บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

ที่ - **วันที่** ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

สำนักปลัด จึงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายชาญธวัช จันทร์ศรีพิมล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้ากลุ่มงาน
- เพื่อโปรดพิจารณา
.....
.....
(นางสาวขวัญชีวา เขียวทวงศ์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด
.....
.....
(นางสาวกนกลักษณ วิริยะเชษฐ์กุล)
หัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.สบปราบ
ทราบ
.....
.....
(นางสาวธนัฏฐาธร ด่านอินถา)
ปลัด อบต.สบปราบ

คำสั่ง
ทราบ
.....
.....
(นายมนัส ใจเรือน)
นายก อบต.สบปราบ

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ
อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เสร็จสิ้นภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจเป้าหมาย	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	-ไม่มี-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	-มติ ก.อบต.จังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) -องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหา	บุคลากรได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	-ไม่มี-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.) ๑ อัตรา ๒. วิศวกรโยธา(ปก./ชก.) ๑ อัตรา ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) ๑ อัตรา ๔. นายช่างโยธา(ปง./ชง.) ๑ อัตรา ไม่มีผู้ประสงค์ขอโอนมา จึงร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสอบแข่งขัน

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๓. ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสเที่ยงธรรม	ร้อยละของบุคลากรได้รับการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. ครู ๓. พนักงานจ้าง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	-ไม่มี-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๑ เม.ย.๖๖ และรอบ ๑ ต.ค.๖๖ ได้รับการประเมินครบทุกคน และผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ ราย ครู จำนวน ๑ ราย พนักงานจ้าง ๒๗ ราย
๔. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมประมวลจริยธรรม	ร้อยละของบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. ครู ๓. พนักงานจ้าง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	-ไม่มี-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-พนักงานทุกคนรับทราบประกาศคุณธรรม จริยธรรม และประมวลจริยธรรม -พนักงานทุกคนรับทราบแนวทางการดำเนินงานตามคุณธรรม จริยธรรม
๕. การรักษาวินัย	ร้อยละของบุคลากรไม่ถูกลงโทษทางวินัย	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. ครู ๓. พนักงานจ้าง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	-ไม่มี-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-ทุกคนรับทราบมาตรการทางวินัยและหลักเกณฑ์ทางวินัย

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๖. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เสร็จสิ้นภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ เป้าหมาย	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	-ไม่มี-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	-มติ ก.อบต.จังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) -องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๗. ประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรม	ร้อยละของบุคลากรรับทราบหลักสูตรการอบรม	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. ครู ๓. พนักงานจ้าง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	-ไม่มี-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-พนักงานทุกคนรับทราบแผนการฝึกอบรมทั้งปีงบประมาณ ของแต่ละตำแหน่ง ตามหลักสูตรต่างๆ
๘. กิจกรรม ๕ ส. ภายในสำนักงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ร่วมกิจกรรม	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. ครู ๓. พนักงานจ้าง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	-ไม่มี-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานดีขึ้น

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน
๙. รวบรวมองค์ความรู้	จำนวนองค์ความรู้	แผนการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	-ไม่มี-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-ทุกคนได้รับทราบถึงองค์ความรู้
๑๐.เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ ราย ๒. ครู จำนวน ๑ราย ๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๒๗ ราย	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด	๒๐๐,๐๐๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมเพิ่มมากขึ้น ทั้งองค์ความรู้พื้นฐานไปจนถึงองค์ความรู้ใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคล
๑๑.โครงการอบรมให้ความรู้เพื่อป้องกันการทุจริต	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต	๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ ราย ๒. ครู จำนวน ๑ราย ๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๒๕ ราย	งานนโยบายและแผน สำนักปลัด	๑๕,๐๐๐ บาท	วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖	-พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ในแนวทางการป้องกันการทุจริต การให้ การเรียกรับสินบน และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๑๒.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ร่วมกิจกรรม	๑. พนักงานส่วนตำบล ๒. ครู ๓. พนักงานจ้าง	งานนโยบายและแผน สำนักปลัด	๑๒,๐๐๐ บาท	วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖	-ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ได้รับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมเพิ่มมากขึ้น

