

การบริหารความเสี่ยงการทุจริต

กระบวนการสรรหา เลือกสรร และบรรจุพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

“โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ในทุกขั้นตอนของการสรรหา”

จุดที่ต้องเฝ้าระวังสูงสุด : การสอบข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์

⚠ ความเสี่ยงทุจริต

⚠ วางแผนและประกาศรับสมัคร ปานกลาง

- กำหนดคุณสมบัติแบบ “ลือกลือก”
- เอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

⚠ รับสมัครและตรวจสอบคุณสมบัติ ปานกลาง

- ละเว้นการตรวจสอบเอกสารหรือคุณสมบัติที่ไม่ครบถ้วน
- แก้ไขข้อมูลในระบบเพื่อแลกผลประโยชน์
- ระบบอุปถัมภ์ช่วยเหลือพวกพ้อง

⚠ การสอบข้อเขียน สูงมาก

- ข้อสอบรั่วไหล หรือจำหน่ายข้อสอบ
- เปิดเผยข้อสอบแก่ผู้สมัครบางรายล่วงหน้า
- สลับตัวผู้เข้าสอบ

⚠ การสอบสัมภาษณ์ สูงมาก

- ใช้ดุลพินิจ ความชอบ หรือดุลยพินิจส่วนตัวในการให้คะแนน
- กรรมการมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้สมัคร
- มีการตกลงช่วยเหลือหรือเรียกรับผลประโยชน์ล่วงหน้า

⚠ ประกาศผล บรรจุ และแต่งตั้ง ปานกลาง

- รวมคะแนนผิดพลาดโดยเจตนา
- เปลี่ยนลำดับรายชื่อก่อนประกาศผล
- เรียกรับผลประโยชน์เพื่อเรียกตัวสำรอง
- ละเว้นการตรวจประวัติผู้ได้รับคัดเลือก

🛡 มาตรการควบคุมและป้องกัน

- 1 ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งจากส่วนราชการ
 - ตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติอย่างน้อย 3 คน
 - ประกาศรับสมัครผ่านเว็บไซต์และช่องทางเปิดเผย ไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ
- “ทุกคนต้องเข้าถึงข้อมูลสมัครงานอย่างเท่าเทียม”

- 2 ใช้ระบบ IT และ e-Saraban บันทึกวัน-เวลาการรับสมัคร
 - ให้เจ้าหน้าที่กรรพการบุคคลอย่างน้อย 2 คนร่วมตรวจสอบ
 - แจ้งเหตุผลและระเบียบอ้างอิงแก่ผู้ไม่ผ่านเกณฑ์อย่างชัดเจน
- “ตรวจสอบร่วมกัน ลดโอกาสแทรกแซงข้อมูล”

- 3 จัดทำคลังข้อสอบและสุ่มเลือกด้วยระบบคอมพิวเตอร์
 - คณะกรรมการจะเป็นผู้เก็บและส่งมอบข้อสอบให้กองกรรพการบุคคลในวันที่ทำการสอบ
 - ตรวจสอบข้อสอบด้วยคอมพิวเตอร์ หรือปิดกั้นข้อมูลผู้เข้าสอบ
- “ข้อสอบต้องเป็นความลับ ผลสอบต้องเป็นธรรม”

- 4 ใช้แบบประเมินสมรรถนะและเกณฑ์คะแนนมาตรฐาน
 - กรรมการลงนามรับรองว่าไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องถอนตัวจากการพิจารณา
 - เชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกร่วมเป็นกรรมการ
- “ตัดสินจากความสามารถ ไม่ใช่ความสัมพันธ์”

- 5 ใช้ระบบคอมพิวเตอร์รวมคะแนนและจัดลำดับ
 - ประกาศคะแนนอย่างโปร่งใสเพื่อให้ตรวจสอบได้
 - เสนอผลต่อผู้มีอำนาจการเพื่ออนุมัติ
 - บรรจุทดลองปฏิบัติงาน 90 วัน
- “ผลการคัดเลือกต้องเปิดเผย ตรวจสอบ และอุทธรณ์ได้”

■ โปร่งใส

■ เป็นธรรม

■ ตรวจสอบได้

เปิดเผยข้อมูลและผลคะแนนอย่างเหมาะสม

ใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกันกับผู้สมัครทุกคน

มีระบบบันทึกข้อมูล การจ้างคุม และการกลั่นกรอง

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
การรายงานผลตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ในกระบวนการสรรหาการเลือกสรรและการบรรจุพนักงานองค์การจัดการน้ำเสีย

