

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลแม่สาย

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น  
๒.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น  
๓.ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

๑. <https://www.maesai.go.th/download-data-detail.php?id=๑๑๒๘&type=๔๐>  
๒. <https://www.maesai.go.th/download-data-detail.php?id=๑๑๒๙&type=๔๐>  
๓. <https://www.maesai.go.th/download-data-detail.php?id=๑๑๕๔&type=๔๐>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้  
การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ เอกสารแบบทำคำอธิบายแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ๓ ส่วนที่ ๒ กำหนดไว้ดังนี้

๓. ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ หมายถึงการประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน เมื่อเปรียบเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะที่กำหนด โดยก่อนเริ่มรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินร่วมกับผู้ประเมินกำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สมรรถนะแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารสำหรับตำแหน่งบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น หรือสมรรถนะประจำสายงาน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ตามที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑) สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงปรารถนาพร้อมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ เมื่อเริ่มรอบประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ผู้รับการประเมินร่วมกับผู้รับการประเมินกำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

น้ำหนัก หมายถึง การกำหนดค่าน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว ตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะ

โดยมีหน่วยเป็นร้อยละ โดยค่าน้ำหนักรวมกันแล้วต้องมีค่าเท่ากับร้อยละ ๓๐ หรือ ๕๐ แล้วแต่กรณี

ซึ่ง ในกรณีของเทศบาลตำบลแม่สาย ได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม จึงให้หัวหน้างานผู้ประเมินร่วมกับผู้ประเมิน กำหนดค่าน้ำหนักให้เท่ากับหรือให้สูงมากกว่าสมรรถนะในข้ออื่น

เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินพิจารณาระดับสมรรถนะที่ค้นพบเมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ หรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้เข้ารับการประเมินแสดงออกเมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ ตั้งแต่ระดับ ๐ ถึงระดับ ๕

โดยพจนานุกรม “สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น” (หน้าที่ ๙๐) ได้กำหนดระดับ การให้คะแนน ในสมรรถนะ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” ไว้ดังนี้

<b>คำจำกัดความ</b>
การครองตนและประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ผลักดันให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
<b>ระดับ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b>
<b>ระดับ ๑ : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย</b> -ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กรกำหนดไว้ -มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร
<b>ระดับ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้</b> -มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนข้ออ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง -เป็นคนตรงไปตรงมา กล่าวพูด และกล่าวแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร
<b>ระดับ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม จริยธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน</b> -ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน -ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น -ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า
<b>ระดับ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอ้างความถูกต้องเพื่อองค์กร</b> -อ้างความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจต่อตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียผลประโยชน์ -เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนถึงความพึงพอใจส่วนตนหรือครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผล และเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

**ระดับ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และ อุตุนิทัศน์เพื่อองค์กรและประเทศชาติ**

-อุตุนิทัศน์ อารังความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่ การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยถึงชีวิต

-ไม่ประพฤตินิทัศน์เพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายของ องค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

**๒.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวผล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ**

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเทศบาล ตำบลแม่สาย สามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

**พฤติกรรมที่ควรกระทำ**

๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
๒. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง ขอบธรรมตามกฎหมาย
๔. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์
๖. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ดำรงตนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

**พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ**

๑. แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปทางดูแคลนความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ ของประเทศ
๒. รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามระเบียบ กฎหมาย กำหนด
๓. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำร้องขอ คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด
๔. กระทำการอันสื่อไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการจัดการระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ ส่วนรวม
๕. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน เพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๖. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ
๗. ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

**๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวังของพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง ได้ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะ จากผู้บังคับบัญชา
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไข ได้เองโดยไม่ต้องการคำสั่งแนะ
๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดมั่นจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

#### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

##### ๑. มาตรการเชิงรุก

- ๑.๑ การฝึกอบรมให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- ๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล
- ๑.๔ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (ส่งเสริม/ยกย่อง)

##### ๒. มาตรการเชิงรับ

- ๒.๑ การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารงานบุคคล (ทางวินัย/กฎหมาย)

#### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร
๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๓. การพัฒนาบุคลากร ให้มีความน่าเชื่อถือ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ให้เห็นเป็นตัวอย่างที่ดี

#### การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลผู้สอบแข่งขันได้

##### ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดส่งบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ ที่ประสงค์ไปบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่เทศบาลตำบลแม่สาย ร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อให้จังหวัดเชียงราย และเทศบาลตำบลแม่สาย ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งตามแนวทางปฏิบัติแนบท้ายหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๔๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕ ดังนี้

๑.๑ นางสาวนิภาภรณ์ เกษรพรม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน สังกัดกองสวัสดิการสังคม เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕ เงินเดือน ๑๑,๕๑๐ บาท ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

๑.๒ นางสาวศิริเกล้า จันธิมา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน สังกัดกองช่าง เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๖ เงินเดือน ๑๑,๕๑๐ บาท ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖

๑.๓ นายพงศกร ศรีสุทธิรักษ์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ เงินเดือน ๑๕,๐๖๐ บาท ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖

##### ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลผลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๔๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการขอใช้บัญชี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหนังสือไปถึงพิสูจน์หลักฐานประจำจังหวัดหรือ ผู้กำกับสถานีตำรวจที่อยู่ตามภูมิลำเนา แล้วแต่กรณี ตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมือ เพื่อสืบสวน

/ความประพฤติ...

ความประพฤติของบุคคล ว่ามีความประพฤติเป็นประการใดและให้พิมพ์ลายนิ้วมือส่งไปตรวจสอบยังกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือและประวัติอาชญากร แล้วส่งผลการตรวจสอบประวัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ ตามแนวทางดังนี้

แนวทางปฏิบัติการตรวจสอบประวัติและพฤติการณ์บุคคล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒ หมวด ๔ การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับบุคคล ข้อ ๒๔ - ข้อ ๓๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐกำหนดมาตรการสำหรับใช้ปฏิบัติกับผู้ที่อยู่ระหว่างรอว่าจ้าง บรรจุ หรือแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือผู้ที่จะได้รับควมไว้วางใจให้เข้าถึงสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการ หรือให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่สำคัญ หรือทรัพย์สินมีค่าของแผ่นดิน โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ตรวจสอบประวัติและพฤติการณ์บุคคล

(๒) รับรองความไว้วางใจบุคคลเพื่อให้เข้าถึงสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการ

แนวทางปฏิบัติการตรวจสอบประวัติและพฤติการณ์บุคคล หน่วยงานของรัฐต้องปฏิบัติตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบประวัติและพฤติการณ์บุคคล เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๓ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑. หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการเอง ดังต่อไปนี้

๑.๑ ให้ผู้ถูกตรวจสอบประวัติและพฤติการณ์บุคคลกรอรายละเอียดในแบบประวัติบุคคล (รปภ.๑)

๑.๒ ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐทำหนังสือถึงหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล หรือหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรที่ผู้ถูกตรวจสอบประวัติและพฤติการณ์บุคคลมีภูมิลำเนาอยู่ เพื่อพิมพ์ลายนิ้วมือส่งให้กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือและประวัติอาชญากร

๑.๓ ให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาผลการตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือและประวัติอาชญากร

(๑) ในกรณีไม่ปรากฏความผิดหรือไม่มีผลของคดี ให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาสั่งว่าจ้างหรือสั่งบรรจุ หรือแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยไม่ต้องส่งให้สำนักข่าวกรองแห่งชาติดำเนินการ

(๒) ในกรณีปรากฏความผิดหรือมีผลของคดี ให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาว่าจะสั่งว่าจ้างหรือบรรจุ หรือแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐดำเนินการเพื่อให้บุคคลนั้นพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และให้ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

กรณีนี้หากหน่วยงานของรัฐสั่งว่าจ้าง หรือสั่งบรรจุ หรือแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐส่งสำเนาแบบประวัติบุคคล (รปภ.๑) ที่เจ้าของประวัติได้ลงลายมือชื่อเพื่อรับรองสำเนาถูกต้องทุกหน้า และสำเนาผลการตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือและประวัติอาชญากรที่เจ้าหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายลงลายมือชื่อเพื่อรับรองสำเนาถูกต้องทุกหน้าให้สำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ

๑.๔ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการตรวจสอบประวัติและพฤติการณ์ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับชั้นความลับ เพื่อรับรองความไว้วางใจให้เข้าถึงสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการตามชั้นความลับที่จะได้รับมอบหมายตามข้อ ๒๘-๓๒ แห่งระเบียบนี้

๒. หน่วยงานของรัฐอาจขอให้สำนักข่าวกรองแห่งชาติดำเนินการแทนได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

๒.๑ กรณีตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมบุคคลโดยละเอียด สำหรับบุคคลดังต่อไปนี้

- (๑) บุคคลที่จะเข้าถึงสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการชั้นลับที่สุด ลับมาก หรือการรหัส
- (๒) บุคคลที่มีพฤติกรรม หรือปรากฏข่าวสาร หรือติดต่อกับบุคคล องค์กรทั้งภายในและภายนอกประเทศ ที่จะเป็นภัยต่อความมั่นคงและผลประโยชน์แห่งรัฐ
- (๓) บุคคลที่จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการกิจที่สำคัญ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญในหน่วยงานของรัฐ รวมถึงบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกันทรัพย์สินมีค่าของแผ่นดิน

๒.๒ กรณีตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับชั้นความลับ หรือการรับรองความไว้วางใจเพื่อให้เข้าถึงสิ่งที่เป็นความลับของทางราชการเฉพาะ ชั้นลับที่สุด และลับมาก