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ แต่ละด้านดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคนตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่การประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ด้านการพัฒนา

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กร ตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

แบบลงนามรับทราบข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดลำปาง
และประมวลมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวธนัฏฐาธร ด่านอินถา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ	
๒	นางรุ่งนภา แสนยะ	หัวหน้าสำนักปลัด	
๓	นางสาวจารุวรรณ บุญจันทร์	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	นายชัยวัฒน์ กลิ่นหอม	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	นางสาวกนกลักษณ์ วิริยะเชษฐ์กุล	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	
๖	นางสาวขวัญชีวา เขียวทวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๗	นางสาวสุภา พรหมาบุญ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	
๘	นางสุมาลี ดีมีหาญ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	
๙	นายชาญธวัช จันทร์ศรีพิมล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๐	นางคัมภีรดา เหมืองทอง	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	
๑๑	นางนิลุบล คำภิละ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	
๑๒	นางสาวเพ็ญศรี ชัยน่าน	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	
๑๓	นางสาวสุพรรษา คำสา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	
๑๔	นายสุนทร อำนาจผูก	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	
๑๕	นางสาวสรีราภรณ์ จันทวงศ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	
๑๖	นางวิภาดา พันปุ๊ด	ครู ค.ศ.๒	
๑๗	นางบุญสาย นันตาวัง	ผู้ดูแลเด็ก	
๑๘	นายสถาพร มูลกันทะ	พนักงานขับรถยนต์	
๑๙	นางฟองจันทร์ มูลกันทะ	คนงานตกแต่งสวน	
๒๐	นายชรินทร พลนา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๒๑	นางสาวกัลยากรณ์ ดีเต็ม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
๒๒	นานรุ่งเรือง มูลกันทะ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๒๓	นายมนัสนันท์ ชุ่มทิ	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	
๒๔	นางสาวศิรินภา ฟูสอน	ผู้ดูแลเด็ก	
๒๕	นางสาวเอมสุข มูลกันทะ	ผู้ดูแลเด็ก	
๒๖	นางสาวปัทมาภรณ์ หม่องปิง	ผู้ดูแลเด็ก	
๒๗	นายธีรวัฒน์ คำมี	พนักงานดับเพลิง	
๒๘	นายภูวดล เทพสิงห์	พนักงานดับเพลิง	
๒๙	นายมนูญ บุญพิทักษ์	คนงานประจำรถขยะ	
๓๐	นายชวน อินจันทร์	คนงานประจำรถขยะ	
๓๑	นายหนุ่ย บุญยืน	คนงานประจำรถขยะ	
๓๒	นายศรายุทธ ไชยอ้าย	คนงานประจำรถขยะ	
๓๓	นายทักสิทธิ มูลปัญโญ	พนักงานสูบน้ำ	
๓๔	นายธีรพันธ์ ตะสะ	พนักงานสูบน้ำ	
๓๕	นางกัญญา มงคลไชยเจริญ	คนงาน	
๓๖	นางวรรณธิดา ปัญญาธิ	คนงาน	
๓๗	นายศิวกร ขวัญโพก	คนงาน	
๓๘	นางสาวอินทิรา ศรีจันทร์	คนงาน	
๓๙	นายรัฐภูมิ เอสุจินต์	คนงาน	
๔๐	นางสาวสุทธิตา วงศ์ปินคำ	คนงาน	
๔๑	นายปฐมพร ขัดผาบ	คนงาน	
๔๒	นายธนาภพ มะโนรมย์	คนงาน	
๔๓	นางสาวชนนิกานต์ สารทิ	คนงาน	
๔๔	นายอดิสรณ์ มาเรือน	คนงาน	

ลงชื่อ.....

นายมนัส ใจเรือน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

ผู้รับรองรายงาน

ประกาศจังหวัดลำปาง

เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดลำปาง

.....

