		การวิเคราะห์ ผลการประเมิน จากค่าคะแนน
		ส่วนที่ ๑ กรมา เก็บข้อมูล	ส่วนที่ ๒ สนง.ป.ป.ช. เก็บข้อมูล	
๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)				
๑	e๖ หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย อย่างน้อยเพียงใด	๘๙.๔๐	๗๕.๙๑	ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา
๒	e๗ หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการ ควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๘๙.๔๑	๗๕.๙๑	ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา

ที่	ข้อความถาม	คะแนน		การวิเคราะห์ ผลการประเมิน จากค่าคะแนน
		ส่วนที่ ๑ กรมา เก็บข้อมูล	ส่วนที่ ๒ สนง.ป.ป.ช. เก็บข้อมูล	
๓	๔๘ หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๙๕.๓๐	๘๑.๘๒	ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
๔	๔๙ หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด	๙๑.๖๐	๙๑.๐๐	รักษาระดับและพัฒนา
๕	๕๐๐ หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนในกรณีที่พบว่ามีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่หรือไม่	๙๔.๓๖	๓๖.๓๖	ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
๒. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)				
๑	๐๑ โครงสร้าง	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๒	๐๒ ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๓	๐๓ อำนาจหน้าที่	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๔	๐๔ ข้อมูลการติดต่อ	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๕	๐๖ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๖	๐๗ ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๗	๐๘ Q&A	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๘	๐๙ Social Network	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๙	๐๑๐ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ

๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ที่	ข้อความถาม	คะแนน	การวิเคราะห์ผลการประเมินจากค่าคะแนน
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)			
๑	i๑๙ ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด	๙๙.๑๔	รักษาระดับและพัฒนา
๒	i๒๐ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	๙๘.๔๙	รักษาระดับและพัฒนา
๓	i๒๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องมากน้อยเพียงใด	๙๘.๒๗	รักษาระดับและพัฒนา
๔	i๒๒ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องมากน้อยเพียงใด	๙๗.๔๐	ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
๕	i๒๓ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด	๙๘.๐๖	รักษาระดับและพัฒนา
๖	i๒๔ หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด	๙๘.๙๒	รักษาระดับและพัฒนา

๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ที่	ข้อความ	คะแนน	การวิเคราะห์ผลการประเมินจากค่าคะแนน
๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)			
๑	๑๗ ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มากนักน้อยเพียงใด	๙๙.๕๗	รักษาระดับและพัฒนา
๒	๑๘ ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณมากนักน้อยเพียงใด	๙๘.๐๖	รักษาระดับและพัฒนา
๓	๑๙ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่ามากนักน้อยเพียงใด	๙๘.๐๖	รักษาระดับและพัฒนา
๔	๑๐ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้องมากนักน้อยเพียงใด	๙๗.๑๙	ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
๕	๑๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๑๔	รักษาระดับและพัฒนา
๖	๑๒ หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งมากนักน้อยเพียงใด	๙๙.๑๔	รักษาระดับและพัฒนา
๒. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)			
๑	๐๑๑ แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๒	๐๑๒ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๓	๐๑๓ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๔	๐๑๔ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๕	๐๒๐ ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๖	๐๒๑ สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดुरายเดือน	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๗	๐๒๒ รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ

๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ที่	ข้อความ	คะแนน	การวิเคราะห์ผลการประเมินจากค่าคะแนน
๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)			
๑	๑๓ ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่าน อย่างเป็นธรรมมากนักน้อยเพียงใด	๙๘.๒๗	ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
๒	๑๔ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน อย่างเป็นธรรมมากนักน้อยเพียงใด	๙๘.๙๒	รักษาระดับและพัฒนา
๓	๑๕ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรมมากนักน้อยเพียงใด	๙๘.๙๒	รักษาระดับและพัฒนา

ที่	ข้อความ	คะแนน	การวิเคราะห์ผลการประเมินจากค่าคะแนน
๔	i๑๖ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๙๘.๔๙	รักษาระดับ และพัฒนา
๕	i๑๗ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยง ต่อการทุจริตมากน้อยเพียงใด	๙๘.๗๑	รักษาระดับ และพัฒนา
๖	i๑๘ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้องมากน้อยเพียงใด	๙๘.๙๒	รักษาระดับ และพัฒนา
๗	i๒๗ ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมากน้อยเพียงใด	๙๙.๕๗	รักษาระดับ และพัฒนา
๒. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)			
๑	๐๒๓ นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๒	๐๒๔ การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๓	๐๒๕ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๔	๐๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๕	๐๓๙ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๖	๐๔๐ การขับเคลื่อนจริยธรรม	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ
๗	๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับ

๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ที่	ข้อความ	คะแนน	การวิเคราะห์ผลการประเมินจากค่าคะแนน
๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)			
๑	i๒๕ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไข ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	๙๙.๕๗	รักษาระดับ และพัฒนา
๒	i๒๖ มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการ การทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด	๙๙.๕๗	รักษาระดับ และพัฒนา
๓	i๒๘ หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุง การทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด	๙๙.๓๖	รักษาระดับ และพัฒนา
๔	i๒๙ หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๙	รักษาระดับ และพัฒนา
๕	i๓๐ หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการ ตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังมากน้อยเพียงใด	๙๙.๗๙	รักษาระดับ และพัฒนา

ที่	ข้อคำถาม	คะแนน		การวิเคราะห์ ผลการประเมิน จากค่าคะแนน
		ส่วนที่ ๑ กรมา เก็บข้อมูล	ส่วนที่ ๒ สนง.ป.ป.ช. เก็บข้อมูล	
๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)				
๑	e๑๐ หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่าเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่หรือไม่	๙๔.๓๖	๓๖.๓๖	ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา
๒	e๑๕ หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น อย่างน้อยเพียงใด	๘๙.๐๙	๖๙.๗๓	ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา
๓. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)				
๑	๐๒๗ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๒	๐๒๘ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๓	๐๒๙ ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๔	๐๓๑ ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๕	๐๓๒ การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๖	๐๓๓ รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๗	๐๓๔ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๘	๐๓๕ การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๙	๐๓๖ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๑๐	๐๓๗ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๑๑	๐๓๘ รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๑๒	๐๔๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ
๑๓	๐๔๓ การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐		รักษาระดับ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ใน ๗ ประเด็น ดังนี้

ที่	ประเด็น	ข้อคำถามตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และภายนอก (EIT)	คะแนน		วิเคราะห์ประเด็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการดำเนินงานของกรมฯ
			ส่วนที่ ๑ กรมฯ เก็บข้อมูล	ส่วนที่ ๒ สนง.ป.ป.ช. เก็บข้อมูล	
๑	กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	๑๑๑ การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมาเล็กน้อยเพียงใด	๙๐.๙๘	๗๙.๐๐	การปฏิบัติงานหรือการให้บริการของกรมฯ ยังไม่มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนให้มีความสะดวก รวดเร็วให้ดีขึ้นมากกว่าที่ผ่านมา ยังมีความล่าช้า และไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด
		๑๑๒ วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการสะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมาเล็กน้อยเพียงใด	๘๙.๗๔	๘๕.๐๐	
		๑๑๕ หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	๘๙.๐๙	๖๙.๗๓	กรมฯ ยังขาดการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากเท่าที่ควร ยังไม่ได้มุ่งเน้นโครงการหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ และยังมีการเปิดเผยผลการดำเนินงานให้สาธารณชนรับรู้ไม่ทั่วถึง
๒	การให้บริการและระบบ E-Service	๑๕ หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมมากขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	๙๑.๒๙	๘๔.๙๑	การทำงานหรือการจัดโครงการต่าง ๆ ของกรมฯ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมยังน้อยเกินไป หรือมีการดำเนินการอยู่แล้ว แต่ยังมีการเปิดเผยผลการดำเนินงานให้สาธารณชนรับรู้ไม่ชัดเจนและไม่ทั่วถึง
		๑๑๔ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	๘๓.๐๗	๕๗.๖๔	การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของกรมฯ ให้ดีขึ้นยังน้อยเกินไป และไม่หลากหลายช่องทาง
๓	ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	๑๖ หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายมากขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	๘๙.๔๐	๗๕.๙๑	ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของกรมฯ เข้าถึงได้ยากและมีความซับซ้อน
		๑๗ หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจนมากขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	๘๙.๔๑	๗๕.๙๑	ข้อมูลข่าวสารของกรมฯ ที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบ ยังขาดความชัดเจนเพียงพอ
		๑๘ หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๙๕.๓๐	๘๑.๘๒	ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับกรมฯ ยังไม่ทราบว่ามีช่องทางการติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ผ่านช่องทางใดบ้าง
		๑๑๐ หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้งให้ข้อมูล หรือร้องเรียนในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่หรือไม่	๙๔.๓๖	๓๖.๓๖	ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับกรมฯ ยังไม่ทราบว่ามีช่องทางการแจ้งข้อมูลหรือร้องเรียนการเรียกรับสินบนหรือการทุจริตของเจ้าหน้าที่ผ่านช่องทางใดบ้าง

