แผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงาน

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

แผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

คำนำ

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance and Clean Thailand)” และเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คณะรัฐมนตรีจึงกำหนดให้หน่วยงานราชการต่างๆ นำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และแผนการปฏิรูปประเทศ มากำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน

กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานราชการได้มีข้อสั่งการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงแรงงาน ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน โดยจัดโครงการสัมมนาจัดทำแผนฯ ระหว่างวันที่ ๑๑ – ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม ชั้น ๕ กระทรวงแรงงาน และธารามันตรา ชะอำ รีสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมประกอบด้วยข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น ๗๕ คน และได้นำร่างแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน เสนอต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณาร่างแผนดังกล่าว ซึ่งให้ความเห็นชอบร่างแผนแม่บทป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงาน จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) จะเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน
๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

หน้า

คำนำ ก

สารบัญ ข - ค

๑. บทนำ ๑

๒. สถานการณ์การทุจริตของกระทรวงแรงงาน ๒

๒.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๒

๒.๒ เรื่องร้องเรียนและเรื่องชี้มูลการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในกระทรวงแรงงาน ๕

๒.๓ การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๕

๓. กรอบแนวคิดจัดทำแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ๖

- แผนผังความเชื่อมโยงแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ๑๑

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ๑๒

๔.๑ การดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ๑๒

๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ตามกรอบแนวคิด (๔M และ PESTEL) ๑๒

๔.๓ การวิเคราะห์ TOWs Matrix ๑๔

๕. การฉายภาพอนาคตด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงาน ๑๗

๕.๑ วงล้ออนาคต ๑๗

๕.๒ การฉายภาพอนาคต ๑๘

๖. แผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ๒๐

๖.๑ วิสัยทัศน์ ๒๐

๖.๒ พันธกิจ ๒๐

๖.๓ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ๒๐

๖.๔ วัตถุประสงค์หลัก ๒๑

๖.๕ ตัวชี้วัด ๒๑

๖.๖ ยุทธศาสตร์ ๒๑

๖.๖.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ๒๑

๖.๖.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ๒๒

๖.๖.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ๒๔

๖.๖.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ๒๕

- ผังยุทธศาสตร์แผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ๒๗

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

๗. ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง ๒๘

๘. การเปลี่ยนแปลงและการจัดการการเปลี่ยนแปลง ๒๙

๙. การติดตามและประเมินผล ๓๐

๑๐. กลไกการดำเนินงาน ๓๑

๑. บทนำ

จากสถานการณ์การทุจริตของประเทศไทยที่ทวีความรุนแรง พฤติกรรมหรือรูปแบบการทุจริตมีความสลับซับซ้อนยากต่อการตรวจสอบและลงโทษ การสร้างจิตสำนึกและการบูรณาการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบจากทุกภาคส่วนจึงมีความสำคัญ และเป็นแนวทางที่หน่วยงานราชการนำมาปฏิบัติโดยการบูรณาการทำงานตามกรอบนโยบายของรัฐผ่านยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. ได้นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ให้หน่วยงานภาครัฐนำแนวทางและมาตรการต่างๆ ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแปลงไปสู่การปฏิบัติ และได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และมีเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. เป็นกรรมการและเลขานุการ ภายใต้กลไกคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการผ่านยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตไปแล้ว ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๕๕) ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) และ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ตามลำดับ

สำหรับการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่พบเห็นได้บ่อยในระบบราชการสามารถจัดแบ่งลักษณะที่เข้าข่ายได้หลายลักษณะ ที่สำคัญ ๓ ประการณ์ คือ

๑. การไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ ได้แก่ การรวบอำนาจ การไม่มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การรีดไถจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อซื้อตำแหน่ง การแต่งตั้ง/เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนเฉพาะพวกพ้อง

๒. การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ ได้แก่ การไม่ลงโทษผู้กระทำความผิดที่เป็นพวกพ้อง ลงโทษเฉพาะคนที่ไม่ใช่พวกพ้อง ลงโทษเกินฐานความผิด ไม่รายงานข้อเท็จจริง ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ร่วมทั้งการแก้ไขกฎ ระเบียบเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับตนเอกและพวกพ้อง

๓. การปฏิบัติเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ ได้แก่ การเรียกรับเงิน เรียกสินบน เรียกของกำนัล การช่วยเหลือสมัครพรรคพวกหรือเครือญาติ การปกปิดความผิด การจัดทำเอกสารอันเป็นเท็จ การผูกขาดค้าขายให้กับสมัครพรรคพวก การใช้อำนาจหน้าที่เบียดบังเอาผลประโยชน์

การขจัดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบตามที่กล่าวมาข้างต้น กระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญและมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยระดับนโยบายมีข้อสั่งการจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดกลไกและมาตรการต่างๆ ขึ้นเพื่อขจัดปัญหาการทุจริตให้หมดไป “กระทรวงแรงงานโปร่งใสไร้ทุจริต (MOL Zero Corruption)” และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเป็นองค์กรปราศจากการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงานทุกภาคส่วนจึงร่วมกันจัดทำแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขึ้นเพื่อขับเคลื่อนและเชื่อมโยงแผนงาน โครงการ ในภาพรวมของกระทรวงแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการป้องกัน แก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบให้หมดไป

๒. สถานการณ์การทุจริตของกระทรวงแรงงาน

การทุจริตของกระทรวงแรงงานในปัจจุบันเป็นปัญหาที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและดำเนินการตามแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งมีข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์การทุจริตของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and Transparency Assessment : ITA)
๒. เรื่องร้องเรียนและเรื่องชี้มูลการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในกระทรวงแรงงาน
๓. การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๒.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เป็นการประเมินหน่วยงานของรัฐโดยหน่วยงานภายนอก และมีมาตรฐานในการประเมินเป็นที่ยอมรับจากทุกภาคส่วน ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๐ จากผลการประเมินจะแสดงถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละหน่วยงานในการดำเนินการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตามตารางข้อมูลด้านล่าง

ตารางที่ ๒.๑ ผลการประเมิน ITA ประจำปี ๒๕๖๐ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ที่	ชื่อหน่วยงาน	EBIT	IIT	EIT	ดัชนีที่ ๑	ดัชนีที่ ๒	ดัชนีที่ ๓	ดัชนีที่ ๔	ดัชนีที่ ๕	คะแนน ITA
๑	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๙๕.๔๕	๘๐.๐๖	๘๓.๙๙	๙๒.๙๔	๘๔.๗๐	๙๐.๘๐	๗๗.๗๖	๘๓.๘๒	**๘๖.๙๒**
๒	กรมการจัดหางาน	๙๗.๗๓	๗๕.๙๑	๘๓.๕๒	๙๑.๘๑	๘๓.๔๖	๘๙.๘๒	๗๙.๓๒	๘๑.๒๒	**๘๕.๙๖**
๓	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๙๗.๗๓	๗๐.๖๙	๗๖.๓๙	๙๑.๗๑	๗๙.๗๓	๘๓.๓๒	๗๖.๐๔	๗๗.๘๘	**๘๒.๗๑**
๔	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๙๗.๗๓	๗๗.๓๗	๘๖.๒๘	๙๔.๔๑	๘๔.๔๐	๙๑.๑๗	๘๑.๔๕	๘๐.๙๗	**๘๗.๔๐**
๕	สำนักงานประกันสังคม	๘๘.๖๔	๗๑.๕๑	๗๖.๙๘	๗๙.๘๒	๘๓.๔๗	๘๓.๔๘	๗๖.๖๖	๗๑.๙๖	**๗๙.๓๖**

หมายเหตุ

- กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and Transparency Assessment : ITA) แบ่งออกเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

ดัชนีที่ ๑ ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประกอบด้วย ๑. การเปิดเผยข้อมูล ๒. การมีส่วนร่วม และ ๓. การจัดซื้อจัดจ้าง

ดัชนีที่ ๒ ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประกอบด้วย ๑. การดำงานตามภารกิจ ๒. การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ๓. เจตจำนงสุจริต และ ๔. การจัดการเรื่องร้องเรียน

ดัชนีที่ ๓ ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประกอบด้วย การรับสินบน

ดัชนีที่ ๔ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประกอบด้วย ๑. การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ๒. การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๓. แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และ ๔. การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน

ดัชนีที่ ๕ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประกอบด้วย ๑. มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ และ ๒. คุณธรรมการบริหารงาน

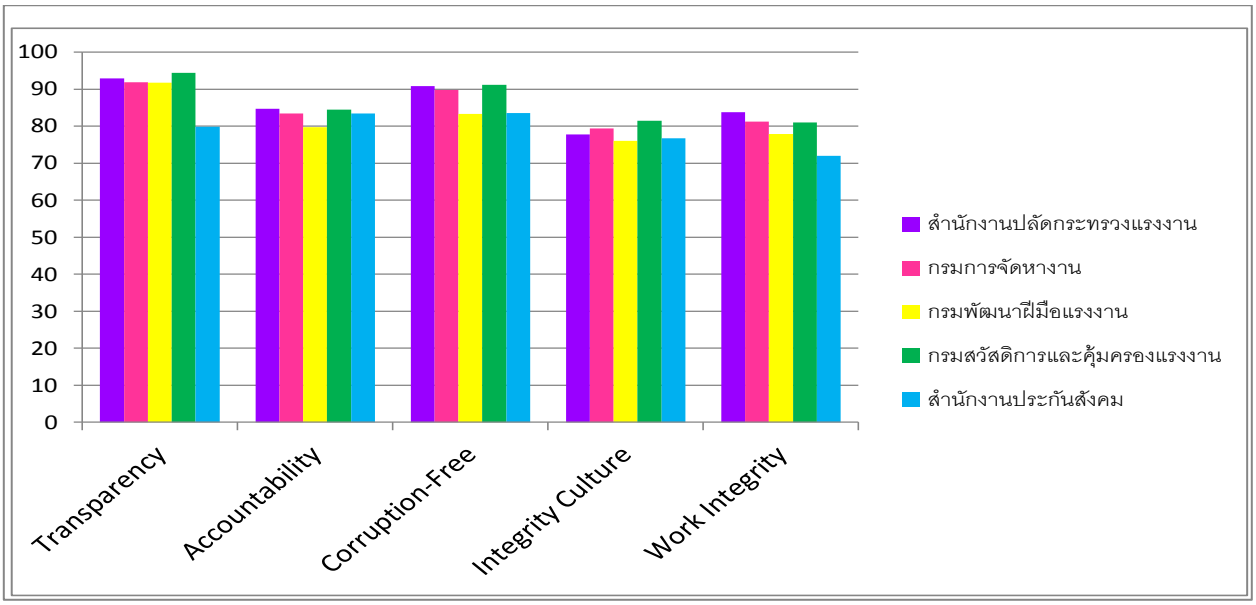
- เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มี ๓ เครื่องมือ ดังนี้

