

แบบรายงานเสนอความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน

เอกสาร ๑

กระบวนการ/โครงการ	ชื่อความเสี่ยง	ศปท. กระทรวง	ชื่อหน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน	ด้านประเภทความเสี่ยง
	การประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ศปท. กระทรวงแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	หน่วยงานระดับกรม/เทียบเท่า	ด้านที่ ๔ การบริหารงานบุคคล

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

โอกาส/ผลกระทบ	๑	๒	๓	๔	๕
โอกาส (Likelihood)	อธิบาย โอกาสที่ ๑				
ผลกระทบ (Impact)	อธิบาย ผลกระทบที่ ๑				

ลงชื่อ *ช.ร.*

(นางสาวชลวรรณ เรืองพงษ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๘๗

(เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง)

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ชื่อความเสี่ยง	ลำดับ ขั้นตอน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับความเสี่ยง
				Likelihood	Impact	Risk Score	
การประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	กำหนดหลักเกณฑ์ที่เอื้อประโยชน์กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	๑	๑	๑	ต่ำ
	๒	ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคล ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. สป. กำหนด ตรวจสอบคุณสมบัติ และรวบรวมข้อมูล ผู้สมัครเข้ารับการประเมิน	ลงประกาศรับสมัครในช่องทางที่ไม่เหมาะสม และ กำหนดระยะเวลาการประกาศรับสมัครที่อาจเอื้อประโยชน์คนบางกลุ่ม และทำให้บางกลุ่มเสียผลประโยชน์	๑	๑	๑	ต่ำ
	๓	ประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก	ประเมินบุคคลโดยไม่คำนึงถึงระบบคุณธรรม แต่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือระบบพรรคพวกที่ไม่ยึดความรู้ ความสามารถของบุคคล	๒	๒	๔	ต่ำ
	๔	ผู้ขอประเมินดำเนินการส่งผลงานวิชาการ และคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานวิชาการของผู้ขอรับการประเมิน	การช่วยเหลือให้ผลการประเมินผ่าน ถึงแม้ว่าผลงานทางวิชาการอาจไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	๑	๑	๑	ต่ำ
	๕	การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	เสนอแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินล่าช้า	๑	๑	๑	ต่ำ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การอนุมัติของผู้บริหาร	การเผยแพร่ในเว็บไซต์หน่วยงาน	Link แอปพร

ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	กำหนดหลักเกณฑ์ที่เอื้อประโยชน์กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง	ต่ำ	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดตามหนังสือ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ ส.ค. ๖๔	๑.๑ จัดทำร่างหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยไม่เอื้อประโยชน์กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ๑.๒ นำร่างหลักเกณฑ์ฯ เสนอ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (อ.ก.พ. สป.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ต.ค.๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	ผอ. กบค. และ จนท. ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๒. ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคล ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. สป. กำหนด ตรวจสอบคุณสมบัติ และรวบรวมข้อมูล ผู้สมัครเข้ารับการประเมิน	ลงประกาศรับสมัครในช่องทางที่ไม่เหมาะสม และกำหนดระยะเวลาการประกาศรับสมัครที่อาจเอื้อประโยชน์คนบางกลุ่ม และทำให้บางกลุ่มเสียผลประโยชน์	ต่ำ	ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคล ผ่านช่องทางที่เหมาะสม เช่น หนังสือเวียนระบบ Intranet เป็นต้น โดยกำหนดช่วงเวลาการรับสมัครที่เหมาะสม และยุติธรรม	๒.๑ ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคล ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. สป. กำหนด ๒.๒ ตรวจสอบคุณสมบัติ และรวบรวมข้อมูล ผู้สมัครเข้ารับการประเมิน จัดทำรายละเอียดและสรุปข้อมูลผู้ขอเข้ารับการประเมิน	ต.ค.๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	ผอ. กบค. และ จนท. ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๓. ประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก	ประเมินบุคคลโดยไม่คำนึงถึงระบบคุณธรรม แต่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวกที่ไม่ยึดความรู้ความสามารถของบุคคล	ต่ำ	คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยใช้ระบบคุณธรรม และพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. / อ.ก.พ. สป. กำหนดอย่างเคร่งครัด	๓.๑ ประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ๓.๒ รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาคัดเลือกต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๓.๓ จัดทำประกาศรายชื่อให้ผู้ผ่านการประเมินพร้อมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน ข้อเสนอแนวคิด สักส่วนผลงาน โดยมีการแจ้งเวียนอย่างเปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ	ต.ค.๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	ผอ. กบค. และ จนท. ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๔. ผู้ขอประเมินดำเนินการส่งผลงานวิชาการ และคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงาน วิชาการของผู้ขอรับการประเมิน	การช่วยเหลือให้ผลการประเมินผ่าน ถึงแม้ว่าผลงานทางวิชาการอาจ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	ต่ำ	- กรรมการประเมินผลงานจะต้องมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมในการพิจารณา ผลงานทางวิชาการ - กระบวนการประเมินผลงานมีความโปร่งใส - แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตาม คุณสมบัติที่ ก.พ. กำหนด	๔.๑ ผู้ขอรับการประเมินให้จัดส่งผลงานภายใน ๙๐ วัน นับจากวันที่ได้รับแจ้งจากกลุ่มงาน สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๔.๒ จัดส่งผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงานที่ผู้ขอรับการประเมิน เสนอมา (โดยผลงานต้องเป็นเรื่องเดียวกันกับ เรื่องที่เสนอในขั้นตอนประเมินบุคคล) ๔.๓ จัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน เพื่อพิจารณาผลงานที่ผู้ขอรับการประเมิน เสนอมา ๔.๔ สรุปผลการประเมินในแต่ละครั้ง แล้ว แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบเพื่อปรับปรุง แก้ไขผลงาน	ต.ค.๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	ผอ. กบค. และ จนท. ฝ่าย สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๕. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	เสนอแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินล่าช้า	ต่ำ	ดำเนินการแต่งตั้งทันทีเมื่อประเมินผลงานผ่าน และไม่เกิน ๙๐ วัน หลังจากได้รับแจ้งผลรับ การคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งการแต่งตั้งเมื่อผู้ เข้ารับการประเมินได้ผ่านการประเมินบุคคล และผลงานแล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานได้รับผลงานที่มี เอกสารหลักฐานครบถ้วน โดยไม่ต้องแก้ไข เพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน ตามหนังสือ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ ส.ค. ๖๔ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พ.ย. ๒๔ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มี.ค. ๒๖ นร ๐๕๐๔/ว ๔ ลงวันที่ ๑๖ ม.ค. ๕๗	๕.๑ จัดทำสรุปผลการประเมินที่ผ่านการ ประเมินของคณะกรรมการเรียบร้อยแล้ว เสนอปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อลงนามใน คำสั่งแต่งตั้ง ๕.๒ แจ้งเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ทราบ ทัวกัน รวมทั้งแจ้งเวียนทางระบบ Intranet ของสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน	ต.ค.๖๖ - ก.ย. ๖๗	-	ผอ. กบค. และ จนท. ฝ่าย สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

แบบแสดงรายละเอียดประมาณการงบประมาณโครงการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ศปท. กระทรวง	ชื่อหน่วยงาน	ส่วนราชการที่ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ประเภทงบประมาณ	วิธีจัดซื้อจัดจ้าง	ระยะเวลาดำเนินการ	โครงการ IP	โครงการ CoST
ศปท. กระทรวงแรงงาน	-	-	-	-			-		

ที่	รายการ	รายละเอียด (ประเภท จำนวน คุณสมบัติ(Spec) อื่นๆ)	ประมาณการงบประมาณ (Cost breakdown)	รวมงบประมาณ (บาท)
-	-	-	-	-

ศปท. กระทรวง	ชื่อหน่วยงาน	การอนุมัติของผู้บริหาร	การเผยแพร่ในเว็บไซต์หน่วยงาน	Link เมย์แพร์
ศปท. กระทรวงแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			

ขั้นตอน	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	ผลการดำเนินการ
๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	ต่ำ	ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดตามหนังสือ นร ๑๐๐๖/ว๑๔ ลงวันที่ ๑๑ ส.ค. ๖๔	เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก
๒. ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคล ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. สป. กำหนด ตรวจสอบคุณสมบัติ และรวบรวมข้อมูลผู้สมัครเข้ารับการประเมิน	ต่ำ	ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลผ่านช่องทางที่เหมาะสม เช่น หนังสือเวียน ระบบ Intranet เป็นต้น โดยกำหนดช่วงเวลาการรับสมัครที่เหมาะสม และยุติธรรม	เจ้าหน้าที่ดำเนินการลงประกาศผ่านช่องทางหนังสือเวียน ระบบ Intranet โดยกำหนดช่วงเวลาการรับสมัครที่เหมาะสม และดำเนินการตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด
๓. ประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก	ต่ำ	คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยใช้ระบบคุณธรรม และพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. / อ.ก.พ. สป. กำหนดอย่างเคร่งครัด	คณะกรรมการคัดเลือกและเจ้าหน้าที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก
๔. ผู้ขอประเมินดำเนินการส่งผลงานวิชาการ และคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานวิชาการของผู้ขอรับการประเมิน	ต่ำ	- กรรมการประเมินผลงานจะต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการพิจารณาผลงานทางวิชาการ - กระบวนการประเมินผลงานมีความโปร่งใส - แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามคุณสมบัติที่ ก.พ. กำหนด	คณะกรรมการประเมินผลงานมีความรู้ความสามารถเหมาะสม และกระบวนการประเมินผลงานมีความโปร่งใส
๕. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	ต่ำ	ดำเนินการแต่งตั้งทันทีเมื่อประเมินผลงานผ่าน และไม่เกิน ๙๐ วัน หลังจากได้รับแจ้งผลการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งการแต่งตั้งเมื่อผู้เข้ารับการประเมินได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วน โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน ตามหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖ ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ ส.ค. ๖๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พ.ย. ๒๕ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มี.ค. ๒๖ ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ ม.ค. ๕๗	เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เมื่อผลการดำเนินงานผ่าน โดยให้มีผลย้อนหลังถึงวันที่ได้ดำเนินการส่งเล่มผลงานทางวิชาการ