



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล โทร.๐๔๔-๔๗๓๕๕๗ ต่อ ๑๗

ที่ นม ๕๗๕๐๑/๙๓

วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและมาตรการควบคุมความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในกระบวนการบริหารงานบุคคล (การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผล การปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง/พนักงานเทศบาล)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองกรด

๑. เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. และกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการป้องกันและลดโอกาส ในการเกิดทุจริต ประพฤติมิชอบ และสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลนั้น

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ สำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารงานบุคคล) ได้ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินความ เสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ใน "กระบวนการบริหารงานบุคคล (การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง/พนักงานเทศบาล)" ซึ่งจัดเป็นความเสี่ยง ประเภทด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ โดยได้ดำเนินการครบถ้วนตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนการและกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต (พบประเด็น ความเสี่ยงสำคัญ ๔ ประเด็น)

ขั้นตอนที่ ๒ และ ๓ การวิเคราะห์และประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยง (พบระดับ ความเสี่ยง "สูง" จำนวน ๓ ประเด็น และระดับ "ปานกลาง" จำนวน ๑ ประเด็น)

ขั้นตอนที่ ๔ การจัดทำมาตรการควบคุมและป้องกันความเสี่ยงการทุจริต เพื่อกำหนด วิธีดำเนินการ ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

๓. กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนด มาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑ ถึงฉบับที่ ๒๑)

๔. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนด รายการ ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดหลักสูตร การพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

๖. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานกลาง เกี่ยวกับการโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒

/๗.ประกาศ...

๗. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนเทศบาล ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองกรด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ และยุติธรรม สำนักปลัดเทศบาล จึงได้กำหนดมาตรการป้องกันที่สำคัญ เช่น การใช้ระบบห้องลับ (Safe Zone) ในการออกข้อสอบ การจัดทำหนังสือเรียกตัวตามลำดับบัญชีทางไปรษณีย์ตอบรับ และการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีมีการร้องเรียน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารรายงานการประเมินความเสี่ยงฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

๕. ข้อเสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....

(นายณราศักดิ์ เฝ้าหนองคู่)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการกอง

- เห็นชอบ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวรุ่งทิพย์ พิมพ์ขุนทด)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ).....

(นายฐานะ มาศขุนทด)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองกรด

คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลหนองกรด

(☒) ทราบ / อนุมัติ

() อื่นๆ

(ลงชื่อ).....

(นายวีระชัย ไต้สูงเนิน)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองกรด

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลหนองกรด อำเภอตำบลชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา
 ขั้นตอนที่ ๑ การคัดเลือกกระบวนการที่มีความเสี่ยงการทุจริต และกำหนดประเด็นความเสี่ยงการทุจริต
 ประเภทความเสี่ยง

- ☐ ด้านการพิจารณาอนุมัติ อนุญาตของทางราชการ
☒ ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่
☐ ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ

ชื่อกระบวนการ/โครงการที่มีความเสี่ยงการทุจริต ด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ กระบวนการบริหารงานบุคคล (การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง/พนักงานเทศบาล)

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง
๑.	การสรรหาและการเลือกสรร (การเปิดรับสมัครและสอบคัดเลือก)	• การเลือกคุณสมบัติในประกาศรับสมัครเพื่อเอื้อประโยชน์ให้เครือญาติหรือบุคคลเฉพาะราย • การรั่วไหลของข้อสอบ หรือการทุจริตช่วยเหลือผู้เข้าสอบในขั้นตอนการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ • การเรียกรับผลประโยชน์ (เงินหรือสิ่งของ) เพื่อแลกกับการสอบผ่านหรือจัดลำดับให้ได้รับบัญชีในลำดับต้นๆ
๒.	การบรรจุและการแต่งตั้ง (การเรียกรายงานตัวและการบรรจุแต่งตั้ง)	• การใช้ดุลยพินิจของหน่วยงานหรือผู้บริหารในการเรียกบรรจุแต่งตั้งไม่เป็นไปตามลำดับบัญชีผู้สอบได้ • การแทรกแซงหรือใช้อำนาจหน้าที่บังคับให้ผู้สอบได้ในลำดับก่อนหน้าสละสิทธิ์ เพื่อเรียกรับทรัพย์สินของตนเอง • การโอนย้ายหรือรับโอนข้าราชการ/พนักงานจ้าง โดยเรียกรับผลประโยชน์เป็นค่าตอบแทนในการอนุมัติ
๓.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินผลรายการรอบปีงบประมาณ)	• ผู้บังคับบัญชาใช้ระบบอุปถัมภ์หรือความพึงพอใจส่วนตัวในการประเมิน มากกว่าผลงานเชิงประจักษ์ (ไม่เป็นธรรม) • การปิดบังผลการประเมิน ไม่เปิดเผยคะแนนอย่างโปร่งใส ทำให้ผู้ถูกประเมินไม่สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้
๔.	การเลื่อนขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน (การพิจารณาความดีความชอบ)	• การจัดสรรโควตาร้อยละการเลื่อนเงินเดือนที่ไม่เป็นธรรม เอื้อประโยชน์ให้เฉพาะกลุ่มใกล้ชิด • คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนละเลยการตรวจสอบสถิติการทำงาน (สาย ขาด ลา) หรือข้อบกพร่องตามจริง เพื่อช่วยย่นอายุหรือพ่วงข้อได้รั้รับขึ้นที่สูงขึ้น