(๑) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) เป็นการประเมินจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน

(๒) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการสำรวจความคิดเห็น โดยจัดเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

(๓) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นการสำรวจความคิดเห็น โดยจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน

กราฟผลการประเมิน ITA ประจำปี ๒๕๖๐ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน



การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ประจำปี ๒๕๖๐ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

จุดแข็ง

- ในภาพรวมกระทรวงแรงงานได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและความปลอดจากการทุจริตของเจ้าหน้าที่

จุดอ่อน

- การรับรู้เรื่องคุณธรรมของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะจากบุคลากรภายใน
- ดัชนีที่ ๒ แสดงให้เห็นว่าควรพัฒนามาตรการการบริหารงานที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ
- ดัชนีที่ ๔ แสดงให้เห็นว่าควรพัฒนาแนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนมาใช้ในการทำงาน
- ดัชนีที่ ๕ แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานภายในยังคงเป็นปัญหา เช่น กระบวนการคัดเลือก บรรจุ การแต่งตั้ง โยกย้ายอย่างไม่เป็นธรรม การเลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ ยังคงยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์หรือผลประโยชน์อื่นที่แอบแฝง และควรมีระบบหรือแนวทางการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่

๒.๒ เรื่องร้องเรียนและเรื่องชี้มูลการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในกระทรวงแรงงาน

หน่วยงาน	ประเภทเรื่องร้องเรียน (จำนวน)			มูลฐานความผิด (จำนวน)			ปีที่ร้องเรียน (ระหว่างปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐)		
	ยักยอกทรัพย์	ทุจริตต่อหน้าที่	กรณีอื่นๆ เช่น ค่าเช้าบ้าน ค่าพาหนะ	วินัย	อาญา	ละเมิด	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กรมการจัดหางาน	-	๒	-	๒	๑	๑	๑	๑	-
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๔	-	๔	๓	๒	๑	-	๓
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	-	๑	-	๑	๑	๑	-	๑	-
สำนักงานประกันสังคม	-	๓	-	๓	๓	๒	๒	-	๑
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๒.๓ การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

กระทรวงแรงงานมีนโยบายและการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาการทุจริตอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๑. กำหนดให้การแก้ปัญหาการทุจริตเป็น ๑ ใน ๘ วาระปฏิรูปเร่งด่วนของกระทรวงแรงงาน

๒. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีของกระทรวงแรงงาน

๓. มีการจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงแรงงาน

๔. มีช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการต่อต้านการทุจริต เช่น เว็บไซต์ คู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๕. มีการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการต่อต้านการทุจริต เพื่อช่วยสอดส่องและตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๖. ประกาศเจตนารมณ์ “กระทรวงแรงงานโปร่งใสไร้ทุจริต (MOL Zero Corruption)”

๗. มีการจัดทำประกาศต่างๆ ที่สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต เช่น มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงาน/ ประกาศ นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน/ ประกาศให้ข้าราชการยึดหลักปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลของกระทรวงแรงงาน ๗ ประการ (๗ ป.) คือ ๑. เป็นธรรม ๒. โปร่งใส ๓. ปรับปรุง ๔. ประสิทธิผล ๕. ประหยัด ๖. เปิดโอกาส ๗. เป็นต้นแบบ และหลัก ๔ ม. คือ ๑. ไม่จ่าย ๒. ไม่รับ ๓. ไม่ยอม ๔. ไม่เพิกเฉย

๘. ส่งเสริมให้หน่วยงานและบุคลากรเข้าร่วมหรือจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาเพื่อเป็นการรักษาวัฒนธรรมประเพณี และสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม

๓. กรอบแนวคิดจัดทำแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานของประเทศให้มีศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวหน้า จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานจะต้องมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งปัญหาการทุจริตเป็นหนึ่งในตัวฉุดรั้งให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพ และขาดความน่าเชื่อถือจากผู้รับบริการ ดังนั้น จึงมีการกำหนดให้การป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (Zero Corruption) เป็นหนึ่งในวาระปฏิรูปของกระทรวงแรงงาน ตามทิศทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศไทย ซึ่งมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในลักษณะของการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมถึงการสร้างความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตในทุกภาคส่วนของสังคม กระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยมีสาระสำคัญที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทฯ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
๔. ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
๕. แผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี
๖. แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔)
๗. นโยบายต่อต้านการทุจริตของรัฐบาล
๘. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ต่อการกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๖๓ รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

จากหน้าที่ของรัฐดังกล่าว จะเห็นได้ชัดว่ารัฐธรรมนูญฉบับนี้ให้ความสำคัญกับการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยหน่วยงานภาครัฐจะต้องกำหนดมาตรการและกลไกต่างๆ ในการแก้ปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงาน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รวมถึงการให้ความรู้และสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการต่อต้านการทุจริต ตามหน้าที่ของปวงชนชาวไทยที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญหมวดที่ ๔ มาตรา ๕๐ (๑๐) ว่าบุคคลมีหน้าที่ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในภาครัฐเพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ และเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการทางกฎหมายให้สามารถอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรมแก่ประชาชน โดยมีเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดแผนฯ ๑๒ ระดับคะแนนของดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) สูงกว่าร้อยละ ๕๐ และจำนวนคดีที่รัฐดำเนินคดีกับผู้มิได้กระทำความผิดซึ่งต้องชดเชยความเสียหายลดลง ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ แบ่งเป็น ๓ แนวทาง ดังนี้

๑.๑ ปลูกฝังให้คนไทยไม่โกง

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมุ่งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมที่ถูกต้อง ทั้งการรักษาประโยชน์สาธารณะ ทัศคติเชิงบวก รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับทุกกลุ่มในสังคม สร้างความตระหนักถึงภัยร้ายแรงของการทุจริตและการรู้เท่าทันการทุจริตของสังคมไทย

- พัฒนากลไกและระบบการดำเนินงานที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

- พัฒนาสร้างเครือข่ายและคุ้มครองการแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบในกลุ่มประชาชน

๑.๒ ป้องกันการทุจริต

- ปฏิรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีระบบที่โปร่งใสตรวจสอบได้

- การไม่ให้มีการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมในขณะดำรงตำแหน่งที่สามารถใช้อำนาจรัฐได้

- การลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยให้มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน กระบวนการและแนวทางการตัดสิน ระยะเวลาแล้วเสร็จ และเอกสารที่ใช้ในการขออนุญาตหรืออนุมัติจากทางราชการให้ระบบงานทั้งระบบโปร่งใสตรวจสอบได้

- เร่งรัดหน่วยงานภาครัฐให้มีการดำเนินงานในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤตมิชอบอย่างเคร่งครัด โดยติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของทุกหน่วยงานของรัฐอย่างต่อเนื่อง

- เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งให้แก่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตให้สามารถเป็นหน่วยงานหลักของภาครัฐในการเฝ้าระวัง ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่บูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างมีกลยุทธ์

๑.๓ ปราบปรามการทุจริต

- จัดให้มีกลไกที่ทำหน้าที่บูรณาการความร่วมมือเรื่องข้อมูล ข่าวสารกิจกรรมปราบปรามและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบทั้งในภาครัฐ เอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ

- เพิ่มอัตราโทษในการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ใกล้เคียงกันระหว่างผู้ให้และผู้รับสินบน โดยเฉพาะการเพิ่มโทษแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำความผิดในกรณีรับสินบนหรือใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- เพิ่มมาตรการลงโทษทางสังคมที่รุนแรงและเพียงพอที่จะทำให้เกิดความยั้งคิดต่อการกระทำการทุจริต รวมทั้งสร้างแนวร่วมการลงโทษทางสังคมที่รุนแรงต่อผู้ทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยการใช้สื่อทุกรูปแบบ

๒. แนวทางปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ๒ แนวทาง คือ ปฏิรูปกฎหมายให้ทันสมัย และปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ตามวิสัยทัศน์มุ่งสู่ ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand) ที่ได้กำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ว่า ประเทศไทยจะได้รับผลการประเมินดัชนีรับรู้การทุจริต (CPI) สูงกว่าร้อยละ ๕๐ ทั้งนี้ จะต้องมีการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาคประชาชน หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบประเมินผล ผ่านผู้แทนจากภาคส่วนต่างๆ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานหลักออกเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปฏิรูปกลไกและกระบวนการการปราบปรามการทุจริต
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทย

จากที่กล่าวมา ได้มีการกำหนดให้หน่วยงานต่างๆ นำแนวทางและยุทธศาสตร์แปลงไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำแผนป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน กำหนดโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เช่น ในระดับหน่วยงานภาครัฐ ก็มีการสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ พัฒนา ปรับปรุง เรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ตามเกณฑ์ ITA : Integrity and Transparency Assessment คือการประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่ครอบคลุมทุกมิติในด้านการบริหารและระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงาน วัฒนธรรมองค์กร รวมไปถึงผลจากการดำเนินงานของหน่วยงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่จะสะท้อนภาพลักษณ์การดำเนินงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ซึ่งมีผลทำให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาเป้าหมายการยกระดับค่าคะแนน (CPI) ตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะที่ ๓ ที่ตั้งไว้

แผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี จัดทำขึ้นภายใต้ความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อบูรณาการการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้ต่อเนื่องและเป็นทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการเป็นประเทศที่มีมาตรฐานความโปร่งใสเทียบเท่าระดับสากล และให้กระทรวงและทุกหน่วยงานร่วมกันกำหนดอนาคตและแก้ปัญหาการทุจริตของประเทศไทยในลักษณะประสานเชื่อมโยงแบบเครือข่ายที่นำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายในแต่ละช่วงเวลาอย่างบูรณาการ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมต้านทุจริตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันการทุจริตเชิงรุก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เป็นสากล

แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔) รัฐบาลได้กำหนดนโยบายส่งเสริมให้มีการนำศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยมาสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพ และมีคุณธรรม โดยส่งเสริมให้องค์การทางศาสนามีบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม สร้างค่านิยม จิตสำนึกที่ดีแก่ประชาชน เพื่อสร้างสังคมให้เกิดความมั่นคง สงบสุขร่มเย็นด้วยมิติทางศาสนา รวมทั้งระบบเศรษฐกิจเกิดความมั่งคั่ง เข้มแข็งบนวิถีวัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และโมเดลประเทศไทย ๔.๐ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เพื่อวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติจึงได้เห็นชอบให้จัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) โดยมีเป้าหมายหลักในการยกระดับจิตใจประชาชนให้มีคุณธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เพื่อสร้างคุณธรรมในสังคมไทยและส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นเอกภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

นโยบายต่อต้านการทุจริตของรัฐบาล โดยรัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ซึ่งกำหนดแนวทางโดยคำนึงถึงปัญหาของประเทศ ได้แก่ การที่ประเทศต้องเร่งฟื้นตัวจากความบอบช้ำทางเศรษฐกิจ ความหวาดระแวงทางสังคมจนกลายเป็นความขัดแย้งทางการเมือง การทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐจนกลายเป็นสิ่งที่ผู้คนระอาใจและเข็ดขยาด และการเคลื่อนเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่ต้องมีความพร้อม จึงกำหนดเป็นนโยบายทั้งหมด ๑๑ ข้อ ซึ่งปัญหาการทุจริตถูกกำหนดในนโยบายข้อ ๑๐ คือการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ แบ่งเป็น ๗ ข้อย่อย ดังนี้

๑. ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนหรือลักลั่นกันหรือมีเส้นทางการปฏิบัติงานที่ยืดยาว ปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ แก้ไขกฎระเบียบให้โปร่งใส ชัดเจน สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดระบบอัตรากำลังและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะที่เป็นศูนย์กลาง และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ

๒. กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้โดยรวดเร็ว ประหยัด และสะดวก ทั้งจะวางมาตรการทางกฎหมาย กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ขั้นตอนที่แน่นอน ระยะเวลาดำเนินการที่รวดเร็ว และระบบอุทธรณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส

๓. ยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการเชิงรุกทั้งในรูปแบบการเพิ่มศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชนในต่างจังหวัดโดยไม่ต้องเดินทางเข้ามายังส่วนกลาง ศูนย์บริการสาธารณะแบบครบวงจรที่ครอบคลุมการให้บริการหลากหลาย ซึ่งจะจัดตั้งตามที่ชุมชนต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถเดินทางไปติดต่อขอรับบริการได้โดยสะดวก

๔. เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

๕. ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด ยกเลิกหรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ไม่จำเป็น สร้างภาระแก่ประชาชนเกินควร หรือเปิดช่องโอกาสการทุจริต

๖. ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติ และเป็นเรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน ทั้งจะเร่งรัดการดำเนินการต่อผู้กระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในด้านวินัยและคดี รวมทั้งให้ผู้ใช้บริการมีโอกาสประเมินระดับความน่าเชื่อถือของหน่วยงานของรัฐ และเปิดเผยผลการประเมินต่อประชาชน

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีองค์กรภาคเอกชนและเครือข่ายต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสอดส่องเฝ้าระวัง ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งจะวางมาตรการคุ้มครองพยานและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินคดีทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ถูกแทรกแซงหรือขัดขวาง

แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) จากนโยบายรัฐบาลและแผนระดับชาติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ได้ผลักดันให้หน่วยงานในภาครัฐกำหนดเป็นนโยบายที่สำคัญและต้องแก้ไขอย่างจริงจัง กระทรวงแรงงานจึงได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตของเจ้าหน้าที่ สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรม ที่มีความสอดคล้อง ตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของประเทศที่ตั้งไว้

แผนผังความเชื่อมโยงแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

- หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๖๓ รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ
- หมวดที่ ๔ หน้าที่ของปวงชนชาวไทย มาตรา ๕๐ (๑๐) บุคคลมีหน้าที่ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

นโยบายต่อต้านการทุจริตของรัฐบาล

รัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ทั้งหมด ๑๑ ข้อ
ข้อ ๑๐ : การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ : ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : ประเทศไทยจะได้รับผลการประเมินดัชนีรับรู้การทุจริต (CPI) สูงกว่าร้อยละ ๕๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ปฏิรูปกลไกและกระบวนการการปราบปรามการทุจริต
ยุทธศาสตร์ที่ ๖	ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทย

แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)

มีเป้าหมายหลักในการยกระดับจิตใจประชาชนให้มีคุณธรรม โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นเอกภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

แผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี

จัดทำขึ้นเพื่อบูรณาการการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้ต่อเนื่องและเป็นทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ๓ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	สร้างวัฒนธรรมต้านทุจริตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ป้องกันการทุจริตเชิงรุก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เป็นสากล

แผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมองค์กรต้านการทุจริต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนานวัตกรรมเพื่อป้องปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนากลไกตามหลักธรรมาภิบาลและหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความโปร่งใส

๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๔.๑ การดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การจัดทำแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยการใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (Strength, Weakness, Opportunity, Threat) เพื่อกรองและพิจารณาตัวแปรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน) ในการจัดทำแผนแม่บทป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงแรงงาน ได้นำหลักการ (4M) มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๑. Man	ด้านบริหารกำลังคน
๒. Money	ด้านบริหารเงิน
๓. Materials	ด้านบริหารทรัพยากร
๔. Management	ด้านการจัดการ

ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค) ได้วิเคราะห์โดยนำหลักการ PESTEL Model มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๑. Political	มิติทางการเมือง
๒. Economic	มิติทางเศรษฐกิจ
๓. Social	มิติทางสังคม
๔. Technology	มิติทางเทคโนโลยี
๕. Environment	มิติทางสภาพแวดล้อม
๖. Legal	มิติทางกฎหมาย

๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ตามกรอบแนวคิด (4M และ PESTEL)

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ได้มีการรวบรวมมาจากการทบทวนเอกสารต่างๆ การรับฟังความคิดเห็น และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ สามารถสรุปผลในภาพกว้างตามทฤษฎีที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายในกระทรวงแรงงานที่เป็น **“จุดแข็ง”** ของการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีดังนี้

ด้านบริหารกำลังคน (Man) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบาย Zero Corruption และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม หน่วยงานมีระบบตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง อีกทั้งมีโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่เจ้าหน้าที่ และยกย่องผู้ประพฤติปฏิบัติตนสุจริต ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านบริหารเงิน (Money) หน่วยงานมีการวิเคราะห์ความคุ้มค่า/คุ้มทุนเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ ส่งผลให้การใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านบริหารทรัพยากร (Material) หน่วยงานมีช่องทางในการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการทุจริต และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต เป็นการช่วยลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม อีกทั้งมีองค์การมหาชนที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวง

ด้านการจัดการ (Management) หน่วยงานมีมาตรการต่อต้านการป้องกันการทุจริตและเผยแพร่ในอินทราเน็ตและอินเทอร์เน็ต มีการจัดซื้อจัดจ้างยึดตามระเบียบพัสดุและตรวจสอบด้านการเงินอย่างเข้มงวด และกำหนดบทลงโทษต่อผู้ทุจริต มีนวัตกรรมในการไม่ให้เงินหรือของกำนัลต่างๆ ต่อเจ้าหน้าที่ อีกทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับทราบข้อมูลข่าวสาร ส่งผลดีต่อการส่งเสริมระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

สภาพแวดล้อมภายในกระทรวงแรงงานที่เป็น **“จุดอ่อน”** ของการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีดังนี้

ด้านบริหารกำลังคน (Man) เจ้าหน้าที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมากกว่าความถูกต้องและไม่ทราบว่าการปฏิบัติของตนเป็นการทุจริต ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบและความสนใจในข้อมูลข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กร อีกทั้งมีการใช้ดุลยพินิจในทางที่มิชอบด้วยกฎหมาย ส่งผลกระทบต่อความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน

ด้านบริหารเงิน (Money) หน่วยงานขาดการบูรณาการระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านงบประมาณ และเครื่องมือในการวัดและประเมินผลความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณที่ชัดเจน ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณขาดประสิทธิภาพและงบประมาณได้รับการอนุมัติล่าช้า