โดยที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม ให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคสี่ และวรรคห้า ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ จังหวัดลำปางจึงได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในจังหวัดลำปางถือปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า ประกาศจังหวัดลำปาง เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดลำปาง

ข้อ ๒ ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดลำปาง ให้ใช้บังคับในวันถัดจากวันที่ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปางลงนาม

ข้อ ๓ ในประกาศจังหวัดลำปางนี้

"หน่วยงาน ส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ" หมายความว่า ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค และส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

"เจ้าหน้าที่ของรัฐ" หมายความว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ หรือผู้ปฏิบัติงานอื่น ในหน่วยงานของรัฐ

ข้อ ๔ เจ้าหน้าที่ของรัฐของจังหวัดลำปาง ต้องปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดลำปาง และต้องไม่ฝ่าฝืนข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดลำปาง รวมถึงต้องไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐของจังหวัดลำปาง ต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดลำปาง โดยให้มีการบันทึกข้อมูลการรับทราบ และถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคน

ข้อ ๖ ให้ส่วนราชการนำข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์และข้อมูลการฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไปใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

/ข้อ ๗...

ข้อ ๗ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงานที่เกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๘ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติตามเป้าหมายปณิธานร่วมมุ่งขับเคลื่อนสู่จังหวัดคุณธรรม "ลำปางเมืองคนดี มีคุณธรรม"

ข้อ ๙ ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดลำปาง ถือเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีคุณธรรม และความโปร่งใส ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช.

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายชัชวาลย์ ฉายะบุตร)
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง

ประกาศจังหวัดลำปาง

เรื่อง ประมวลมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จังหวัดลำปาง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว โดยให้มีกลไกและระบบในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ จังหวัดลำปาง ได้จัดทำประมวลมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการ ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัชวาลย์ ฉายะบุตร)
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง

ประมวลมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รวบรวมโดย

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดลำปาง

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จังหวัดลำปาง

ความนำ

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างของส่วนราชการ เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักของประเทศในการบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งยังมีหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในอันที่จะบำบัดทุกข์ บำรุงสุข และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ดังนั้น การที่ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างทุกคน หากข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างเป็นผู้คุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้มีจิตสำนึกที่จะตอบสนองคุณแผ่นดินด้วยการกระทำทุกสิ่ง เพื่อคุณประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ โดยน้อมนำพระราชจริยวัตร พระราชกรณียกิจ และอันเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวใส่เกล้าฯ เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดผลดีอย่างเต็มกำลังความสามารถแล้ว ย่อมส่งผลดีสู่ประชาชนโดยตรง

โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้ให้สิทธิ เสรีภาพ และการมีส่วนร่วมในการปกครองของประชาชน ตลอดจนเพิ่มอำนาจประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐมากขึ้น โดยมีบทบัญญัติให้การใช้อำนาจรัฐเป็นไปโดยสุจริตและมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซอบธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงกำหนดบทบัญญัติในมาตรา ๒๗๙ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม กล่าวคือ “รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ข้าราชการและพนักงาน หรือลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่”

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างของส่วนราชการ ได้มีหลักการและแนวทางปฏิบัติตนไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจ ความผาสุกของประชาชนความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติและส่งผลให้เกิดความสุขความเจริญย้อนกลับมาสู่ตัวผู้ปฏิบัติเองทุกคน

แนวคิด

๑. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร เป็นเทียบการประพฤติ การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามของบุคลากรในองค์การแต่ละองค์การ การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมนั้น สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเอง

๒. การกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร และปฏิบัติตามแนวทางนั้นย่อมทำให้เกิดคุณภาพทั้งบุคคลและองค์การ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในด้านศีลธรรม ความโปร่งใส การให้บริการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการพัฒนาตนเองได้

๒. เพื่อให้มีแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบ

/๔. พื่อให้...