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

- เกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของกระบวนการหรือโครงการที่การประเมิน พิจารณาจาก ๒ ปัจจัย คือด้านโอกาส (Likelihood) และด้านผลกระทบ (Impact) และการให้คะแนนทั้ง ๒ ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้
- โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ ความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่ง ในรูปของความถี่ หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ
 - ผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบทางด้านการเงินและผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน

เกณฑ์กำหนดระดับโอกาส (Likelihood) ที่จะเกิดความเสี่ยง

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	- มีเหตุการณ์ทุจริตหรือข้อร้องเรียนในกระบวนการนั้นเกิดขึ้น มากกว่า ๔ ครั้งต่อปี - ไม่มีระเบียบ ขั้นตอน หรือระบบควบคุมภายในรองรับเลย - มีโอกาสเกิดทุจริตขึ้นเกือบทุกครั้งที่ดำเนินกระบวนการงาน
๔	สูง	- มีเหตุการณ์ทุจริตหรือข้อร้องเรียนในกระบวนการนั้นเกิดขึ้น ๓ - ๔ ครั้งต่อปี - มีระเบียบและระบบควบคุมภายในอยู่บ้าง แต่เจ้าหน้าที่ไม่ปฏิบัติตาม หรือควบคุมได้ยาก - มีแนวโน้มหรือปัจจัยเอื้ออำนวยให้เกิดการทุจริตขึ้นได้บ่อยครั้ง
๓	ปานกลาง	- มีเหตุการณ์ทุจริตหรือข้อร้องเรียนในกระบวนการนั้นเกิดขึ้น ๑ - ๒ ครั้งต่อปี - มีระเบียบและระบบควบคุมภายในที่ชัดเจน แต่อาจมีช่องว่างในบางขั้นตอนที่ต้องใช้ดุลยพินิจสูง - มีโอกาสเกิดการทุจริตขึ้นได้เป็นครั้งคราว
๒	น้อย	- ไม่เคยมีเหตุการณ์ทุจริตในรอบปีที่ผ่านมา แต่อาจเคยมีข้อร้องเรียนหรือประเด็นทั่วทั้งภายใน ๑ ครั้งในรอบ ๒-๓ ปี - มีระเบียบปฏิบัติและระบบควบคุมภายในที่ดี เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามและปฏิบัติตามเป็นส่วนใหญ่ - มีโอกาสเกิดการทุจริตขึ้นได้ยาก
๑	น้อยมาก	- ไม่เคยมีเหตุการณ์ทุจริตหรือข้อร้องเรียนใดๆ เลย ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมา - มีระเบียบที่เข้มงวด มีระบบควบคุมภายในและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ปิดช่องว่างการทุจริตอย่างสมบูรณ์ - แทบไม่มีโอกาสหรือไม่มีความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตได้เลย

เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน

ระดับ	ผลกระทบที่จะเกิด	คำอธิบาย
๕	สูงมาก	- ส่งผลกระทบอย่างร้ายแรงจน กระบวนการหลักหยุดชะงัก หรือไม่สามารถดำเนินการต่อได้ - เกิดความเสียหายต่อระบบการบริหารงานบุคคลในวงกว้าง (เช่น บัญชีผู้สอบแข่งขัน/คัดเลือกเป็นคณะทั้งหมด) - ถูกต้องคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง/ดำเนินคดีอาญา หรือตกเป็นข่าวดังในระดับประเทศ ส่งผลเสียต่อชื่อเสียงองค์กรอย่างรุนแรงที่สุด
๔	สูง	- ส่งผลกระทบให้กระบวนการล่าช้ากว่าแผนงานอย่างมาก หรือต้องยกเลิก/จัดทำขึ้นตอนนั้นใหม่บางส่วน - บุคลากรเสียสิทธิ์หรือเกิดความขัดแย้งรุนแรงภายในองค์กร จนกระทบต่อการบริการประชาชน - มีหน่วยงานตรวจสอบภายนอก (เช่น ป.ป.ช., ป.ป.ท., สตง.) เข้ามาไต่สวน ชี้มูลความผิด หรือสั่งให้หรือถอนกระบวนการพิจารณาใหม่
๓	ปานกลาง	- ส่งผลกระทบทำให้กระบวนการหยุดชะงักชั่วคราว หรือต้องแก้ไขขั้นตอนการดำเนินงานบางส่วน - เกิดการร้องเรียนภายในหน่วยงานเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้ง หรือการประเมินผลงาน - ผู้บริหารต้องลงมาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงภายใน เพื่อแก้ไขปัญหาไม่ให้นานปลาย
๒	น้อย	- ส่งผลกระทบทำให้กระบวนการเกิดความล่าช้าเล็กน้อย แต่ยังสามารถดำเนินงานต่อไปได้ตามเป้าหมาย - มีคำถามหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับความโปร่งใสในระดับบุคคล แต่ยังไม่มีการร้องเรียนเป็นหนังสือ - สามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันทีภายในส่วนราชการ (กอง/ฝ่าย) ที่รับผิดชอบ
๑	น้อยมาก	- ส่งผลกระทบต่อการกระบวนการน้อยมากหรือไม่ส่งผลกระทบเลย - ไม่กระทบต่อสิทธิประโยชน์ของบุคลากร และไม่มี การร้องเรียนใดๆ เกิดขึ้น - เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติโดยไม่มีอุปสรรค

*** ระบุเกณฑ์ประเมินความเสี่ยงที่จะใช้ว่า ในแต่ละระดับจะให้หลักเกณฑ์ใดในการวัด สามารถศึกษาตัวอย่างการกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การทุจริต ตามคู่มือการประเมินความเสี่ยงการทุจริต (Corruption Risk Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยกองบริหารความเสี่ยงและศักดิ์กในการการทุจริต ในภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ท.

ระดับความรุนแรงของความเสียหายที่จริง

Risk Score					
โอกาส (Likelihood)	ผลกระทบ (Impact)				
	๑	๒	๓	๔	๕
๕	ปานกลาง (๕ x ๑ = ๕)	สูง (๕ x ๒ = ๑๐)	สูงมาก (๕ x ๓ = ๑๕)	สูงมาก (๕ x ๔ = ๒๐)	สูงมาก (๕ x ๕ = ๒๕)
๔	ต่ำ (๔ x ๑ = ๔)	ปานกลาง (๔ x ๒ = ๘)	สูง (๔ x ๓ = ๑๒)	สูงมาก (๔ x ๔ = ๑๖)	สูงมาก (๔ x ๕ = ๒๐)
๓	ต่ำ (๓ x ๑ = ๓)	ปานกลาง (๓ x ๒ = ๖)	ปานกลาง (๓ x ๓ = ๙)	สูง (๓ x ๔ = ๑๒)	สูงมาก (๓ x ๕ = ๑๕)
๒	ต่ำ (๒ x ๑ = ๒)	ต่ำ (๒ x ๒ = ๔)	ปานกลาง (๒ x ๓ = ๖)	ปานกลาง (๒ x ๔ = ๘)	สูง (๒ x ๕ = ๑๐)
๑	ต่ำ (๑ x ๑ = ๑)	ต่ำ (๑ x ๒ = ๒)	ต่ำ (๑ x ๓ = ๓)	ต่ำ (๑ x ๔ = ๔)	ปานกลาง (๑ x ๕ = ๕)

ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง	Risk Score (L x I)			
			Likelihood	Impact	Risk Score	ระดับความเสี่ยง
๑	การสรรหาและการเลือกสรร (การเปิดรับสมัครและสอบคัดเลือก)	- การเลือกคุณสมบัติในประกาศเพื่อเอื้อประโยชน์ให้เครือญาติ - การรั่วไหลของข้อสอบ หรือช่วยผู้เข้าสอบในภาคข้อเขียน/สัมภาษณ์ - การเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการสอบผ่านหรือขึ้นบัญชีอื่นๆ	๓	๔	๑๒	สูง (ส้ม)
๒.	การบรรจุและการแต่งตั้ง (การเรียกรายงานตัวและแต่งตั้ง)	- การใช้ดุลยพินิจเรียกรับผู้ไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ - การใช้อำนาจแทรกแซงหรือบีบบังคับให้ผู้สอบได้ลำดับก่อนหน้าสละสิทธิ์ - การเรียกรับผลประโยชน์ในการอนุมัติรับโอนข้าราชการ/พนักงาน	๓	๔	๑๒	สูง (ส้ม)
๓.	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (การประเมินผลรายรอบปีงบประมาณ)	- ผู้บังคับบัญชาใช้ระบบอุปถัมภ์/ความพึงพอใจส่วนตัวประเมินผลงาน - การปิดบังผลประโยชน์ ไม่เปิดเผยคะแนนอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้	๔	๒	๘	ปานกลาง (เหลือง)
๔.	การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน (การพิจารณาความดีความชอบ)	- การจัดสรรโควตาหรือผลการเลื่อนเงินเดือนเอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่ม - คณะกรรมการพิจารณาผลการตรวจสอบสถิติการทำงานจริง	๓	๓	๓	น้อย (เขียว)

