



ประกาศเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว
เรื่อง การแสดงเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารราชการ
ของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว

.....

ตามที่จังหวัดลำปางได้ลงนามสัตยาบันร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อร่วมกันสร้าง “จังหวัดใสสะอาด
อำเภอใสสะอาด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใสสะอาด” โดยกลไกประชารัฐ จังหวัดลำปาง ตามนโยบายของ
รัฐบาลในการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ในภาครัฐ นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลน้ำโจ้ว ขอประกาศแสดงเจตจำนงที่จะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
มีคุณธรรม มีความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และพร้อมที่จะได้รับการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน
ตามเจตจำนงทั้งต่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและสาธารณชนภายนอกหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม และ
ความโปร่งใสในการบริหารราชการของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ว อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและ
ประชาชน โดยมีรายละเอียดการกำหนดนโยบาย มาตรการและแผนงาน เพื่อให้หน่วยงานสังกัดเทศบาล
ตำบลน้ำโจ้วดำเนินการตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายปิยะ พิณีผล)
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำโจ้ว

**รายละเอียดการกำหนดนโยบาย มาตรการและแผนงานเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการ
ตามประกาศเทศบาลตำบลน้ำใจ เรื่อง การแสดงเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใส
ในการบริหารราชการของเทศบาลตำบลน้ำใจ
ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐**

.....

๑. ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ การให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานต้องชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน รวมถึงการให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

๑.๒ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างต้องดำเนินการและส่งเสริม ให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๓ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

๑.๔ การดำเนินการ/การจัดการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่

๒. ความพร้อมรับผิด (Accountability) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ ตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน ดังนี้

๒.๑ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้องมีพฤติกรรมและทัศนคติที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มประสิทธิภาพ

๒.๒ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่างๆ อย่างครบถ้วนและเคร่งครัด กล่าวหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง

๒.๓ การกำหนดทิศทางและนโยบายของผู้บริหารหน่วยงานที่จะต้องมีความเจตจำนงในการบริหารงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และพร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

๓. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free) หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยเป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงินพิเศษหรือจูงใจเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่ม หรือพวกพ้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านี้มากและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็จะส่งผลให้หน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ สอดส่องและป้องกันการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมิให้มีพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ เช่น การเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใดๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานของตนเอง หรือการปฏิบัติงาน/ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่/การใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้องของตน หรือผู้อื่นผู้ใด

๓.๒ สอดส่องและป้องกันการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารมิให้มีพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริต ในเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน แลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใดๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน

๔. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมีการ ปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๔.๑ การปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้มีพฤติกรรม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมที่ดีของหน่วยงาน เป็นการ กล่อมเกลாதองสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมทุจริต จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และ ก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) อันจะทำให้เกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริต

๔.๒ การปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับ ผลประโยชน์ส่วนรวมให้ได้ ซึ่งถือเป็นการป้องกันการทุจริตตั้งแต่รากฐานของพฤติกรรมทุจริต

๔.๓ กำหนดและจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๔.๔ การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรม ในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้

๕. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) หมายถึง ระบบการบริหารงานของ หน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดี ยึดระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม มีระบบการบริหารงานภายในหน่วยงานในเรื่องของการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ยึดหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษา ทรัพยากรมนุษย์ การบริหาร งบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า หมายถึง หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณและความเป็นธรรมในการ มอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) ยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑ การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน โดยให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๕.๒ การปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ และจะต้อง เป็นการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

๕.๓ การมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น กระบวนการสร้างแรงจูงใจและ ความก้าวหน้าในสายงาน และในด้านการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่

๕.๔ การมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ การใช้จ่ายเงินงบประมาณจะต้องเป็นไปอย่าง โปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่ามากที่สุด

๕.๕ การมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึง ขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้รับมอบหมายงาน มีความเป็นธรรมแก่ผู้รับมอบหมายงานทุกคน อย่างเท่าเทียม มีการสื่อสารและเอาใจใส่ ติดตามในการมอบหมายงานที่ได้มอบหมายไป ตลอดจนรับผิดชอบ ในผลของงานที่ได้รับมอบหมายไปด้วย

๕.๖ การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

.....