เมื่อหน่วยงานของรัฐพิจารณาแล้วตามข้อ ๒.๑ หรือ ข้อ ๒.๒ ให้ดำเนินการโดยทำหนังสือถึงสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เพื่อแจ้งเหตุผลและวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบตามตัวอย่างหนังสือพร้อมแนบสำเนาแบบประวัติบุคคล (รปก.๑) ที่เจ้าของประวัติได้ลงลายมือชื่อเพื่อรับรองสำเนาถูกต้องทุกหน้า สำเนาผลการตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือและประวัติอาชญากรที่เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายลงลายมือชื่อเพื่อรับรองสำเนาถูกต้องทุกหน้า และแบบข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมบุคคลโดยละเอียด ซึ่งหนังสือดังกล่าวควรกำหนดชั้นความลับตามองค์ประกอบในข้อ ๑๙ แห่งระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

### ๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมบุคคล สรุปผลไม่พบประวัติ ดังนี้

๓.๑ นางสาวนิภาภรณ์ เกษรพรม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน สังกัดกองสวัสดิการสังคม เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕ ผลการตรวจสอบ ไม่พบประวัติ ตามหนังสือสถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ ที่ ตช ๐๐๒๐(ชร).๓๘/๒๒๓ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งผลการพิมพ์ลายนิ้วมือเพื่อตรวจสอบประวัติ ๑

๓.๒ นางสาวศิริเกล้า จันธิมา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน สังกัดกองช่าง เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๖ ผลการตรวจสอบ ไม่พบประวัติ ตามหนังสือพิสูจน์หลักฐานจังหวัดเชียงราย ที่ ตช ๐๐๓๒.๘ (ชร)(ทว)/๖๗๗ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งผลการเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล

๓.๓ นายพงศกร ศรีสุทธิรักษ์ ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ ผลการตรวจสอบ ไม่พบประวัติ ตามหนังสือพิสูจน์หลักฐานจังหวัดเชียงราย ที่ ตช ๐๐๓๒.๘ (ชร)(ทว)/๑๑๒๒ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งผลการเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล

### ๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๑) ในกรณีไม่ปรากฏความผิดหรือไม่มีผลของคดี ให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาสั่งว่าจ้างหรือสั่งบรรจุ หรือแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยไม่ต้องส่งให้สำนักข่าวกรองแห่งชาติดำเนินการ ซึ่งในกรณีของเทศบาลตำบลแม่สาย ผลการตรวจสอบไม่ปรากฏความผิด จึงได้ดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้ง ดังนี้

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ ๑๖๔๓ /๒๕๖๕ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขัน  
ได้เป็นพนักงานเทศบาล ราย นางสาวนิภาภรณ์ เกษรพรม ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑  
ธันวาคม ๒๕๖๕ สิ้น ณ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

๑.๒ คำสั่งเทศบาลตำบลแม่สาย ที่ ๓/๒๕๖๖ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็น  
พนักงานเทศบาล ราย นายพงศกร ศรีสุทธิรักษ์ และ นางสาวศิริเกล้า จันธิมา ทั้งนี้  
ตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ สิ้น ณ วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖

- (๒) ในกรณีปรากฏความผิดหรือมีผลของคดี ให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาว่าจะสั่งว่าจ้างหรือ  
บรรจุ หรือแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐดำเนินการเพื่อให้  
บุคคลนั้นพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และให้ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป  
กรณีนี้หากหน่วยงานของรัฐสั่งว่าจ้าง หรือสั่งบรรจุ หรือแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ให้หน่วยงานของรัฐส่งสำเนาแบบประวัติบุคคล (รปภ.๑) ที่เจ้าของประวัติได้ลงลายมือ  
ชื่อเพื่อรับรองสำเนาถูกต้องทุกหน้า และสำเนาผลการตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือและ  
ประวัติอาชญากรที่เจ้าหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายลงลายมือชื่อเพื่อรับรองสำเนาถูกต้องทุก  
หน้าให้สำนักงานข้าราชการแห่งชาติ ซึ่งในกรณีของเทศบาลตำบลแม่สาย ผลตรวจสอบ  
ไม่ปรากฏความผิด จึงไม่ต้องดำเนินการใน กรณีนี้

#### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการตามระเบียบและหนังสือสั่งการ ให้ตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมบุคคลข้างต้นนั้น  
เป็นการกลั่นกรองและตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมบุคคล เป็นเรื่องที่แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง  
ดำเนินการอย่างเคร่งครัด และเมื่อผ่านการตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมบุคคล และได้รับการบรรจุและ  
แต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลแล้ว ควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๑ วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

๕.๒ การพัฒนาบุคลากร ให้มีความน่าเชื่อถือ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความ  
ซื่อสัตย์ ให้เห็นเป็นตัวอย่างที่ดี

ผู้รายงาน

(นางสาวอุรารักษ์ ปัญญา)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายศราวุธ ไชยมนต์เตียร)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

/ผู้บังคับบัญชา...

ผู้บังคับบัญชา



(นายวรรณศิลป์ จีระภาค)  
ปลัดเทศบาลตำบลแม่สาย

ผู้บังคับบัญชา



(นายชัยนนต์ ศรีสมุทร)  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่สาย