



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯ โทรศัพท์ ๑๐๐๓
ที่ รง ๐๒๑๓/ ๑๕๕ วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้แจ้งเวียนคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินฯ ใช้ประกอบการวางแผน และดำเนินการประเมินตามขั้นตอนและช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งการดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ในข้อ O30 การประเมิน ความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน กำหนดต้องประกอบข้อมูลให้ทุกหน่วยงานเปิดเผยข้อมูล ดังนี้

๑.๑ แสดงผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

(๑) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก ในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ (กรณีหน่วยงานที่ไม่มีภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ระบุว่า “ไม่มีความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการงานอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มี ภารกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘”)

(๒) การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ

(๓) การจัดซื้อจัดจ้าง

(๔) การบริหารงานบุคคล

๑.๒ ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตแต่ละประเด็น ต้องมีรายละเอียด อย่างน้อย ประกอบด้วย

(๑) เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง

(๒) มาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยง

๑.๓ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานจะต้องเปิดเผยข้อมูลข้างต้นบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน (เอกสาร ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

ที่ประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ชั้น ๑๓ อาคารกระทรวงแรงงาน มีมติการมอบหมายการจัดทำรายละเอียดตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในข้อ O30 ดังนี้

/๒.๑ สำนักงาน...

๒.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงไม่มีความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เนื่องจากหน่วยงานไม่มีการกิจการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๒.๒ เห็นชอบให้สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศจัดทำการประเมินความเสี่ยง การทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ

๒.๓ เห็นชอบให้กองบริหารการคลังจัดทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับสินบนด้านการการจัดซื้อจัดจ้าง

๒.๔ เห็นชอบให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนด้านการบริหารงานบุคคล

๓. ขอรายงาน

หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามข้อ ๒ ได้จัดทำการประเมิน ความเสี่ยงในแต่ละประเด็นที่ได้รับมอบหมาย สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๓.๑ ด้านการใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ สำนักประสาน ความร่วมมือระหว่างประเทศได้นำเสนอการประเมินความเสี่ยงการทุจริตฯ เรื่อง การดำเนินการรับเงินบำเหน็จ ชราภาพจากกองทุนประกันภัยแรงงานไต้หวัน โดยมีประเด็นความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ สินบนที่เจ้าหน้าที่อาจประวิงเวลาในการพิจารณาเอกสารของแรงงาน ซึ่งหน่วยงานมีมาตรการในการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริตโดยกำหนดบทลงโทษอย่างเคร่งครัด หากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประวิงการตรวจสอบ ความถูกต้องของคำขอและเอกสารประกอบคำขอ (เอกสาร ๒)

๓.๒ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง กองบริหารการคลังได้นำเสนอการประเมินความเสี่ยงการทุจริตฯ เรื่อง กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่เสี่ยงต่อการทุจริตและขัดต่อพระราชบัญญัติกระทรวงการคลังว่าด้วยการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีประเด็นความเสี่ยงการทุจริต ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนที่อาจเปิดโอกาสให้เกิดการทุจริตหรือการเรียกรับสินบนได้ในกระบวนการ ของการหาบริษัทผู้เทียบหรือการเสนอราคาของผู้ประกอบการที่ดำเนินการตามกระบวนการสามารถ ที่จะเปิดให้ดำเนินการเลือกเฉพาะเจาะจงผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งได้ ซึ่งหน่วยงานมีมาตรการ ในการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตโดยดำเนินการตรวจสอบรายละเอียดหรือคุณสมบัติของพัสดุที่จะซื้อ หรือจ้างจากบริษัทผู้ค้าที่มีความหลากหลาย ตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุโดยมีเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญการ และผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานกำกับดูแล รวมทั้งการสร้างตระหนักรู้ นโยบายไม่รับของขวัญ และของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) (เอกสาร ๓)

๓.๓ ด้านการบริหารงานบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำเสนอการประเมิน ความเสี่ยงการทุจริตฯ เรื่อง การประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีประเด็นความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน ที่อาจมีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อเอื้อประโยชน์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งหน่วยงานมีมาตรการในการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริตโดยกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยไม่เอื้อประโยชน์ กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (เอกสาร ๔)

๔. ข้อพิจารณา

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ในข้อ O30 เป็นไปตามการดำเนินการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตเผยแพร่รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนฯ ในเว็บไซต์หลักของกระทรวงแรงงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เรือเอก



(สารโรจน์ คมคาย)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

แบบรายงานเสนอความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน

กระบวนงาน/โครงการ	ชื่อความเสี่ยง	ศปท. กระทรวง	ชื่อหน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน	ด้านประเภทความเสี่ยง
กระบวนงาน	การดำเนินการรับเงินบำเหน็จ ชราภาพจากกองทุนประกันภัย แรงงานได้ทุกวัน	ศปท. กระทรวงแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	หน่วยงานระดับกรม/เทียบเท่า	ด้านที่ ๒ การใช้อำนาจตามกฎหมาย/ การให้บริการตามภารกิจ

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

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

ลงชื่อ 

(นางสาวกษมา ดีอร่าปู)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

๐๒-๒๓๒๑๒๔๒

(เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง)

แบบรายงานการระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

ศปท. กระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ชื่อความเสี่ยง	ลำดับ ขั้นตอน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับความเสี่ยง
				Likelihood	Impact	Risk Score	
การดำเนินการรับเงินบำเหน็จ ชราภาพจากกองทุนประกันภัย แรงงานได้ทุกวัน	๑	รับแบบคำขอลจากสำนักงานแรงงานจังหวัด	เจ้าหน้าที่ประวิงเวลาในการดำเนินการ อาจมีการรับสินบนเพื่อลัดขั้นตอนการดำเนินงาน	๑	๑	๑	ต่ำ
	๒	สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศตรวจสอบ เอกสาร	เจ้าหน้าที่ (จ้างเหมา) บางคนไม่มีศักยภาพในการ ทำงาน ทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรและ	๑	๑	๑	ต่ำ
	๓	ส่งเอกสารทางถุงเมล์สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง เนื่องจาก มีข้อจำกัดเรื่องน้ำหนักจำนวน ๐.๕ กิโลกรัม จึงสามารถส่งได้ประเทศละ ๑ ซอง	ถุงเมล์อาจมีการส่งล่าช้า	๑	๒	๒	ต่ำ
	๔	สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ ๒) ไทเป และสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ ๒) สาขาเกาสง ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและส่งคำร้อง ไปยังกองทุนประกันภัยแรงงานได้ทุกวัน	ด้วยปริมาณงานที่มีจำนวนมาก และถุงเมล์มีการส่ง เอกสารล่าช้า โอกาสทำให้ส่งคำร้องไปยังกองทุน ซึ่งมีระยะเวลาที่จำกัด อาจทำให้การดำเนินการ ตามขั้นตอนไม่ทันแก่เวลา	๑	๑	๑	ต่ำ
	๕	กองทุนประกันภัยแรงงานได้ทุกวัน อนุมัติและโอนเงิน พร้อมทั้งมีหนังสือแจ้งสำนักงานแรงงาน ณ กรุง มะนิลา (ส่วนที่ ๒) ไทเป และสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ ๒) สาขาเกาสง ทั้งนี้ สสร.จะมีหนังสือแจ้ง สปร.ทางกองเบส และทางไปรษณีย์ด้วยระหว่างประเทศ	แรงงานบางรายไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน เนื่องจากนายจ้างไม่สมัครให้แรงงานเข้ากองทุน ประกันภัยแรงงานได้ทุกวัน ทำให้แรงงานไม่ได้รับ สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันภัยแรงงานได้ทุกวัน	๑	๑	๑	ต่ำ
	๖	เมื่อสปร.ได้รับหนังสือแจ้งผลจากสสร. สปร.ดำเนินการ แจ้งสรจ. หรือแรงงานภายใน ๑๔ วันทำการ หลังจาก ได้รับหนังสือจาก สสร.	ด้วยใบแจ้งผลที่ได้รับจากสสร.มีจำนวนมาก อาจทำให้เจ้าหน้าที่แจ้งผลให้แก่แรงงานล่าช้า	๑	๑	๑	ต่ำ

แบบรายงานแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ศปท. กระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การอนุมัติของผู้บริหาร	การเผยแพร่ในเว็บไซต์หน่วยงาน	Link เผยแพร่
ผ่านการอนุมัติแล้ว	ดำเนินการแล้ว	

[illegible]

แบบรายงานที่ ๔ แบบรายงานประมาณการงบประมาณโครงการจัดซื้อจัดจ้าง

แบบแสดงรายละเอียดประมาณการงบประมาณโครงการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ศปท. กระทรวง	ชื่อหน่วยงาน	ส่วนราชการ ที่ดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้าง	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ประเภท งบประมาณ	วิธีจัดซื้อ จัดจ้าง	ระยะเวลา ดำเนินการ	โครงการ IP	โครงการ CoST
ศปท. กระทรวง แรงงาน	สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	สำนักประสาน ความร่วมมือ ระหว่างประเทศ	การดำเนินงานบำเหน็จ ชราภาพจากกองทุน ประกันภัยแรงงาน ได้วัน	ไม่ใช้ งบประมาณ			ภายใน ๖ เดือนนับตั้งแต่ เอกสารได้รับการรับรอง จากสำนักเศรษฐกิจไทย ประจำประเทศไทย		

[illegible]

แบบรายงานผลการดำเนินการแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

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

ขั้นตอน	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	ผลการดำเนินการ	
รับแบบคำขอกจากสำนักงานแรงงานจังหวัด	ต่ำ	แจ้งหน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	เจ้าหน้าที่ดำเนินการในเวลาที่กำหนด ไม่ประวิงเวลา โดยไม่มีการรับสินบน	
สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศตรวจสอบเอกสาร	ต่ำ	กำหนดบทลงโทษอย่างเคร่งครัดหากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานละเลยในหน้าที่ทำลายเอกสารคำขอและเอกสารประกอบคำขอ	เจ้าหน้าที่ดำเนินการในเวลาที่กำหนด แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ครบถ้วน	
ส่งเอกสารทางถุงมือสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องน้ำหนักจำนวน ๐.๕ กิโลกรัม จึงสามารถส่งได้ประเทศละ ๑ ของ	ต่ำ	มีการจัดส่งเอกสารผ่านบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ไปรษณีย์ด่วนที่สุดระหว่างประเทศ (EMS Wold Thailand)	มีหลักฐานในการตรวจสอบการจัดส่งหนังสือถึง สนร.	
สำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ ๒) ไทเป และสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ ๒) สาขาเกาสง ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและส่งคำร้องไปยังกองทุนประกันภัยแรงงานไต้หวัน	ต่ำ	แจ้งหน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	เจ้าหน้าที่ดำเนินการในเวลาที่กำหนด	
กองทุนประกันภัยแรงงานไต้หวัน อนุมัติและโอนเงิน พร้อมทั้งมีหนังสือแจ้งสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ ๒) ไทเป และสำนักงานแรงงาน ณ กรุงมะนิลา (ส่วนที่ ๒) สาขาเกาสง ทั้งนี้ สนร.จะมีหนังสือแจ้ง สปร.ทางถุงมือ	ต่ำ	สนร.กำกับและติดตามให้นายจ้างสมัครแรงงานเข้ากองทุนประกันภัยแรงงานไต้หวัน เพื่อแรงงานจะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันภัยแรงงานไต้หวัน	แรงงานได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันภัยแรงงานไต้หวัน	
เมื่อสปร.ได้รับหนังสือแจ้งผลจากสนร. สปร.ดำเนินการแจ้งสรจ.หรือแรงงาน ภายใน ๑๔ วันทำการ วันหลังจากได้รับหนังสือจาก สนร.	ต่ำ	แจ้งหน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	เจ้าหน้าที่ดำเนินการในเวลาที่กำหนด	

แบบรายงานเสนอความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงาน

กระบวนการ/โครงการ	ชื่อความเสี่ยง	ศปท. กระทรวง	ชื่อหน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน	ด้านประเภทความเสี่ยง
กระบวนการ	กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่เสี่ยงต่อการทุจริตและขัดต่อพระราชบัญญัติ กระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ศปท. กระทรวงแรงงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	หน่วยงานระดับกรม/เทียบเท่า	ด้านที่ ๓ โครงการจัดซื้อจัดจ้าง

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

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

ลงชื่อ 

(นางสาวเพ็ญศิริ มุจนานนท์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัสดุ

๐ ๒๒๓๒ ๑๒๐๓

(เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง)

แบบรายงานการระบุประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ชื่อความเสี่ยง	ลำดับ ขั้นตอน	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต	Risk Score (L x I)			ระดับความเสี่ยง
				Likelihood	Impact	Risk Score	
กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่เสี่ยงต่อการทุจริตและขัดต่อพระราชบัญญัติกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑	จัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้าง	กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงอาจเปิดโอกาสให้เกิดการทุจริตหรือการเรียกรับสินบนได้ในกระบวนการของการหาบริษัทผู้เทียบหรือการเสนอราคาของผู้ประกอบการที่การดำเนินการตามกระบวนการสามารถที่จะเปิดให้ดำเนินการเลือกเฉพาะเจาะจงผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งได้	๑	๑	๑	ต่ำ
	๒	จัดทำร่างขอบเขตของงาน		๑	๑	๑	ต่ำ
	๓	จัดทำรายงาขอซื้อหรือจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง		๑	๑	๑	ต่ำ
	๔	หัวหน้าหน่วยงานของรัฐให้ความเห็นชอบรายงานขอซื้อขอจ้าง		๑	๑	๑	ต่ำ
	๕	เจ้าหน้าที่เจรจาตกลงราคากับผู้ประกอบการที่มีอาชีพหรือรับจ้างนั้นโดยตรง ระเบียบฯ		๑	๑	๑	ต่ำ
	๖	หัวหน้าเจ้าหน้าที่ซื้อหรือจ้างภายในวงเงินที่ได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ระเบียบฯ		๑	๑	๑	ต่ำ
	๗	ประกาศผู้ที่ได้รับการคัดเลือกการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง ระเบียบฯ		๑	๑	๑	ต่ำ
	๘	ลงนามในสัญญาตามแบบที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด หรือข้อตกลง		๑	๑	๑	ต่ำ

แบบรายงานแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

กองบริหารการคลัง

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การอนุมัติของผู้บริหาร	การเผยแพร่ในเว็บไซต์หน่วยงาน		Link เผยแพร่				
ขั้นตอน	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุม ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
การจัดซื้อจัดจ้าง	กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงอาจเปิดโอกาสให้เกิดการทุจริตหรือการเรียกรับสินบนได้ในกระบวนการของการหาบริษัทคู่เทียบหรือการเสนอราคาของผู้ประกอบการที่การดำเนินการตามกระบวนการสามารถที่จะเปิดให้ดำเนินการเลือกเฉพาะเจาะจงผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งได้	ต่ำ	- ปฏิบัติงานตามพ.ร.บ. ระเบียบ กฎกระทรวงฯ รวมถึงจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุอย่างเคร่งครัด - ส่งเสริมนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ของหน่วยงาน ให้มีผลบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม	- ดำเนินการตรวจสอบรายละเอียดหรือคุณสมบัติของพัสดุที่จะซื้อหรือจ้างจากบริษัทคู่ค้าที่มีความหลากหลาย - ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ โดยคำนึงถึงความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่จัดซื้อจัดจ้าง - ดำเนินการทบทวนและสอบทานกระบวนการทำงานอย่างเคร่งครัดให้เป็นไปตามระเบียบในทุกขั้นตอน โดยให้เจ้าหน้าที่พัสดุและเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญ และผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วม - ดำเนินการชี้แจงและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรภายในหน่วยงาน ให้ปฏิบัติตามระเบียบและจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารการคลัง

แบบรายงานที่ ๔ แบบรายงานประมาณการงบประมาณโครงการจัดซื้อจัดจ้าง

แบบแสดงรายละเอียดประมาณการงบประมาณโครงการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ศปท. กระทรวง	ชื่อหน่วยงาน	ส่วนราชการ ที่ดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้าง	ชื่อโครงการ	งบประมาณ (บาท)	ประเภท งบประมาณ	วิธีจัดซื้อ จัดจ้าง	ระยะเวลา ดำเนินการ	โครงการ IP	โครงการ CoST
ศปท. กระทรวง แรงงาน	สำนักงานปลัด กระทรวงแรงงาน	กองบริหารการคลัง	กระบวนการ การเพิ่ม ประสิทธิภาพ ในการจัดซื้อ จัดจ้างของ บุคคลากร สำนักงาน ปลัดกระทรวง แรงงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ			ไตรมาส ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		

ที่	รายการ	รายละเอียด (ประเภท จำนวน คุณลักษณะ (Spec) อื่นๆ)	ประมาณ การงบประมาณ (Cost breakdown)	รวมงบประมาณ (บาท)

แบบรายงานผลการดำเนินการแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต

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

ขั้นตอน	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต	ผลการดำเนินการ
กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง อาจเปิดโอกาสให้เกิดการทุจริตหรือการเรียกรับสินบนได้ในกระบวนการของการหาบริษัทผู้เทียบหรือการเสนอราคาของผู้ประกอบการ	ต่ำ	- ปฏิบัติงานตามพ.ร.บ. ระเบียบ และกฎกระทรวงฯ รวมถึงจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุอย่างเคร่งครัด - ปฏิบัติตามแนวนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	- เจ้าหน้าที่ดำเนินการศึกษาคู่มือกฎหมาย และถือปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานด้านพัสดุอย่างเคร่งครัด - มีการดำเนินการตรวจสอบรายละเอียดหรือคุณสมบัติของพัสดุที่จะซื้อหรือจ้างจากบริษัทผู้ค้าที่มีความหลากหลายเป็นประจำ - มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ โดยคำนึงถึงความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่จัดซื้อจัดจ้าง - ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง ดำเนินการสอบทานกระบวนการทำงานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบในทุกขั้นตอนของการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน - มีการดำเนินการให้ความรู้พร้อมทั้งส่งเสริมนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

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 

(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 และวิธีการประเมินบุคคลผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. สป. กำหนด ตรวจสอบคุณสมบัติ และรวบรวมข้อมูลผู้สมัครเข้ารับการประเมิน	ลงประกาศรับสมัครในช่องทางที่ไม่เหมาะสม และกำหนดระยะเวลาการประกาศรับสมัครที่อาจเอื้อประโยชน์คนบางกลุ่ม และทำให้บางกลุ่มเสียผลประโยชน์	๑	๑	๑	ต่ำ
	๓	ประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ 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	ค.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	ค.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 สัดส่วนผลงาน โดยมีการแจ้งเวียนอย่างเปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ	ค.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 จัดส่งผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ที่ผู้ขอรับการประเมิน 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	ดำเนินแต่งตั้งทันทีเมื่อประเมินผลงานผ่าน 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 เผยแพร่
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 และวิธีการประเมินบุคคล ผ่านช่องทางที่เหมาะสม เช่น หนังสือเวียน ระบบ Intranet เป็นต้น โดยกำหนดช่วงเวลาการรับสมัครที่เหมาะสม และยุติธรรม	เจ้าหน้าที่ดำเนินการลงประกาศผ่านช่องทาง หนังสือเวียน ระบบ Intranet โดยกำหนดช่วงเวลาการรับสมัครที่เหมาะสม และดำเนินการตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด
๓. ประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก	ต่ำ	คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยใช้ระบบคุณธรรม และพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. / อ.ก.พ. สป. กำหนดอย่างเคร่งครัด	คณะกรรมการคัดเลือกและเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก
๔. ผู้ขอประเมินดำเนินการส่งผลงานวิชาการ และคณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานวิชาการของผู้ขอรับการประเมิน	ต่ำ	- กรรมการประเมินผลงานจะต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการพิจารณาผลงานทางวิชาการ - กระบวนการประเมินผลงานมีความโปร่งใส - แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามคุณสมบัติที่ ก.พ. กำหนด	คณะกรรมการประเมินผลงานมีความรู้ความสามารถเหมาะสม และกระบวนการประเมินผลงานมีความโปร่งใส
๕. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	ต่ำ	ดำเนินการแต่งตั้งทันทีเมื่อประเมินผลงานผ่าน และไม่เกิน ๙๐ วัน หลังจากได้รับแจ้งผลการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งการแต่งตั้งเมื่อผู้เข้ารับการประเมินได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วน 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. ๖๖ ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ ม.ค. ๕๗	เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เมื่อผลการดำเนินงานผ่าน โดยให้มีผลย้อนหลังถึงวันที่ได้ดำเนินการส่งเล่มผลงานทางวิชาการ