ด้านบริหารทรัพยากร (Material) หน่วยงานขาดการรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น งานการเงินการคลัง อีกทั้งระเบียบหรือข้อบังคับไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยสุจริต ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพและมีโอกาสที่จะกระทำการทุจริต

ด้านการจัดการ (Management) ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความซ้ำซ้อนและมาตรฐานการปฏิบัติงานไม่เท่าเทียมกันในตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญ เช่น งานด้านพัสดุ ซึ่งบุคลากรไม่สามารถนำมาตรการต่างๆ ไปประยุกต์หรือปฏิบัติใช้ได้จริง ขาดช่องทางที่หลากหลายในการประชาสัมพันธ์กฎระเบียบและบทลงโทษที่ชัดเจนในองค์กร อีกทั้งมีระบบอุปถัมภ์และการใช้ดุลยพินิจในทางที่มิชอบ รวมถึงการปฏิบัติตนที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมและประพฤติปฏิบัติสั่งสมกันมา ส่งผลให้ยังมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการดำเนินงานและวัฒนธรรมองค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่มีความเข้มแข็ง

สภาพแวดล้อมภายนอกกระทรวงแรงงานที่เป็น **“โอกาส”** ของการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีดังนี้

มิติทางการเมือง (Political) รัฐบาลมีนโยบายต่อต้านการทุจริตที่ชัดเจน เพื่อยกระดับค่าคะแนน CPI ให้ได้มาตรฐานสากล อีกทั้งสนับสนุนระบบการประเมินบุคคลโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ

มิติทางเศรษฐกิจ (Economic) กระทรวงแรงงานมีบทบาทในด้านเศรษฐกิจของประเทศและภาคธุรกิจตื่นตัวในเรื่องของการต่อต้านการทุจริตมากขึ้น ส่งผลให้กระทรวงแรงงานสามารถเข้าไปมีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินการด้านการต่อต้านการทุจริตในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

มิติทางสังคม (Social) ภาคประชาชนและผู้รับบริการคอยจับตาดูพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ ทำให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสกระทำการทุจริตได้ยากขึ้น

มิติทางเทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีในปัจจุบันมีความทันสมัยเอื้อให้เกิดการพัฒนาระบบการตรวจสอบและสร้างช่องทางในการประชาสัมพันธ์การต่อต้านการทุจริตได้ดียิ่งขึ้น

มิติทางสภาพแวดล้อม (Environment) ผู้ประกอบการเข้าร่วมโครงการเพื่อรับรางวัล Thailand Labour Management Excellence Award ช่วยสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

มิติทางกฎหมาย (Legal) กฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างในปัจจุบันมีการปรับปรุงให้สามารถตรวจสอบความโปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น

สภาพแวดล้อมภายนอกกระทรวงแรงงานที่เป็น **“อุปสรรค”** ของการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีดังนี้

มิติทางการเมือง (Political) หน่วยงานขาดการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอและขาดความต่อเนื่องในการสนับสนุนงานด้านต่อต้านการทุจริต อีกทั้งมีการเร่งรัดการใช้งบประมาณทำให้การดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณขาดประสิทธิภาพ อาจก่อให้เกิดการทำผิดระเบียบการใช้จ่ายฯ

มิติทางเศรษฐกิจ (Economic) สภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ส่งผลเอื้อต่อรูปแบบการทุจริตที่หลากหลายมากขึ้น

มิติทางสังคม (Social) ประชาชนผู้ใช้บริการบางส่วนยังต้องการสิทธิพิเศษในการเข้ารับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงสังคมไทยยังมีค่านิยมอุปถัมภ์และเพิกเฉยต่อการทุจริต

มิติทางเทคโนโลยี (Technology) กระบวนการกลั่นกรองความถูกต้องในการสื่อสารผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความบกพร่อง และข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณในการผลิตสื่อเผยแพร่

มิติทางสภาพแวดล้อม (Environment) หน่วยงานยังมีการขอรับเงินสนับสนุนจากผู้ประกอบกิจการเอกชนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งนักการเมืองใช้อิทธิพลแทรกแซงการดำเนินงานขององค์กร

มิติทางกฎหมาย (Legal) ในสถานการณ์ปกติกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานผ่านการพิจารณาได้ค่อนข้างยาก ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

๔.๓ การวิเคราะห์ TOWs Matrix

จากการสัมมนาจัดทำแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงแรงงาน ได้มีการแบ่งกลุ่มระดมสมองเพื่อประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และนำมาข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์โดยใช้ตารางที่เรียกว่า TOWS Matrix ซึ่งเป็นตารางการวิเคราะห์ที่นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดออกมาเป็นยุทธศาสตร์หรือกยุทธ์ประเภทต่าง ๆ (ตารางที่ ๔.๑)

ในการนำเทคนิคที่เรียกว่า TOWS Matrix มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์จะมีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ ๒ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยที่การประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นการระบุให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจะเป็นการประเมินภายในองค์กร ส่วนการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสและอุปสรรคจะเป็นการประเมินภายนอกองค์กร กล่าวได้ว่า ประสิทธิผลของการกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้เทคนิค TOWS Matrix นี้จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่ละเอียดในทุกแง่มุม เพราะถ้าวิเคราะห์ไม่ละเอียดหรือมองไม่ทุกแง่มุม จะส่งผลทำให้การกำหนดกลยุทธ์ที่ออกมาจะขาดความแหลมคม

๒. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับข้อจำกัด ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ดังกล่าว ทำให้เกิดยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์สามารถแบ่งออกได้เป็น ๔ ประเภท คือ

๑) กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรุก

๒) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน

๓) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข

๔) กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธ์ศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรับ

ตารางที่ ๔.๑ TOWS Matrix วิเคราะห์กลยุทธ์จาก SWOT

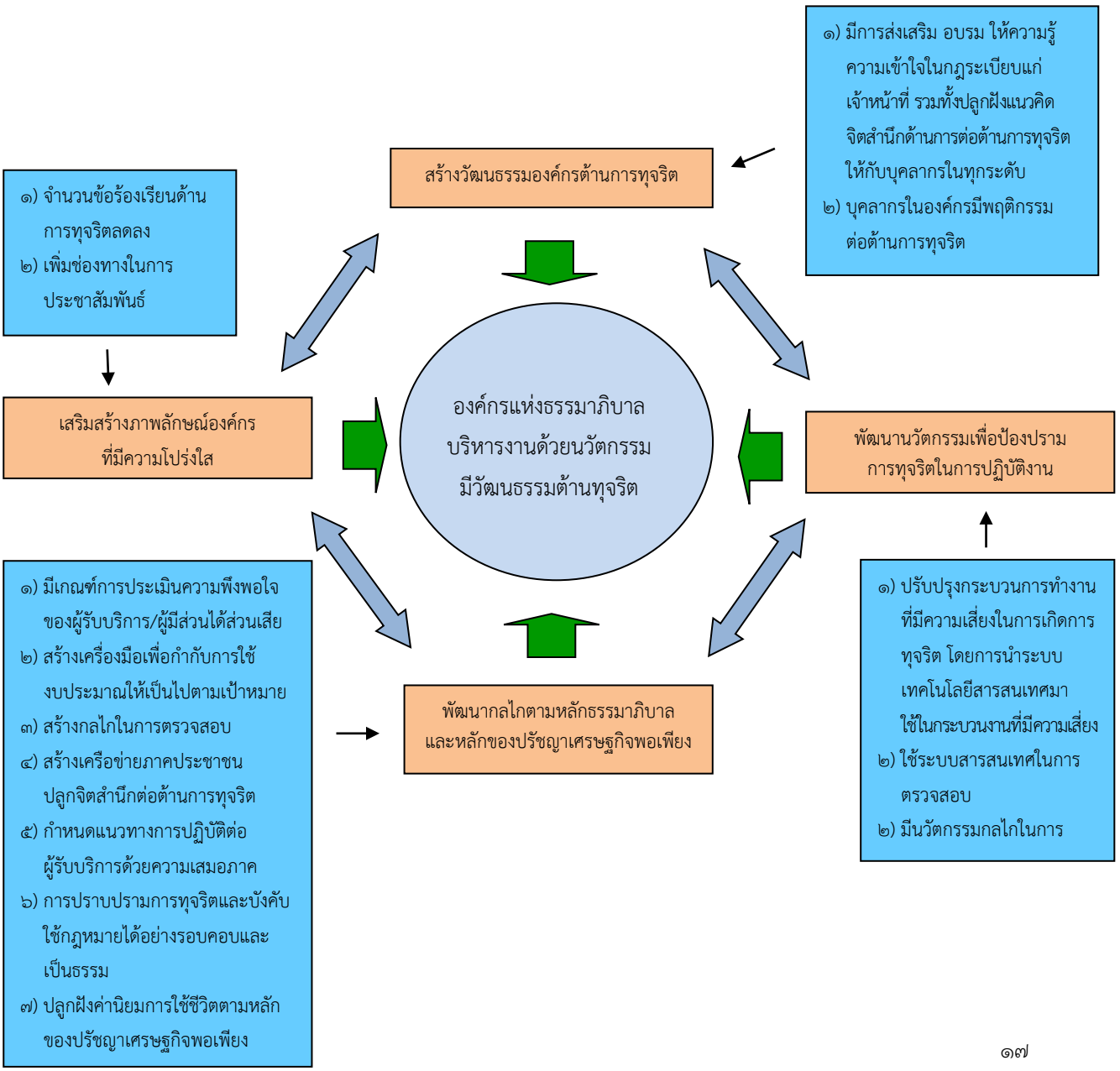
ปัจจัยภายใน / ปัจจัยภายนอก	**S : จุดแข็ง**	**W : จุดอ่อน**
	S1 : การจัดซื้อจัดจ้างยึดตามระเบียบพัสดุ S2 : มีผู้ตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง S3 : มีมาตรการต่อต้านการป้องกันการทุจริตภายในองค์กร S4 : มีการเผยแพร่มาตรการต่อต้านการทุจริตในอินทราเน็ตและอินเทอร์เน็ต S5 : ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบาย Zero-Corruption S6 : มีช่องทางในการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการทุจริต S7 : เจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ S8 : มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (internet & intranet) ในการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต และลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ S9 : มีบทลงโทษต่อผู้ทุจริตเข้มงวด S10 : มีนวัตกรรมในการไม่ให้เงินหรือของกำนัลต่างๆ ต่อเจ้าหน้าที่ S11 : มีระบบการตรวจสอบด้านการเงินอย่างเข้มงวด S12 : มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่เจ้าหน้าที่ S13 : มีการยกย่องผู้ปฏิบัติดีหรือผู้ประพฤติปฏิบัติตนสุจริต S14 : มีการส่งเสริมระบบการเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน S15 : มีโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ S16 : มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม S17 : มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารประชาชนรับทราบ S18 : ผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรม S19 : มีการวิเคราะห์ความคุ้มค่า/คุ้มทุนเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ S20 : มีองค์กรมหาชนที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวง	W1 : ขาดช่องทางที่หลากหลายในการประชาสัมพันธ์กฎระเบียบและบทลงโทษที่ชัดเจนในองค์กร W2 : มาตรฐานการปฏิบัติงานไม่เท่าเทียมกัน W3 : เจ้าหน้าที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมากกว่าความถูกต้อง W4 : ผู้รับผิดชอบงานด้านพัสดุขาดความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง (โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค) W5 : เจ้าหน้าที่ไม่ทราบว่าการปฏิบัติของตนเป็นการทุจริต หรือขาดความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ W6 : มีมาตรการแต่ไม่สามารถนำไปประยุกต์หรือปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง W7 : เจ้าหน้าที่ขาดภาวะผู้นำและความกล้าหาญในการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง W8 : มีผลประโยชน์ทับซ้อนในการดำเนินงานขององค์กร W9 : วัฒนธรรมองค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่มีความเข้มแข็ง W10 : ระเบียบหรือข้อบังคับไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยสุจริต W11 : เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎระเบียบ ข้อกฎหมายต่าง ๆ W12 : มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กร W13 : มีการใช้ดุลยพินิจในทางที่มิชอบด้วยกฎหมาย W14 : มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน W15 : เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน W16 : ขาดความสนใจในข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร W17 : การใช้งบประมาณอย่างไม่คุ้มค่า/ขาดประสิทธิภาพ W18 : ขาดการบูรณาการระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านงบประมาณ W19 : ขาดเครื่องมือในการวัดและประเมินผลความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณที่ชัดเจน W20 : ขาดการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ/งบประมาณได้รับการอนุมัติล่าช้า W21 : ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการเงินการคลัง
O : โอกาส O1 : ประชาชนคอยจับตาดูพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ O2 : ประชาชนผู้รับบริการให้ความร่วมมือในการตรวจสอบและไม่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต O3 : มีนโยบายต่อต้านการทุจริตที่ชัดเจน O4 : มีนโยบายยกระดับค่าคะแนน CPI ให้ได้มาตรฐานสากล O5 : รัฐบาลสนับสนุนระบบการประเมินบุคคลโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ O6 : กฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างในปัจจุบันมีการปรับปรุงให้สามารถตรวจสอบความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างได้ดียิ่งขึ้น O7 : กฎหมายเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างในปัจจุบันเอื้อให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้สาธารณะชนรับทราบ O8 : เทคโนโลยีในปัจจุบันมีความทันสมัยเอื้อให้เกิดการพัฒนาระบบการตรวจสอบการทุจริตได้ดียิ่งขึ้น O9 : เทคโนโลยีในปัจจุบันมีความทันสมัยส่งผลให้เกิดช่องทางในการประชาสัมพันธ์การต่อต้านการทุจริตได้ดียิ่งขึ้น O10 : รัฐบาลมอบหมายให้กระทรวงแรงงานมีบทบาทในด้านเศรษฐกิจของประเทศ O11 : ภาคธุรกิจตื่นตัวในเรื่องของการต่อต้านการทุจริต โดยกระทรวงแรงงานสามารถเข้าไปมีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินการดังกล่าว O12 : ผู้ประกอบการเข้าร่วมโครงการเพื่อรับรางวัล Thailand Labour Management Excellence Award O13 : กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น	***กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)*** - พัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณของกระทรวงแรงงานให้เป็นระบบและคุ้มค่า - พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณของทุกหน่วยงานของกระทรวงแรงงานในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่มีสัดส่วนเหมาะสมกับการแก้ไขปัญหา - ประยุกต์นวัตกรรมในการกำกับดูแลและควบคุมการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน - สร้างนวัตกรรม แอปพลิเคชั่นป้องกันการทุจริต - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านทุจริต - สร้างภาคีเครือข่ายเพื่อบูรณาการต่อต้านการทุจริต - สร้างกลไกการป้องกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานป้องกันการทุจริต - ประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเครื่องมือการทุจริต - นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นเครื่องมือในการต่อต้านการทุจริต - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต - สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานกำหนดกลยุทธ์และมาตรการในการต่อต้านการทุจริต - ยกระดับมาตรการในป้องกันและปราบปรามการทุจริต - สร้างผู้ประกอบการใหม่ที่เน้นสร้างองค์กรธุรกิจคุณธรรมต้นแบบ - สร้าง/ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องทุกร้องเรียน	***กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)*** - สร้างทัศนคติและจิตสำนึกด้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน - อบรมเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้เรื่องกฎระเบียบข้อกฎหมายด้านการต่อต้านทุจริต - พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต - วางมาตรการด้านการเงิน การคลังและงบประมาณในการส่งเสริมเครือข่ายด้านการต่อต้านการทุจริต - พัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์การต่อต้านทุจริต - สร้างเครื่องมือและพัฒนาระบบการประเมินการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า - สร้างระบบตรวจสอบการทุจริตของการดำเนินงานภายในกระทรวงแรงงาน - ยกระดับการให้บริการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน - พัฒนารูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ - ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน - สร้างระบบบริหารจัดการภาคีเครือและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการต่อต้านการทุจริต - ส่งเสริมให้มีระบบแลกระบวนการด้านคุณธรรมอย่างชัดเจน - ให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยสุจริต - ให้สถานประกอบการใช้กฎหมายตามที่บังคับ - กำหนดมาตรฐานของเกณฑ์ที่จะได้รับรางวัล
T : อุปสรรค T1 : สภาวะภายนอกส่งผลเอื้อต่อรูปแบบการทุจริตที่หลากหลายมากขึ้น T2 : ประชาชนผู้ใช้บริการบางส่วนยังต้องการสิทธิพิเศษในการเข้ารับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ T3 : งบประมาณที่จัดสรรให้แก่กระทรวงแรงงานเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่อต้านการทุจริตไม่เพียงพอ T4 : มีการขอรับเงินสนับสนุนจากผู้ประกอบกิจการเอกชนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ T5 : สังคมไทยมีค่านิยมอุปถัมภ์และเพิกเฉยต่อการทุจริต T6 : นักการเมืองใช้อิทธิพลแทรกแซงการดำเนินงานขององค์กร T7 : ขาดการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอและขาดความต่อเนื่องในการสนับสนุนด้านงบประมาณ T8 : การเร่งรัดการใช้งบประมาณทำให้การดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณขาดประสิทธิภาพ และอาจก่อให้เกิดการทำผิดระเบียบการใช้จ่ายฯ T9 : กระบวนการกลั่นกรองความถูกต้องในการสื่อสารผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความบกพร่อง T10 : ข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณในการผลิตสื่อเผยแพร่ T11 : ในห้วงเวลาปกติกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผ่านการพิจารณาได้ค่อนข้างยาก	***กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)*** - สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ - เสริมสร้างองค์ความรู้ของบุคลากรกระทรวงแรงงานด้านการป้องการทุจริต - กำหนดมาตรการและประกาศบทลงโทษผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆให้ทั่วถึง - มีผู้นำต้นแบบที่ได้รับการเชิดชูยกย่อง - นำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน - ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อลดปัญหาการทุจริต - เพิ่มนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อลดปัญหาการทุจริตด้านการเงิน - พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อจัดสรรงบประมาณรายจ่ายให้เหมาะสม - พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อป้องกันการทุจริต - สร้างระบบนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อป้องกันการทุจริต โดยพัฒนาระบบแอปพลิเคชั่นระบบการทุจริต - กำหนดกฎหมายข้อบังคับเพื่อกำหนดบทลงโทษและประกาศเจตนารมณ์ของบุคคลากร - พัฒนาระบบกลไกการบริหารจัดการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร - เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายแรงงานเพื่อต่อต้านการทุจริต - วางมาตรการเสริมสร้างการทุจริตเชิงนโยบาย - วางมาตรการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย กำหนดและประกาศมาตรการการลงโทษสถานหนักแก่บุคลากรที่กระทำผิด	***กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)*** - วางมาตรการให้บุคลากรกระทรวงแรงงานเพื่อเสริมสร้างการป้องกันการทุจริต - ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรเพื่อสร้างบุคลากรต้นแบบ - กำหนดมาตรการในการป้องกันการทุจริตของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน - สร้างนวัตกรรมเพื่อมาตรวจสอบกำกับติดตามประเมินผลการต่อต้านการทุจริต - กำหนดแนวทางและขั้นตอนการบริหารจัดการงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่า - วางระบบการปราบปรามการทุจริตของบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงานให้เห็นผลเป็นรูปธรรม - ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ การใช้จ่ายงบประมาณ - ส่งเสริมให้มีการศึกษาในระเบียบการเงิน การคลัง - เพิ่มประสิทธิภาพงานด้านข่าวกรองของกระทรวงให้มีประสิทธิภาพ - กำหนดมาตรการแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการตรวจสอบให้ชัดเจน พร้อมกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน - บูรณาการกับทุกภาคส่วนในการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต - วางนโยบายตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเป็นเครื่องมือด้านทุจริต - พัฒนาเครือข่ายที่เป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินผลในการจัดสรรงบประมาณ - สร้างเครือข่ายบูรณาการร่วมกับภาคประชารัฐ - ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางอินเตอร์เน็ตและมีการกลั่นกรองความถูกต้องก่อนส่งข้อมูล