เกณฑ์การจัดระดับความเสี่ยง (Risk Matrix ๕x๕) จาก Risk Score เมื่อคูณคะแนนออกมาแล้ว ให้จัดกลุ่มระดับความเสี่ยงตามมาตรฐาน ป.ป.ท. ดังนี้:

- คะแนน ๑ - ๔ (ระดับน้อย / สีเขียว): ความเสี่ยงยอมรับได้ ควบคุมด้วยมาตรการปกติ
- คะแนน ๕ - ๑๒ (ระดับปานกลาง / สีเหลือง): ความเสี่ยงพอรับได้ แต่ต้องเฝ้าระวัง
- คะแนน ๑๕ - ๑๙ (ระดับสูง / สีส้ม): ต้องจัดทำมาตรการควบคุมและป้องกันเร่งด่วน
- คะแนน ๒๐ - ๒๕ (ระดับสูงมาก / สีแดง): ต้องหยุดกระบวนการเพื่อแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนระบบการควบคุมภายในทันที

ขั้นตอนที่ ๔ การจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต

ชื่อกระบวนการ/โครงการที่มีความเสี่ยงการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ กระบวนการบริหารงานบุคคล (การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง/พนักงานเทศบาล)							
ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุมหรือป้องกันความเสี่ยงการทุจริต	วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.	การสรรหาและการเลือกสรร (การเปิดรับสมัครและสอบคัดเลือก)	- การล่อลวงคุณสมบัติในประกาศเพื่อเอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง - การรั่วไหลของข้อสอบหรือช่วยผู้เข้าสอบในภาคข้อเขียน/สัมภาษณ์ - การเรียกรับเงินเพื่อแลกกับการจัดลำดับให้ขึ้นบัญชีทันที	สูง (๑๒ คะแนน)	- ควบคุมการออกประกาศรับสมัครให้สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.จ. - จัดทำระบบจัดเก็บและรักษาความลับของข้อสอบที่เข้มงวด - แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาฯ และบุคคลภายนอก ร่วมสังเกตการณ์	- ตรวจสอบร่างประกาศรับสมัครอย่างละเอียดก่อนลงนาม - การออกข้อสอบและจัดพิมพ์ข้อสอบต้องทำในห้องลับ (Safe Zone) ที่มีการตัดสัญญาณสื่อสาร - บันทึกภาพและเสียงในห้องสอบสัมภาษณ์ไว้เป็นหลักฐาน	ตลอดช่วงระยะเวลาที่มีการจัดสอบคัดเลือก/สรรหา	สำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารงานบุคคล) / คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร
๒.	การบรรจุและการแต่งตั้ง (การเรียกรายงานตัวและแต่งตั้ง)	- การใช้ดุลยพินิจเรียกบรรจุไม่เป็นไปตามลำดับบัญชี - การใช้อำนาจแทรกแซงหรือบีบบังคับให้ผู้สอบได้ลำดับก่อนหน้า - การเรียกรับผลประโยชน์ในการอนุมัติรับโอนข้าราชการ/พนักงาน	สูง (๑๒ คะแนน)	- ควบคุมการเรียกตัวบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามลำดับที่ประกาศขึ้นบัญชีอย่างเคร่งครัด - มีหลักเกณฑ์และคณะกรรมการพิจารณาการรับโอนย้ายที่ชัดเจน	- ทำหนังสือเรียกรายงานตัวตามลำดับบัญชี โดยส่งทางไปรษณีย์ตอบรับและประกาศผ่านเว็บไซต์คณะกรรมการ - กรณีสละสิทธิ์ ต้องมีหนังสือยืนยันและลงลายมือชื่อจริงของผู้สละสิทธิ์พร้อมแนบสำเนาบัตรประชาชน	ทุกครั้งที่มีการเรียกบรรจุหรือพิจารณารับโอนย้าย	สำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารงานบุคคล) / นายกเทศมนตรี

*** TX REPORT ***

TX IMAGE SET NOT TO DISPLAY

JOB NO.	2747
ST. TIME	08/06 16:46
SHEETS	8
FILE NAME	

TX INCOMPLETE	-----
TRANSACTION OK	-----
ERROR	\\Ann\scan2