๔. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๕. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ พึงปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่กลั่นแกล้งกัน

๖. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ พึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่หรือข่มแหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๗. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ พึงพัฒนา ทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

<u>ขอบข่ายเนื้อหา</u>

เรื่องที่ ๑ ความหมายและความสำคัญของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

เรื่องที่ ๒ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

เรื่องที่ ๓ กรอบแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

<u>ความหมายความสำคัญของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม</u>

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง “หลักการหรือแนวทางปฏิบัติ ที่เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การนั้นๆ เพื่อให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม สำนักงาน ก.พ. ได้สรุปความหมายของคำว่า “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม” ไว้ว่า หมายถึง “สิ่งที่ต้องถือเอาเป็นหลักเทียบทางสภาพคุณงามความดีที่อยู่ภายในโดยรู้ได้เฉพาะตนและใช้เป็นหลักเทียบทางความประพฤติและการปฏิบัติงานหรือแสดงออกทางกิริยาที่ควรประพฤติที่คนในสังคมนั้น องค์การนั้นหรือส่วนราชการนั้น ได้ยอมรับนับถือกันมาหรือได้กำหนดร่วมกันขึ้นมาใหม่และประพฤติปฏิบัติร่วมกันว่าความประพฤติอะไรเป็นสิ่งที่ดี อะไรเป็นสิ่งที่ชั่ว ความประพฤติอะไรถูกอะไรผิด และอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ “สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดรับอิทธิพลและค่านิยมจากภายนอกประเทศ ผ่านสื่อต่างๆ ได้ง่ายโดยขาดการกลั่นกรองของบุคคลในการนำไปใช้จึงเป็นเหตุทำให้มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของคนในสังคมลดต่ำลง

บุคลากร เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญ และเป็นกลไกหลักของประเทศในการให้บริการสาธารณะสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น หน้าที่ และความรับผิดชอบสำคัญที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุข และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้น การที่ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติของบุคลากร นั่นคือ เป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม มีจิตสำนึกที่จะตอบแทนคุณแผ่นดิน ด้วยการกระทำทุกสิ่งอย่างถูกต้อง โปร่งใส สะดวกรวดเร็ว มีผลงานเด่น และพัฒนาตนอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เต็มกำลังย่อมส่งผลดีสู่ประชาชนอย่างแน่นอน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้ให้สิทธิ เสรีภาพ และการมีส่วนร่วมในการปกครองของประชาชน ตลอดจนเพิ่มอำนาจประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐมากขึ้น มีบทบัญญัติให้การใช้อำนาจรัฐเป็นไปโดยสุจริตและมีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความชอบธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงบัญญัติในมาตรา ๗๗ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมกล่าวคือ “รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงาน หรือลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่ง

/ที่จะช่วย...

ที่จะช่วยให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ ได้มีเกณฑ์และแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้อง เหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจความผาสุกของประชาชน ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และส่งผลให้เกิดความสุขความเจริญย้อนกลับมาสู่ตัวผู้ประพฤติปฏิบัติเองอีกด้วยมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรเป็นความจำเป็นพื้นฐานของบุคลากรที่จะต้องใช้เป็นหลักประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่การงาน ให้เกิดผลดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขของประชาชน

สรุป

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง “หลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่องค์กรประมวลขึ้นให้สมาชิกได้ยึดถือปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของคนในองค์กรหรืออาชีพเดียวกันให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม”

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

มาตรฐานที่ ๑ พึงดำรงตนให้มั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

- การปฏิบัติตนยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล ความสุจริตใจ

- มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ให้เชื่อมั่นว่าความซื่อสัตย์สุจริตจะนำพาให้ตนเองครอบครัวและบ้านเมืองอยู่รอด ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร เมื่อ ๑๒ มิถุนายน ๒๔๙๗ ว่า “.....มีคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งท่านต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะวัฒนาถาวรอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน ท่านทั้งหลายจะออกไปรับราชการก็ดี หรือประกอบกิจการงานส่วนตัวก็ดี ขอให้มั่นอยู่ในคุณธรรมทั้ง ๓ ประการ คือ สุจริตต่อบ้านเมือง สุจริตต่อประชาชน และสุจริตต่อหน้าที่ ท่านจึงจะเป็นผู้ที่ควรแก่การสรรเสริญของมวลชนทั่วไป.....”