๕. การฉายภาพอนาคตด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงาน

๕.๑ วงล้ออนาคต

วงล้ออนาคตการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกระทรวงแรงงานเป็นการวิเคราะห์ สรุปแนวทางที่กระทรวงแรงงานต้องดำเนินการในระยะ ๔ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ในแต่ละด้านเพื่อสร้างองค์กรปราศจากการทุจริต ตามแผนภาพด้านล่างนี้

แผนภาพที่ ๕.๑ วงล้ออนาคตของการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔



๕.๒ การฉายภาพอนาคต

การฉายภาพอนาคตของการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงาน เป็นการสรุปข้อมูลจากการระดมสมองวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร โดยนำสภาพขององค์กรในปัจจุบันมาวิเคราะห์เป็นภาพอนาคต และกำหนดแนวทางหรือวิธีการเพื่อทำให้การดำเนินงานบรรลุตามภาพอนาคตที่หวังไว้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

สิ่งที่เราเป็น (พิจารณาจาก SWOT)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบาย Zero-Corruption ของรัฐบาล
๒. เจ้าหน้าที่ไม่ทราบว่าการปฏิบัติของตนเป็นการทุจริต เพราะขาดความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ
๓. เจ้าหน้าที่ขาดภาวะผู้นำและความกล้าหาญในการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
๔. การเร่งรัดการใช้งบประมาณทำให้การดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณขาดประสิทธิภาพ และอาจก่อให้เกิดการทำผิดระเบียบการใช้จ่ายฯ
๕. สังคมไทยมีค่านิยมอุปถัมภ์และเพิกเฉยต่อการทุจริต
๖. งบประมาณที่จัดสรรให้แก่กระทรวงแรงงานเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่อต้านการทุจริตไม่เพียงพอ
๗. ขาดการบูรณาการระหว่างภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและขาดการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ
๘. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (internet & intranet) ในการในการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต และลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่
๙. ระเบียบหรือข้อบังคับไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยสุจริต
๑๐. มีการส่งเสริมระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน
๑๑. มีมาตรการแต่ไม่สามารถนำไปประยุกต์หรือปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง
๑๒. มีนโยบายต่อต้านการทุจริตที่ชัดเจน
๑๓. รัฐบาลมอบหมายให้กระทรวงแรงงานมีบทบาทในด้านเศรษฐกิจของประเทศ
๑๔. สภาวะภายนอกส่งผลเอื้อต่อรูปแบบการทุจริตที่หลากหลายมากขึ้น
๑๕. ภาคส่วนต่างๆ ตื่นตัวให้ความร่วมมือในการตรวจสอบและไม่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต
๑๖. เทคโนโลยีในปัจจุบันมีความทันสมัยส่งผลให้เกิดช่องทางในการประชาสัมพันธ์การต่อต้านการทุจริตได้ดียิ่งขึ้น
๑๗. มีมาตรการในการป้องกันการทุจริตภายในองค์กร
๑๘. เจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่
๑๙. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และมาตรการต่อต้านการทุจริต
๒๐. เจ้าหน้าที่คำนึงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมมากกว่าความถูกต้อง
๒๑. ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนด้านการทำงานที่โปร่งใส
๒๒. มีการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในองค์กร
๒๓. มีมาตรการต่อต้านการป้องกันการทุจริตภายในองค์กรและมีบทลงโทษ
๒๔. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการตรวจสอบการทำงาน
๒๕. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ

สิ่งที่เราจะเป็นอีก ๔ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔)

๑. กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปราศจากคอร์รัปชัน
๒. เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ และยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด
๓. มีเครื่องมือและกระบวนการในการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม ยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาล
๕. สามารถนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนภารกิจให้มีความโปร่งใส ปลอดจากการทุจริต
๖. มีวัฒนธรรมองค์กรในการต่อต้านการทุจริตที่เข้มแข็ง
๗. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ
๘. มีกลไกในการตรวจสอบการทุจริตที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ
๙. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน
๑๐. มุ่งเน้นการใช้ชีวิตความด้วยความพอเพียง

สิ่งที่เราจะต้องทำเพื่อที่จะเป็นในอีก ๔ ปี

๑. มีเกณฑ์การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๒. มีการส่งเสริม อบรม ให้ความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบแก่เจ้าหน้าที่ รวมทั้งปลูกฝังแนวคิดจิตสำนึกด้านการต่อต้านการทุจริตให้กับบุคลากรในทุกระดับ
๓. สร้างเครื่องมือเพื่อกำกับการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมาย
๔. จำนวนข้อร้องเรียนด้านการทุจริตลดลง
๕. ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีความเสี่ยงในการเกิดการทุจริต โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนงานที่มีความเสี่ยง
๖. สร้างกลไกในการตรวจสอบ
๗. เพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์
๘. ใช้ระบบสารสนเทศในการตรวจสอบ
๙. สร้างเครือข่ายภาคประชาชน ปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต
๑๐. ให้เกิดการเสมอภาคในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการ
๑๑. บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมต่อต้านการทุจริต
๑๒. มีนวัตกรรมกลไกในการป้องกันแก้ไขการทุจริตตามแบบธรรมาภิบาล
๑๓. การปราบปรามการทุจริตและบังคับใช้กฎหมายได้อย่างรอบคอบและเป็นธรรม

๖. แผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

จากการวิเคราะห์สถานการณ์การทุจริต การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์วงล้ออนาคตและการฉายภาพอนาคต รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิและภาคประชาชน สามารถนำมาประมวลผลเพื่อกำหนดแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงาน รายละเอียดดังนี้

๖.๑ วิสัยทัศน์

“องค์กรแห่งธรรมาภิบาล บริหารงานด้วยนวัตกรรม มีวัฒนธรรมต้านทุจริต”

คำอธิบายวิสัยทัศน์

กระทรวงแรงงานในระยะ ๔ ปีข้างหน้า จะมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการใช้นวัตกรรมมาบริหารงาน เช่น การสร้างเครื่องมือและกระบวนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาขับเคลื่อนภารกิจให้มีความโปร่งใส เป็นต้น อีกทั้งมีกลไกในการตรวจสอบการทุจริตที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมที่ไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และมุ่งเน้นการใช้ชีวิตด้วยความพอเพียง

๖.๒ พันธกิจ

“สร้างวัฒนธรรมองค์กรต้านการทุจริต ด้วยนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนากลไกตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความโปร่งใส”

คำอธิบายพันธกิจ

การป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงานในระยะ ๔ ปีข้างหน้า จะเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีและพฤติกรรมต่อต้านการทุจริตให้กับบุคลากรในทุกระดับ โดยการพัฒนา อบรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ปลูกฝังแนวคิดด้านการต่อต้านการทุจริต และสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบต่างๆ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีความเสี่ยงในการเกิดการทุจริต โดยการสร้างเครื่องมือหรือนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบวนงานที่มีความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมกลไกในการตรวจสอบและป้องกันการทุจริตตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างรอบคอบและเป็นธรรม มีเกณฑ์การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างเครือข่ายภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมและมีความรู้ด้านการป้องกันการทุจริต เพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์การต่อต้านการทุจริตและมีแนวทางการปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค จะส่งผลให้จำนวนข้อร้องเรียนด้านการทุจริตลดลงและช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

๖.๓ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการประเมิน ITA สูงกว่าร้อยละ ๙๐

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สูงกว่าร้อยละ ๘๕
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สูงกว่าร้อยละ ๘๖
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สูงกว่าร้อยละ ๘๘
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สูงกว่าร้อยละ ๙๐

๖.๔ วัตถุประสงค์หลัก

๑. เพื่อสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นในกระทรวงแรงงาน
๒. เพื่อพัฒนากลไกและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานเพื่อป้องปรามการทุจริต บนฐานธรรมาภิบาลและหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. เพื่อสร้างการรับรู้และการยอมรับต่อภาพลักษณ์ความโปร่งใสของกระทรวงแรงงาน

๖.๕ ตัวชี้วัด

๑. ระดับความอายต่อการกระทำการทุจริต
๒. ระดับการปรับเปลี่ยนฐานความคิดของบุคลากรในเรื่องการทุจริต
๓. ระดับความสำเร็จในการป้องกันการทุจริตโดยใช้นวัตกรรมมาเป็นกลไกในการดำเนินการ
๔. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริต

๖.๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์มีความครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานหลักออกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรต้านการทุจริต
๒. พัฒนานวัตกรรมเพื่อป้องปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนากลไกตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความโปร่งใส