ที่	ประเด็น	ข้อคำถามตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และภายนอก (EIT)	คะแนน		วิเคราะห์ประเด็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการดำเนินงานของกรมฯ
			ส่วนที่ ๑ กรมฯ เก็บข้อมูล	ส่วนที่ ๒ สนง.ป.ป.ช. เก็บข้อมูล	
๔	กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	i๒๒ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนมีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องมากนักน้อยเพียงใด	๙๗.๔๐		บุคลากรบางรายหรือภาคเอกชนยังมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง โดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กรมฯ กำหนดอย่างถูกต้อง
๕	กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	i๑๐ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องมากนักน้อยเพียงใด	๙๗.๑๙		บุคลากรบางรายใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง และบุคลากรบางรายในหน่วยงานมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ
๖	กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล	i๑๓ ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรมมากนักน้อยเพียงใด	๙๘.๒๗		บุคลากรบางรายได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของตนอย่างไม่เป็นธรรม
๗	กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	e๑๐ หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้งให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณี que พบว่ามีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่หรือไม่	๙๔.๓๖	๓๖.๓๖	ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับกรมฯ ยังไม่ทราบว่ามีช่องทาง การแจ้งข้อมูลหรือร้องเรียนการเรียกรับสินบนหรือการทุจริตของเจ้าหน้าที่ผ่านช่องทางใดบ้าง
		e๑๕ หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้นมากนักน้อยเพียงใด	๘๙.๐๙	๖๙.๗๓	กรมฯ ยังขาดการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากเท่าที่ควร ยังไม่ได้มุ่งเน้นโครงการหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ และยังมีการเปิดเผยผลการดำเนินงานให้สาธารณชนรับรู้ไม่ทั่วถึง

๕. การกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ใน ๗ ประเด็น และได้กำหนดมาตรการ/แนวทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรให้ดีขึ้น ดังนี้

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	การติดตาม/รายงานผล
ที่	ประเด็น	มาตรการ/แนวทาง				
๑	กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	๑. การทบทวนและปรับปรุงคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ	๑. หน่วยงานตรวจสอบและทบทวนรายละเอียดขั้นตอน ระยะเวลา ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและการให้บริการในแต่ละกระบวนการงานของภารกิจที่รับผิดชอบในคู่มือสำหรับประชาชน ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของกรมฯ และปรับปรุงโดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับสถานการณ์	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	กพร./กคร./กภ./กสว./สพม./สรส. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินการตามขั้นตอน/วิธีการและรายงานผล
			๒. หน่วยงานตรวจสอบและทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือการให้บริการหรือแนวทางปฏิบัติงานและการให้บริการต่าง ๆ ตามภารกิจที่รับผิดชอบ กรณีที่มีลักษณะงานใดที่ยังไม่ได้จัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติให้หน่วยงานพิจารณาดำเนินการเพื่อให้เป็นมาตรฐานที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและการให้บริการ พร้อมทั้งให้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	กคร./กคน./กภ./กน./กค./กจ./กสว./สพม./สรส./กตส./กพร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
		๒. การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความโปร่งใส	๑. หน่วยงานเผยแพร่ผลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรม โดยมุ่งเน้นงานให้บริการตามภารกิจ งานที่เกิดประโยชน์โดยตรงกับผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง ๒. หน่วยงานปรับปรุงหรือจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ตามภารกิจที่ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องควรรู้ให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบันเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงาน	ตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินการตามขั้นตอน/วิธีการและรายงานผล