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
๑	การวางแผนและการ ประกาศรับสมัคร	กรรมการอาจมีการ กำหนดคุณสมบัติที่ “ลือคสเปก” เพื่อ เอื้อประโยชน์ให้ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะ	ปานกลาง	การสอบทานคุณสมบัติ : ใช้ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งจาก ส่วนราชการ	ในขั้นตอนการสรรหาและเลือกสรร เมื่อกองทรัพยากรบุคคลดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีแล้วเสร็จ ให้กองทรัพยากรบุคคลจัดกลุ่มตำแหน่ง ที่จะดำเนินการสรรหาตามสายงาน เสนอผู้อำนวยการองค์การจัดการ น้ำเสียแต่งตั้งคณะกรรมการ มีจำนวน ไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยกรรมการ อย่างน้อย ๑ คน ต้องเป็นผู้แทน ที่รับผิดชอบหรือโครงการที่มีตำแหน่ง ที่จะสรรหาและเลือกสรร และมีหัวหน้า กองทรัพยากรบุคคลเป็นกรรมการและ เลขานุการ	กองทรัพยากรบุคคลได้ทบทวนกรอบ อัตรากำลังและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยเสนอ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติไม่ น้อยกว่า ๓ คน เพื่อร่วมตรวจสอบความ เหมาะสม โปร่งใส และป้องกันการกำหนด คุณสมบัติที่อาจเอื้อประโยชน์แก่บุคคลใด บุคคลหนึ่ง ก่อนจัดทำและเผยแพร่ประกาศ รับสมัครให้ผู้สนใจเข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียม
				กลไกการกลั่นกรอง : แต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อกำหนด พิจารณาคุณสมบัติก่อนลงนาม ประกาศ	การเลือกสรรตำแหน่งใด ถ้า ผู้อำนวยการองค์การจัดการน้ำเสียเห็น ควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มี ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง นั้น ร่วมเป็นคณะกรรมการ ผู้อำนวยการองค์การจัดการน้ำเสีย อาจ แต่งตั้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้มี	

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					ประสบการณ์เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ทั้งภายในหรือภายนอกองค์การจัดการ น้ำเสียร่วมเป็นคณะกรรมการก็ได้	
				การเข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียม	ให้กองทรัพยากรบุคคล จัดทำประกาศ รับสมัครให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการรับสมัครที่คณะกรรมการกำหนด และเสนอผู้อำนวยการองค์การจัดการ น้ำเสียให้ความเห็นชอบและลงนาม ในประกาศรับสมัคร	
					การประกาศรับสมัคร ให้ปิดไว้ในที่ เปิดเผยทั่วไป และให้แพร่ข่าวการ รับสมัครในเว็บไซต์ขององค์การจัดการ น้ำเสีย หรือสารสนเทศอื่น ๆ โดยให้มี ระยะเวลาแพร่ข่าวไม่น้อยกว่า ๕ วัน ทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร	
๒	การรับสมัครและการ ตรวจสอบคุณสมบัติ	- พนักงานกอง ทรัพยากรบุคคลหรือ กรรมการอาจ เพิกเฉยต่อคุณสมบัติ ที่ไม่ครบถ้วน หรือ ช่วยแก้ไขข้อมูลใน ระบบให้ผู้สมัครมี	ปานกลาง	ระบบการรับสมัครโปร่งใส : นำระบบ IT มาใช้ เพื่อบันทึก เวลา การสมัครงาน ป้องกัน การแทรกใบสมัครหลังปิดรับ	ให้กองทรัพยากรบุคคลตรวจสอบ คุณสมบัติของผู้สมัครจากเอกสารต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร โดยนำระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ หรือ e-saraban มาใช้ เพื่อบันทึกเวลา การรับสมัคร เพื่อป้องกันการแทรกใบ สมัครหลังปิดรับ	ดำเนินการรับสมัครผ่านระบบสารสนเทศ อิเล็กทรอนิกส์ โดยกำหนดให้ระบบบันทึกวัน และเวลาการยื่นสมัคร เพื่อป้องกันการ แทรกแซงข้อมูลหรือการรับสมัครนอก ระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ มีเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติของผู้สมัคร อย่างน้อย ๒ คน พร้อมจัดทำรายชื่อผู้มีสิทธิ์

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
		คุณสมบัติตรงตาม เกณฑ์เพื่อรับสินบน				สอบและแจ้งเหตุผลในกรณีผู้สมัครขาด คุณสมบัติ
		พนักงานกอง ทรัพยากรบุคคลหรือ กรรมการตรวจสอบ คุณสมบัติอาจ ช่วยเหลือพวกพ้องให้ ผ่านตามระบบ อุปถัมภ์ หรือมีการ เรียกรับผลประโยชน์ เพื่อช่วยให้ผู้สมัคร ผ่านคุณสมบัติ		การสอบทานแบบคู่ขนาน : กำหนดให้พนักงานกอง ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๒ คน รับรองความถูกต้องของ การตรวจสอบวุฒิการศึกษา และคุณสมบัติเบื้องต้น	ให้กองทรัพยากรบุคคล มีการสอบทาน รับรองความถูกต้องของการตรวจสอบ วุฒิการศึกษาและคุณสมบัติเบื้องต้น	
				การเปิดเผยเหตุผล : กรณี ผู้สมัครขาดคุณสมบัติต้องระบุ เหตุผลและระเบียบข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในการประกาศ รายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ เพื่อให้ สามารถอุทธรณ์ได้	- ในกรณีผู้สมัครขาดคุณสมบัติ กอง ทรัพยากรบุคคลจะมีหนังสือแจ้งเหตุผล และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ เพื่อให้ สามารถอุทธรณ์ได้	
๓	การสอบข้อเขียน	- กรรมการผู้ออก ข้อสอบอาจมีการ	สูงมาก	การรักษาความลับ : จัดทำคลัง ข้อสอบและสุ่มเลือกข้อสอบ	ให้คณะกรรมการกำหนดคะแนนเต็ม ของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ	กำหนดหลักเกณฑ์และคะแนนสอบให้ สอดคล้องกับลักษณะงานของตำแหน่ง

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
		จัดทำเอกสารเพื่อ จำหน่าย แจก หรือ กระบวนการอื่นใดที่ ก่อให้เกิดประโยชน์ แก่ตนเอง และผู้เข้า สอบคัดเลือก		โดยคอมพิวเตอร์ หรือกรณี ออกข้อสอบใหม่ ให้ดำเนินการ ในพื้นที่ปิด	สมรรถนะแต่ละเรื่องได้ตามความ จำเป็นและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน เสนอขอความเห็นชอบจาก ผู้อำนวยการองค์การจัดการน้ำเสีย	และเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดให้มีการแยกหน้าที่ระหว่างผู้ออก ข้อสอบ ผู้คุมสอบ และผู้ตรวจข้อสอบ เพื่อลด โอกาสการรั่วไหลของข้อสอบหรือการ แทรกแซงผลคะแนน รวมถึงจัดเก็บและ ประมวลผลคะแนนตามขั้นตอนที่ตรวจสอบได้
		- ข้อสอบรั่วไหล กรรมการมีการ เปิดเผยข้อสอบให้ ผู้สมัครบางรายทราบ ล่วงหน้า เพื่อรับ สินบน		การลดการรวมศูนย์ : แยก หน้าที่ ระหว่าง “ผู้ออก ข้อสอบ” “ผู้คุมสอบ” และ “ผู้ตรวจข้อสอบ” ไม่ให้เป็น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเดียวกัน	- ให้คณะกรรมการกำหนดคะแนนเต็ม ของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะแต่ละเรื่องได้ตามความ จำเป็นและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน เสนอขอความเห็นชอบจาก ผู้อำนวยการองค์การจัดการน้ำเสีย - ในการเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงาน ให้ยึดหลักความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีการเลือกสรร โดยคณะกรรมการสามารถกำหนด คะแนนเต็มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละเรื่องได้ตาม ความจำเป็นและสอดคล้องกับตำแหน่ง งาน ทั้งนี้ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเรื่องใดที่จำเป็นและ สอดคล้องกับตำแหน่งมากที่สุดควรมี	

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					น้ำหนักของคะแนนเต็มมากที่สุด สำหรับเกณฑ์การตัดสิน ให้เป็นผู้ผ่าน การเลือกสรรเป็นพนักงานองค์การ จัดการ น้ำเสีย ผู้ผ่านการเลือกต้องผ่าน เกณฑ์ประเมินผลภาพรวม ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	
		การทุจริตในห้องสอบ มาตรการคุมสอบไม่ รัดกุม เช่น การ อนุญาตให้นำอุปกรณ์ สื่อสารเข้าห้องสอบ หรือการปล่อยให้มีการ สลับตัวผู้เข้าสอบ		- ความเป็นกลาง : พิจารณาใช้ การตรวจข้อสอบด้วยเครื่อง คอมพิวเตอร์ หรือหากเป็น ข้อเขียนแบบอัตนัย ต้องปกปิด ชื่อผู้เข้าสอบ		
		บุคคลที่ทำหน้าที่ ออกข้อสอบ คัดเลือก ข้อสอบ และ ตรวจข้อสอบเป็น บุคคลเดียวกัน				
๔	การสอบสัมภาษณ์	กรรมการไม่มีเกณฑ์ การให้คะแนนที่เป็น มาตรฐาน ทำให้ใช้ ความรู้สึกส่วนตัว	สูงมาก	- เกณฑ์การตัดสินเชิงประจักษ์ : ใช้แบบประเมินที่มีคะแนน แยกตามหัวข้อสมรรถนะ พร้อมคำอธิบายระดับคะแนน	กรรมการต้องจัดทำรายงานความ ขัดแย้งทางผลประโยชน์ก่อนเริ่ม กระบวนการสรรหา	คณะกรรมการได้ใช้แบบประเมินที่กำหนด เกณฑ์และคะแนนแยกตามหัวข้ออย่างชัดเจน เพื่อให้การพิจารณาเป็นมาตรฐานเดียวกัน กรรมการทุกคนลงนามรับรองการไม่มี