๖.๖.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมองค์กรต้านการทุจริต

คำอธิบาย

กระทรวงแรงงานจะมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมต้านการทุจริต ไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ โดยเริ่มตั้งแต่การสร้างทัศนคติและจิตสำนึกต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงแรงงาน ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรเพื่อสร้างบุคลากรต้นแบบ และยกย่องเชิดชูเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนการอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้เรื่องกฎระเบียบข้อกฎหมายด้านการต่อต้านทุจริต เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตที่เข้มแข็ง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นในกระทรวงแรงงาน
๒. เพื่อสร้างบุลากรที่มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานมีพฤติกรรมต่อต้านการทุจริต
๒. เกิดวัฒนธรรมมุ่งต้านการทุจริตในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมต้านทุจริต

กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> เสริมสร้างองค์ความรู้ ทัศนคติ จิตสำนึก และแรงจูงใจที่ดีของบุคลากรกระทรวงแรงงานด้านการป้องกันการทุจริต

แนวทางตามกลยุทธ์	วิธีการ
พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความรู้ ทัศนคติ จิตสำนึกที่น่าสนใจและหลากหลาย	- จัดทำโครงการอบรมเจ้าหน้าที่ด้วยวิธีการที่ทำให้เกิดผลกระทบที่ชัดเจน - สร้างสิ่งจูงใจที่หลากหลายในการทำให้บุคลากรตื่นตัวในการต่อต้านการทุจริต

<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> การกำหนดแนวคิด แนวทาง มาตรการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งธรรมมาภิบาลและร่วมต้านการทุจริต

แนวทางตามกลยุทธ์	วิธีการ
สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งธรรมาภิบาลและร่วมต้านการทุจริต	- กำหนดวัฒนธรรมองค์กรแห่งธรรมาภิบาลและร่วมต้านการทุจริต - ขับเคลื่อนและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีธรรมาภิบาลและไม่ยอมรับการทุจริต

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. กระทรวงแรงงานมีมาตรการและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ
๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมและเชิดชูบุคลากรต้นแบบด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
๓. การผนึกกำลังและความร่วมมือของบุคลากรในสังกัดเพื่อเปลี่ยนสภาพแวดล้อมและจิตสำนึกที่จะนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมต้านทุจริต

๖.๖.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนานวัตกรรมเพื่อป้องปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน

คำอธิบาย

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการป้องปรามการทุจริตไม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยการพัฒนานวัตกรรมและกลไกในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต เช่น งานบริหารจัดการงบประมาณ งานการเงินการคลัง ให้เป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน มีความเหมาะสมและคุ้มค่า อีกทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดโอกาสในการเกิดทุจริต และเป็นช่องทางประชาสัมพันธ์งานต่อต้านการทุจริต รวมถึงการกำหนดและปรับปรุงกฎหมาย ข้อบังคับ และบทลงโทษ ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบและป้องกันการทุจริต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานที่ใช้ในการป้องปรามการทุจริต

๒. เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

เป้าประสงค์

๑. มีนวัตกรรมกลไกในการป้องกันแก้ไขการทุจริตตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ข้อร้องเรียนกรณีมีมูลกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยด้านการทุจริตลดลง ร้อยละ ๑๐ ต่อปี

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

๑. จำนวนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อป้องปรามการทุจริตและลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่

๒. ร้อยละของแนวทาง มาตรการหรือนวัตกรรมในการป้องปรามการทุจริตในกระทรวงแรงงานที่ได้รับการตอบสนอง

กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อป้องกันการทุจริต

แนวทางตามกลยุทธ์	วิธีการ
เสริมสร้างและพัฒนาการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่มาใช้เพื่อขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต	- ส่งเสริมให้หน่วยงานนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการป้องกันการทุจริต

<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต

แนวทางตามกลยุทธ์	วิธีการ
การสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันการทุจริตให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- กำหนดช่องทางการสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันการทุจริต - สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันการทุจริต

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่รองรับกระบวนการทำงานเชิงรุกในการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๒. บุคลากรมีศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและลงโทษผู้กระทำผิดจากการทุจริตประพฤติมิชอบ

๖.๖.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนากลไกตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำอธิบาย

หลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับคนทุกระดับ สามารถนำมาประยุกต์เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานป้องกันการทุจริต อีกทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมและบูรณาการการทำงานกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การต่อต้านการทุจริตประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนากลไกการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. เพื่อบูรณาการการทำงานต่อต้านการทุจริตกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

๑. มีกลไกในการป้องกันการทุจริตตามหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

๑. หน่วยงานมีค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่สูงขึ้น
๒. ร้อยละของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> สร้างกลไกการป้องกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานป้องกันการทุจริต

แนวทางตามกลยุทธ์	วิธีการ
พัฒนามาตรการเชิงรุกที่สามารถแก้ไขปัญหาการทุจริตทั้งในราชการส่วนกลางและระดับพื้นที่	- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการกำหนดมาตรการ แนวทาง และขับเคลื่อนโครงการการป้องกันการทุจริต

<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> สร้างระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการต่อต้านการทุจริต

แนวทางตามกลยุทธ์	วิธีการ
พัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างองค์ความรู้และเฝ้าระวังการทุจริตของเจ้าหน้าที่	- จัดอบรมให้ความรู้แก่ภาคีเครือข่ายทั้งส่วนราชการและภาคประชาชน - สร้างช่องทางการถ่ายทอดความรู้และข่าวสารด้านการป้องกันทุจริต

กลยุทธ์ที่ ๓ บูรณาการกับทุกภาคส่วนในการเสริมสร้าง ตรวจสอบ และสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต

แนวทางตามกลยุทธ์	วิธีการ
พัฒนาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเพื่อบูรณาการข้อมูลในการป้องปรามการทุจริตของเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและระดับพื้นที่	- ส่งเสริมการทำงานจากส่วนกลางลงสู่พื้นที่และรับข้อมูลข่าวสารจากพื้นที่สู่ส่วนกลาง ผ่านภาคีเครือข่ายป้องกันการทุจริต และการนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนางาน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. การสนับสนุนและให้ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการต่อต้านการทุจริต

๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานมีการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน

๖.๖.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความโปร่งใส

คำอธิบาย

ยุทธศาสตร์นี้เป็นการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีความโปร่งใส ซึ่งส่งผลให้สภาพแวดล้อมขององค์กรและระบบงานดีขึ้นตาม จนสามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานของบุคลากรได้ โดยการสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย มาตรการในการต่อต้านการทุจริต และสร้างช่องทางการร้องเรียนสนับสนุนการเข้าร่วมโครงการด้านการต่อต้านการทุจริต และประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะ รวมไปถึงการกระตุ้นให้สถานประกอบการใช้กฎหมายตามที่บังคับและส่งเสริมผู้ประกอบการใหม่ที่เน้นสร้างองค์กรธุรกิจคุณธรรมต้นแบบ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างการรับรู้ของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ได้รับทราบถึงภาพลักษณ์ความโปร่งใสของกระทรวงแรงงาน

๒. เพื่อให้หน่วยงาน บุคลากร และผู้รับบริการตามภารกิจมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกระทรวงแรงงาน

เป้าประสงค์

๑. กระทรวงแรงงานได้รับการยอมรับจากประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

๑) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้รับคะแนนการประเมิน External ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สูงขึ้น

๒) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้รับคะแนนการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการจากประชาชนสูงขึ้น

กลยุทธ์

<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> การสร้างนวัตกรรมและช่องทางในการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต

แนวทางตามกลยุทธ์	วิธีการ
พัฒนานวัตกรรมและช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ที่ดึงดูดความสนใจและสร้างการรับรู้ปัญหาและผลกระทบจากการทุจริต	- พัฒนา สร้าง และนำนวัตกรรมการเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบใหม่ๆ มาใช้ในการสนับสนุนงานป้องกันการทุจริต - ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความสนใจในการรับรู้และกระตุ้นการต่อต้านการทุจริต

<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างภาพลักษณ์ทั้งหน่วยงานภายนอกและภายในองค์กร

แนวทางตามกลยุทธ์	วิธีการ
สร้างและสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรที่มีความโปร่งใสปราศจากการทุจริต	- การเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นและเข้าร่วมกับหน่วยงานภายนอก

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. สนับสนุนการนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการสร้างการรับรู้ในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต
๒. องค์กรหรือผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีความโปร่งใส
๓. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้รับการยอมรับหรือได้รับรางวัลจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ผังยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงานว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะ ๔ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ : องค์กรแห่งธรรมาภิบาล บริหารงานด้วยนวัตกรรม มีวัฒนธรรมต้านทุจริต

พันธกิจ : สร้างวัฒนธรรมองค์กรต้านการทุจริต ด้วยนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน พัฒนากลไกตามหลักธรรมาภิบาล และหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความโปร่งใส

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการประเมิน ITA สูงกว่าร้อยละ ๙๐

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นในกระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อพัฒนากลไกและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของกระทรงแรงงานเพื่อป้องปรามการทุจริตบนฐานธรรมาภิบาลและหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อสร้างการรับรู้และการยอมรับต่อภาพลักษณ์ความโปร่งใสของกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมองค์กรต้านการทุจริต

เป้าประสงค์
๑) บุคลากรกระทรวงแรงงานมีพฤติกรรมต่อต้านการทุจริต
๒) เกิดวัฒนธรรมมุ่งต้านการทุจริตในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

กลยุทธ์
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างองค์ความรู้ ทัศนคติ จิตสำนึก และแรงจูงใจที่ดีของบุคลากรกระทรวงแรงงานด้านการป้องกันการทุจริต
กลยุทธ์ที่ ๒ การกำหนดแนวคิด แนวทาง มาตรการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งธรรมาภิบาลและร่วมต้านการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนานวัตกรรมเพื่อป้องปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์
๑) มีนวัตกรรมกลไกในการป้องกันแก้ไขการทุจริตตามหลักธรรมาภิบาล
๒) ข้อร้องเรียนกรณีมีมูลกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยด้านการทุจริตลดลง ร้อยละ ๑๐ ต่อปี

กลยุทธ์
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อป้องกันการทุจริต
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนากลไกตามหลักธรรมาภิบาลและหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์
๑) มีกลไกในการป้องกันการทุจริตตามหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์
กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างกลไกการป้องกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานป้องกันการทุจริต
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการต่อต้านการทุจริต
กลยุทธ์ที่ ๓ บูรณาการกับทุกภาคส่วนในการเสริมสร้าง ตรวจสอบ และสนับสนุนการต่อต้านการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความโปร่งใส

เป้าประสงค์
๑) กระทรวงแรงงานได้รับการยอมรับจากประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส

กลยุทธ์
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างนวัตกรรมและช่องทางในการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างภาพลักษณ์ ทั้งหน่วยงานภายนอกและภายในองค์กร

๗. ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง

การดำเนินงานตามแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงาน ให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องวิเคราะห์ความเสี่ยงและภาวะคุกคามต่างๆ ที่จะบั่นทอนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ เพื่อหาแนวทางจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมหรือควบคุมเพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงนั้นจะไม่เกิดผลกระทบต่อเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ ดังตารางการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ ๗.๑ ความเสี่ยงและแนวทางจัดการความเสี่ยง

ความเสี่ยง	แนวทางจัดการความเสี่ยง
๑. ความเสี่ยงจากความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลและการนำไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน	มีการจัดทำแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ระยะยาวในการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม
๒. ความเสี่ยงจากงบประมาณที่จัดสรรเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่อต้านการทุจริตไม่เพียงพอ	บูรณาการการทำงาน/กิจกรรมที่มีอยู่ในการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตและขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งอื่น
๓. ความเสี่ยงจากสภาวะภายนอกที่ส่งผลเอื้อต่อรูปแบบการทุจริตที่หลากหลายมากขึ้น	- สร้างวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ - มีการนำ พรบ. อำนวยความสะดวกและลดการใช้ดุลยพินิจมาใช้ในการปฏิบัติราชการ
๔. ความเสี่ยงจากประชาชนผู้ใช้บริการบางส่วนยังต้องการสิทธิพิเศษในการเข้ารับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ	
๕. ความเสี่ยงจากการขอรับเงินสนับสนุนจากผู้ประกอบกิจการเอกชนเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	
๖. ความเสี่ยงจากการที่สังคมไทยมีค่านิยมอุปถัมภ์และเพิกเฉยต่อการทุจริต	
๗. ความเสี่ยงจากนักการเมืองใช้อิทธิพลแทรกแซงการดำเนินงานขององค์กร	
๘. ความเสี่ยงจากการเร่งรัดการใช้งบประมาณทำให้การดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณขาดประสิทธิภาพ และอาจก่อให้เกิดการทำผิดระเบียบการใช้จ่ายฯ	- มีการกำหนดแผนการใช้งบประมาณไว้ล่วงหน้า - มีระบบการให้คำปรึกษาในการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบ
๙.ในห้วงเวลาปกติ (การบริหารโดยรัฐบาลจากการเลือกตั้ง) กฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผ่านการพิจารณาได้ค่อนข้างยาก	- มีการนำเสนอการแก้ไขกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามขั้นตอนของกฎหมาย - กำหนดระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติงานภายใน(ตามที่กฎหมายรองรับ) เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความสะดวกรวดเร็ว และเกิดผลในทางปฏิบัติ

๘. การเปลี่ยนแปลงและการจัดการการเปลี่ยนแปลง

จากการดำเนินการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมกระทรวงแรงงาน ระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งยังมิได้จัดทำแผนแม่บทและกำหนดวิสัยทัศน์ รวมถึงค่าเป้าหมายที่ชัดเจน จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐนำยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปประกอบการจัดทำแผนสู่การปฏิบัติ อีกทั้งสถานการณ์การทุจริตในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี อย่างรวดเร็ว ดังนั้น กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจัดทำแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อทำให้การแก้ไขปัญหาการทุจริตสามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ได้ ซึ่งมีประเด็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงและแนวทางการจัดการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๘.๑ การเปลี่ยนแปลงและการจัดการการเปลี่ยนแปลง

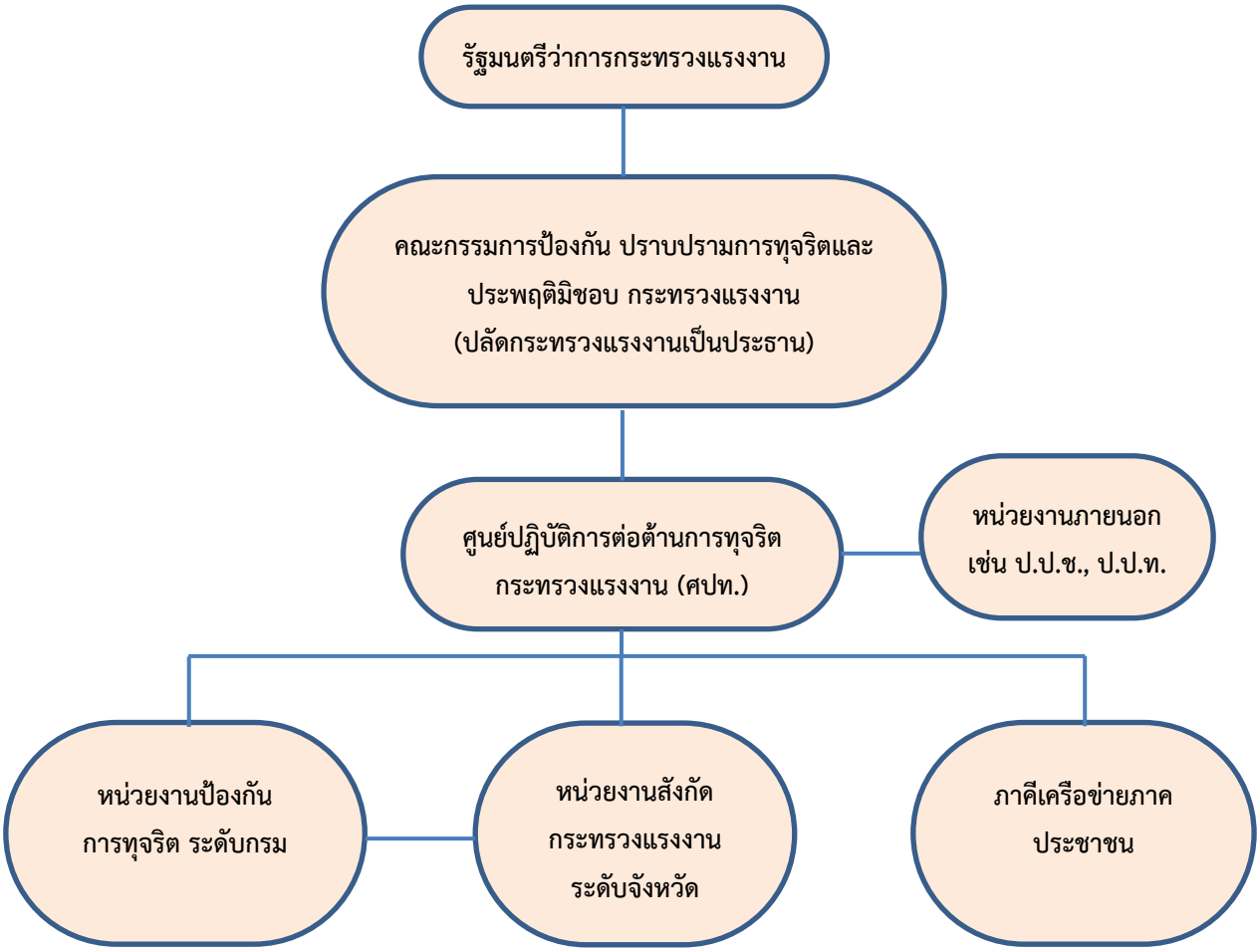
การเปลี่ยนแปลง	การจัดการการเปลี่ยนแปลง
๑. การดำเนินงานตามแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อให้การกำหนดและดำเนินโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในสังกัด	สร้างการมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมประเมินผล
๓. ความตื่นตัวด้านการต่อต้านการทุจริตของภาคีเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร	สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของหน่วยงานด้านการต่อต้านการทุจริต

๙. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานและผลสำเร็จของโครงการ และเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากระบวนการวางแผน (Planning) และการปฏิบัติตามแผน (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation) จะสามารถบ่งบอกถึงความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค ผลสำเร็จ และผลกระทบจากการดำเนินงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำกับ เร่งรัด และปรับปรุง/ยุติการดำเนินการ หรือเป็นข้อมูลในการพัฒนางานต่อไป

การติดตามและประเมินผลแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ระดับการติดตาม	หน่วยงานรับผิดชอบ	ระยะเวลาการติดตาม	การรายงาน
ระดับกรม	ศปท. ระดับกรม/หน่วยงานที่กรมมอบหมาย	รายไตรมาส (ทุก ๓ เดือน คือ ธ.ค., มี.ค., มิ.ย., ก.ย.)	หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม
ระดับกระทรวง	ศปท. กระทรวงแรงงาน	สิ้นสุดไตรมาสที่ ๒ และไตรมาสที่ ๔ (ทุกหน่วยงานต้องรายงานต่อกระทรวงแรงงาน)	ศปท. รวบรวมผลการดำเนินงานเพื่อรายงานต่อคณะกรรมการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงแรงงาน

๑๐. กลไกการดำเนินงาน

แผนภาพที่ ๑๐.๑ กลไกการดำเนินงานตามแผนแม่บทป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)