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม/ รายงานผล
ที่	ประเด็น	มาตรการ/แนวทาง				
๒	การให้บริการ และระบบ E-Service	๑. การปรับปรุง และสร้างการรับรู้ ผลการดำเนินงาน ที่เกิดประโยชน์ ของหน่วยงาน	๑. หน่วยงานทบทวนและปรับปรุงการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ผู้ที่เกี่ยวข้องและ ส่วนรวมได้มากยิ่งขึ้น ๒. หน่วยงานที่ดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเกิดประโยชน์ ต่อผู้รับบริการ ผู้ที่เกี่ยวข้องและส่วนรวมอยู่แล้ว ให้เผยแพร่ ผลการดำเนินงานทุกครั้ง ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงาน	ตรวจสอบ ความครบถ้วน ของการดำเนินการ ตามขั้นตอน/วิธีการ และรายงานผล
		๒. การเปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุง พัฒนา การดำเนินงานหรือ การให้บริการให้ดียิ่งขึ้น	หน่วยงานที่ยังไม่มีช่องทางการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือภายใน เข้ามามีส่วนร่วมในการติชม เสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงาน ให้ดียิ่งขึ้น ให้ดำเนินการอย่างน้อย ๑ ช่องทาง และมอบหมาย ให้มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการตรวจสอบและแจ้งให้กับ กลุ่มงาน/กลุ่ม/งาน ของหน่วยงานพิจารณาไปดำเนินการ และติดตาม รวบรวมสรุปผลการดำเนินการ พร้อมทั้งเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงาน	ตรวจสอบ ความครบถ้วน ของการดำเนินการ ตามขั้นตอน/วิธีการ และรายงานผล
๓	ช่องทางและ รูปแบบการ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารภาครัฐ	๑. การปรับปรุงและพัฒนา ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล และข่าวสารที่สาธารณชน ควรรู้	หน่วยงานปรับปรุงและพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลในเว็บไซต์กรมฯ ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	สพม.	ตรวจสอบ ความครบถ้วน ของการดำเนินการ ตามขั้นตอน/วิธีการ และรายงานผล
			๑. หน่วยงานปรับปรุงและพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลในเว็บไซต์ ของหน่วยงานให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน ๒. หน่วยงานปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงาน ให้มีความครบถ้วน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ๓. หน่วยงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ผู้รับบริการและ ผู้ที่เกี่ยวข้องควรรู้อย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงาน	

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม/ รายงานผล
ที่	ประเด็น	มาตรการ/แนวทาง				
		๒. สร้างการรับรู้ช่องทางการติชม เสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น	หน่วยงานเผยแพร่ช่องทางการติชม เสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงานผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงาน	ตรวจสอบ ความครบถ้วน ของการดำเนินการ ตามขั้นตอน/วิธีการ และรายงานผล
		๓. สร้างการรับรู้ช่องทางการแจ้งข้อมูลหรือร้องเรียนการเรียกรับสินบนหรือการทุจริตของเจ้าหน้าที่	หน่วยงานเผยแพร่ช่องทางการแจ้งข้อมูลหรือร้องเรียนการเรียกรับสินบนหรือการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของกรมฯ และของหน่วยงาน ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงาน	ตรวจสอบ ความครบถ้วน ของการดำเนินการ ตามขั้นตอน/วิธีการ และรายงานผล
๔	กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	สร้างการรับรู้แนวปฏิบัติในการยึดทรัพย์สินของทางราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๑. หน่วยงานเผยแพร่แนวปฏิบัติในการยึดทรัพย์สินของทางราชการของกรมฯ และสื่อประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง และกำกับให้หน่วยงานทั้งสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน และให้เผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน อย่างน้อย ๒ ช่องทาง เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับบุคคลภายนอก พร้อมทั้งกำกับติดตามการดำเนินการของทุกหน่วยงาน ๒. หน่วยงานชี้แจงหรือสอดแทรกความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการยึดทรัพย์สินของทางราชการของกรมฯ ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบผ่านการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	กองบริหาร การคลัง	ตรวจสอบ ความครบถ้วน ของการดำเนินการ ตามขั้นตอน/วิธีการ และรายงานผล

วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ			ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม/ รายงานผล
ที่	ประเด็น	มาตรการ/แนวทาง				
๕	กระบวนการ สร้างความ โปร่งใสในการใช้ งบประมาณและ การจัดซื้อจัดจ้าง	มาตรการหรือแนวทาง ควบคุมและบริหารจัดการ ความเสี่ยงการทุจริต เพื่อป้องกันการทุจริต จากการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ	หน่วยงานประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการเบิกจ่ายเงิน และกำหนดมาตรการหรือแนวทางควบคุมและบริหารจัดการความเสี่ยง การทุจริตในขั้นตอนที่มีความเสี่ยงสูง เพื่อป้องกันการทุจริตจากการ เบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ และกำชับให้หน่วยงานทั้งสังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคดำเนินการตามมาตรการ พร้อมทั้งกำกับติดตาม การดำเนินการของทุกหน่วยงาน	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	กองบริหาร การคลัง	ตรวจสอบ ความครบถ้วน ของการดำเนินการ ตามขั้นตอน/วิธีการ และรายงานผล
๖	กระบวนการ ควบคุม ตรวจสอบ การใช้อำนาจ และการ บริหารงานบุคคล	สร้างความเป็นธรรม ในการมอบหมายงาน ให้กับเจ้าหน้าที่	หน่วยงานจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน หรือจัดทำแผนการปฏิบัติราชการ หรือจัดทำแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่แสดงให้เห็นถึง การมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่แต่ละคนอย่างชัดเจน	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงาน	ตรวจสอบ ความครบถ้วน ของการดำเนินการ ตามขั้นตอน/วิธีการ และรายงานผล
๗	กลไกและ มาตรการ ในการแก้ไข และป้องกัน การทุจริต ภายใน หน่วยงาน	๑. สร้างการรับรู้ช่องทาง การแจ้งข้อมูลหรือร้องเรียน การเรียกรับสินบนหรือ การทุจริตของเจ้าหน้าที่	หน่วยงานเผยแพร่ช่องทางการแจ้งข้อมูลหรือร้องเรียนการเรียกรับสินบน หรือการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของกรมฯ และของหน่วยงาน ผ่านช่องทาง ต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงาน	ตรวจสอบ ความครบถ้วน ของการดำเนินการ ตามขั้นตอน/วิธีการ และรายงานผล
		๒. การปรับปรุงและพัฒนา องค์กรให้มีความโปร่งใส	๑. หน่วยงานเผยแพร่ผลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรม โดยมุ่งเน้น งานให้บริการตามภารกิจ งานที่เกิดประโยชน์โดยตรงกับผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง ๒. หน่วยงานปรับปรุงหรือจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ตามภารกิจ ที่ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องควรรู้ให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	ต.ค. ๒๕๖๖ ถึง ก.ย. ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงาน	ตรวจสอบ ความครบถ้วน ของการดำเนินการ ตามขั้นตอน/วิธีการ และรายงานผล

๖. การวิเคราะห์ข้อจำกัดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๑) การประกาศและเผยแพร่คู่มือการประเมิน ITA ในเดือนธันวาคมของทุกปี ถือว่ามีความล่าช้ามาก ประกอบกับหลักฐานที่ต้องนำมาใช้ประกอบการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ส่วนใหญ่ต้องใช้ข้อมูลผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณปัจจุบัน และข้อมูลผลการดำเนินงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งบางงานได้มีการดำเนินการไปก่อนที่จะมีการประกาศและเผยแพร่คู่มือการประเมินให้ทราบ และหลักเกณฑ์การประเมินส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบด้านข้อมูลประกอบการประเมิน จึงไม่สอดคล้องกับข้อมูลซึ่งเป็นหลักฐานประกอบการประเมินที่กรมฯ ได้ดำเนินการไปก่อนแล้วบางส่วน ทำให้ผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า ต้องทำงานซ้ำซ้อนในเรื่องเดิม ต้องเสียเวลาในการสืบค้นหาข้อมูลเดิมเพื่อนำมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและจัดทำข้อมูลผลการดำเนินงานให้ตรงตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบด้านข้อมูลที่กำหนด

๒) การชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน ITA ของหน่วยงานหลักในช่วงเดือนมกราคม - มีนาคมของทุกปี มีความล่าช้ามากและส่งผลกระทบในกรณีที่ได้นำผลการจัดทำข้อมูลผลการดำเนินงานเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ไปแล้ว ไม่สอดคล้องกับแนวทางหรือตัวอย่างที่ได้มีการชี้แจงเพิ่มเติมในภายหลัง ทำให้ต้องเสียเวลาดำเนินการใหม่อีกทั้งยังเกิดความสับสนในการดำเนินการบางข้อคำถามที่มีองค์ประกอบด้านข้อมูลประเด็นใหม่ ทำให้มีความเสี่ยงที่จะดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายนของทุกปี

๓) การดำเนินงานตามภารกิจของกรมฯ มีทั้งเกิดประโยชน์และส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ประกอบกับลักษณะของข้อคำถามตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) มีลักษณะเป็นคำถามภาพรวมที่ใช้ประเมินเช่นเดียวกันทุกหน่วยงาน รายละเอียดของข้อคำถามไม่ได้คำนึงถึงบริบทและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งถึงแม้กรมฯ จะมีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทุกภารกิจ และอำนวยความสะดวกต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน แต่ผลการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ของกรมฯ ยังมีคะแนนค่อนข้างต่ำ