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
		ความชอบ หรืออคติ ในการตัดสินใจ		ที่ชัดเจน เพื่อลดการใช้ดุลย พินิจส่วนตัว		ผลประโยชน์ทับซ้อนก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ และจัดทำบันทึกผลการสัมภาษณ์ไว้เป็น หลักฐาน โดยพิจารณาเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกร่วมเป็นกรรมการตามความเหมาะสม
		กรรมการมี ความสัมพันธ์อันญาติ พี่น้อง หรือเป็นคน รู้จักกับผู้สมัคร แต่ไม่ มีระเบียบให้ถอนตัว จากการเป็น กรรมการ (Conflict of Interest)		การจัดการส่วนได้ส่วนเสีย : กรรมการต้องลงนามรับรอง ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และหากพบผู้สมัครที่มีความ ขัดแย้งทางผลประโยชน์ต้อง ถอนตัวทันที	ในกระบวนการสรรหา และเลือกสรร ให้คณะกรรมการพิจารณาว่าจะมีการ สรรหาและเลือกสรรจากพนักงาน ในองค์การหรือน้ำเสีย หรือ บุคคลภายนอก หรือจะสรรหาทั้งจาก พนักงานภายในองค์การหรือน้ำเสีย และบุคคลภายนอกก็ได้ ทั้งนี้ ให้ถือ ประโยชน์ขององค์การหรือน้ำเสีย เป็นหลัก โดยให้เสนอผู้อำนวยการ องค์การหรือน้ำเสียพิจารณาอนุมัติ	
		มีการตกลงหรือรับ ประโยชน์เพื่อ ช่วยเหลือผู้สมัครราย ใดรายหนึ่งไว้ก่อน การสัมภาษณ์จริง		การมีส่วนร่วมจากภายนอก : เชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก หน่วยงานร่วมเป็นกรรมการ เพื่อถ่วงดุลอำนาจและ ตรวจสอบความโปร่งใส		

ลำดับ ที่	ขั้นตอนการดำเนินการ	ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
๕	การประกาศผล/การบรรจุ และแต่งตั้ง	- การรวมคะแนน ผิดพลาดโดยเจตนา (เพิ่มคะแนนให้บุคคล ที่ต้องการ” การ เปลี่ยนลำดับรายชื่อ ก่อนประกาศผล	ปานกลาง	การประมวลผลอัตโนมัติ : ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการ รวมคะแนนและจัดลำดับที่ เพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือ การจงใจสลับลำดับ	เมื่อคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และเจรจากำหนดค่าจ้างเสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอรายงานผลการสรรหาและผล การเจรจาค่าจ้างต่อผู้อำนวยการ องค์การจัดการน้ำเสีย เพื่อให้ความ เห็นชอบ	ดำเนินการรวมและตรวจสอบผลคะแนนด้วย ระบบคอมพิวเตอร์หรือวิธีการที่สามารถ ตรวจสอบย้อนกลับได้ ก่อนประกาศผลการ เลือกสรร โดยเปิดเผยผลคะแนนตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นเสนอรายงานผล การสรรหาและผลการเจรจาค่าจ้างต่อ ผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาอนุมัติ จัดทำบัญชี รายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร และออกคำสั่ง บรรจุ/แต่งตั้งให้ผู้ผ่านการเลือกสรรเข้าทดลอง ปฏิบัติงานเป็นเวลา ๙๐ วัน
		การเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการเรียก ตัวสำรองมาทำงาน หรือการไม่ตรวจสอบ ประวัติอาชญากรรม ของผู้สมัครที่มีเส้น สาย		การเปิดเผยผลคะแนน : ประกาศคะแนนสำหรับผู้ผ่าน ข้อเขียน/ผ่านการสัมภาษณ์ ตามลำดับ เพื่อให้ผู้สมัคร ตรวจสอบความถูกต้องของ ผล สอบตนเองได้	ภายหลังจากผู้อำนวยการองค์การ จัดการน้ำเสียให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ ส่งมายังกองทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำ ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการ เลือกสรร และจัดทำคำสั่งองค์การ จัดการน้ำเสียเสนอผู้อำนวยการ องค์การจัดการน้ำเสียลงนาม โดยให้ บรรจุทดลองงาน เป็นระยะเวลา ๙๐ วัน นับแต่วันที่รายงานตัวเข้ารับหน้าที่	