- มีความรับผิดชอบต่องานในตำแหน่งหน้าที่ และเสียสละในการปฏิบัติงาน เพื่อประชาชนและท้องถิ่นด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเสียสละเวลา เสียสละความคิด และแรงกายเพื่อทำงาน เพื่อการสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ เพื่อส่วนรวมและประชาชนอย่างจริงจัง จะทำให้มีผู้รักและศรัทธาเชื่อถือ และนิยมยกย่องอย่างกว้างขวางแน่นอน

มาตรฐานที่ ๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบได้

หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ดังนี้

- มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบและติดตามได้

- มีการแต่งตั้งคณะทำงาน หรือกรรมการที่ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน มีการสรุปผลรายงาน การตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ประชาชนรับรู้

/- มีการ...

- มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ด้วยวิธีการหลากหลาย เช่น เอกสารประกาศ ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ การปฏิบัติตามมาตรฐานข้อนี้จะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และความเข้าใจอันดีต่อประชาชนและบุคคลทั่วไป และจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประชาชน

มาตรฐานที่ ๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

หมายถึง มาตรฐานของการปฏิบัติของบุคลากรส่วนท้องถิ่น อบต. ที่ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

- มีสติ ตั้งใจ หนักแน่น มั่นคง เพราะการใช้กำลังสติ คือรู้กำลังทำอะไรให้กับใคร รู้ตัวว่าอยู่ที่ไหนอย่างไร หากใช้กำลังสติ หนักแน่นมั่นคงแล้ว จะทำให้เห็นช่องทาง วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและรวดเร็ว เกิดความสำเร็จของงานและความเจริญแห่งตนเองได้ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวซึ่งได้พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ณ อาคารสวนอัมพร เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๒ ว่า "...กำลังสติ หรือกำลังแห่งความระลึกรู้ การทำงานนั้นถึงแม้ทำงานด้วยความศรัทธา ด้วยความหมั่นขยันไม่ทอดทิ้งก็ยังมีช่องทางที่อาจจะเสียหายบกพร่องได้ในขณะเมื่อมีความประมาทเผลอพลั้งเกิดขึ้นนักปฏิบัติงานจึงต้องระมัดระวัง ควบคุมสติให้ดีอยู่เสมอเพื่อให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา ....กำลังความตั้งใจหมายถึงความสามารถควบคุมสติจิตใจให้สงบและหนักแน่นมั่นคง ควบคุมความคิดให้อยู่ในระเบียบ ให้คิดอ่านอยู่แต่ในเรื่องหรือภารกิจที่ต้องการจะทำให้เสร็จ ไม่ปล่อยให้คิดฟุ้งซ่านไปในเรื่องต่าง ๆ นอกจุดหมายอันพึงประสงค์ กำลังความตั้งใจนี้ช่วยให้รู้เข้าใจเรื่องราวและปัญหาต่าง ๆ ได้กระจ่าง ให้คิดเห็นช่องทางและวิธีการปฏิบัติงานให้แจ่มแจ้ง ชัดเจน และรวดเร็ว..."
- การให้บริการที่มีมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั่วถึงและเป็นธรรม
- การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
- การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส ประทับใจ และรักษาประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการทุกคน

มาตรฐานที่ ๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่การงานที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างคุ้มค่าซึ่งจะต้องมีหลักในการปฏิบัติ ดังนี้

-ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ ความคิดที่ให้เกิดผลของงานที่ดี มีคุณค่าต่อประชาชน ต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องยึดถือว่า ความรู้วิชาการรู้ปฏิบัติการและความรู้คิด จะทำให้เกิดผลดีต่อการทำหน้าที่ ดังพระบรม-ราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๐ ว่า "ข้าราชการที่สามารถต้องมีความรู้ครบสามส่วน คือความรู้วิชาการ ความรู้ปฏิบัติการ และความรู้คิดอ่านตามเหตุ ตามความเป็นจริง ต้องมีความจริงใจและความบริสุทธิ์ใจในงาน ในผู้ร่วมงาน ในการรักษาระเบียบ แบบแผน ความดีงาม ความถูกต้องทุกอย่างในแผ่นดิน มีความสงบและหนักแน่นทั้งในกาย ในใจ ในคำพูด ต้องสำรวจดูความบกพร่องของตนเองอยู่สม่ำเสมอ และปฏิบัติแก้ไขเสียโดยเร็ว....."

- การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ คำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการ โดยยึดความถูกต้องของระเบียบกฎหมาย
- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า ทั้งในส่วนของการใช้เงิน และใช้เวลา
- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จ ตามกำหนด และบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ และตรงตามนโยบาย

/**มาตรฐานที่ ๕** ...

<u>มาตรฐานที่ ๕</u> พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หมายถึง การพัฒนาตนเอง ดังนี้

- การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างประสิทธิภาพให้กับตนเอง เช่น ความรู้ในเรื่องคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร การเก็บรวบรวมข้อมูล การวางแผน การวิเคราะห์ การนำข้อมูลไปใช้ เป็นต้น

- การพัฒนาจิตใจของตนเอง เพื่อให้มีสมาธิหนักแน่นมั่นคง สุขุมรอบคอบ ทำให้ภาวะจิตใจสามารถที่จะต่อสู้ และปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้

- พัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน ตลอดถึงการหาความรู้ และการพัฒนาจิตใจ จะกระทำได้โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ก็ได้ทั้งนี้ การพัฒนา ทักษะความรู้ ความสามารถ ของตนเองจะส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน เกิดความมั่นคงต่อองค์กร และความเจริญต่อท้องถิ่นและประเทศชาติ อย่างแน่นอน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๓๕ ว่า “.....ความเจริญนั้นจะเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยปัจจัยสำคัญประกอบพร้อมกัน ๔ อย่าง อย่างที่หนึ่ง ต้องมีคนดี มีปัญญา มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ประกอบการ อย่างที่สอง ต้องมีวิทยาการที่ดีเป็นเครื่องใช้ประกอบการ อย่างที่สามผู้ประกอบการต้องมีความวิริยะอุตสาหะ และความเพ่งพินิจอย่างละเอียดรอบคอบในการทำงาน อย่างที่สี่ ต้องรู้จักทำงานให้พอเหมาะ พอดี และพอควรแก่งานและแก่ประโยชน์ที่พึงประสงค์ ปัจจัยแห่งความเจริญดังกล่าวนี้ จะประกอบพร้อมกันขึ้นมิได้ หากบุคคลไม่พยายามศึกษาอบรมตนเองด้วยตนเองอยู่เป็นนิตย์ บัณฑิตแต่ละคนจึงควรอย่างยิ่งที่จะได้ตั้งใจฝึกฝนตนเองให้มีปัญญาความสามารถพร้อมทั้งพยายามใช้ศิลปะวิทยาการที่มีอยู่ ประกอบกิจการงานด้วยความเพ่งพินิจ ด้วยความฉลาดรอบคอบให้พอเหมาะแก่งานแต่ละชิ้นแต่ละอย่างความเจริญวัฒนาของงานของตัวเอง และของประเทศชาติจะได้เกิดขึ้น ตามที่ตั้งใจปรารถนา.....”

<u>สรุป</u>

มาตรฐานทั้ง ๕ มาตรฐานจึงเป็นสาระสำคัญอย่างยิ่ง ที่บุคลากรทุกคนในจังหวัดลำปาง พึงได้ศึกษายึดถือปฏิบัติให้ถูกต้อง เพราะจะส่งผลให้ตัวเอง และประชาชน ได้รับผลประโยชน์สร้างความภูมิใจเกิดขึ้นกับท้องถิ่น นำความเจริญความมั่นคงและความเป็นศักดิ์ศรีมาให้สังคมท้องถิ่น ของเราและเป็นที่ยอมรับ ชื่นชม และกล่าวขวัญที่ดีตลอดไปการปฏิบัติตามมาตรฐานข้างต้นนั้นไม่ใช่เรื่องยากเย็นและซ่อนเร้นแต่อย่างใดเพียงแต่ให้มีศรัทธา บริหารจัดการให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา ก็จะบรรลุเป้าหมายได้แน่นอน