



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหมากเขียบ

### เรื่อง การแสดงเจตจำนงความซื่อสัตย์สุจริต เสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารราชการ

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ.๒๕๕๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๕) และนโยบายของรัฐบาลข้อที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ซึ่งได้กำหนดให้มีการปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ และความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในทุกกระดับ เพื่อตอบสนองความต้องการพร้อมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหมากเขียบ โดยคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จึงร่วมประกาศเจตจำนงความซื่อสัตย์สุจริต เสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสในการบริหารราชการเพื่อเป็นมาตรฐานให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหมากเขียบทุกคน พึงยึดเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงไว้ ๕ ด้านดังนี้

๑. **ด้านความโปร่งใส (Transparency)** หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ การให้และการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานต้องชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน รวมถึงให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

๑.๒ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

๑.๓ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

๑.๔ การดำเนินการ การจัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่

๒. **ด้านความพร้อมรับผิด (Accountability)** หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียที่แสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ดังนี้

๒.๑ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้องมีพฤติกรรมและทัศนคติที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มประสิทธิภาพ

๒.๒ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่างครบถ้วนและเคร่งครัด กล่าวหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง

๒.๓ การกำหนดทิศทางและนโยบายของผู้บริหารหน่วยงานที่จะต้องมีการแสดงเจตจำนงในการบริหารงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และพร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

**๓. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)** หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่มีการดำเนินการโดยเป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่าง การส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านี้มาก และ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็ จะส่งผลให้หน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ สอดส่องและป้องกันการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มิให้มีพฤติกรรมที่เข้าข่าย การทุจริตต่อหน้าที่ เช่น การเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแลกกับ การปฏิบัติงานของตนเอง หรือการปฏิบัติละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็น ธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้องของตน และ/หรือผู้อื่นใด

๓.๒ สอดส่องและป้องกันการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร มิให้มีพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตใน เิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกือหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้ มี ส่วนได้เสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน แลกเปลี่ยนการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใด ๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน

**๔. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)** หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมี การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๔.๑ การปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแนวทางซึ่งกันและกันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้มีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จนกลายเป็นแนวทางซึ่งกันและกันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้มีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมที่ดีของ หน่วยงานเป็นการกล่อมเกลாதาสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริต จนกระทั่งไม่ทนต่อ การทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) อันจะทำให้เกิดความละอายหรือความกลัวที่ จะกระทำการทุจริต

๔.๒ การปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับ ผลประโยชน์ส่วนรวมให้ได้ ซึ่งถือเป็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๔.๓ กำหนดและจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๔.๔ การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญ และเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรม ในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้

**๕. วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)** หมายถึง ระบบการ บริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดียึดระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้น ผลประโยชน์ส่วนรวมด้ชนีนี้ เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ได้แก่ การสรรหา การพัฒนา และการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า หมายถึง หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่าย งบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) ยึดหลักการ คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑ การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน โดยให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน

๕.๒ การปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ และ จะต้องเป็นการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

๕.๓ การมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ตั้งแต่การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น กระบวนการสร้าง แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในสายงาน และการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่

๕.๔ การมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ การใช้จ่ายเงินงบประมาณจะต้อง เป็นไปอย่างโปร่งใสและจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่าง คุ่มค่ามากที่สุด

๕.๕ การมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้อง คำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้มอบหมายงาน มีความเป็นธรรมแก่ผู้รับมอบหมายงานทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน มีการสื่อสารและเอาใจใส่ ติดตามในการมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมายไป ตลอดจน รับผิดชอบผลของงานที่ได้รับมอบหมายไปด้วย

๕.๖ การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายแสวง เชื้อทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหมากรูด