



คู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วย จรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อบังคับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2552

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๕ การรักษาจรรยาข้าราชการ มาตรา ๗๘ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ วรยศสอง บัญญัติให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ และมาตรา ๗๙ ข้าราชการพลเรือนผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่ความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๘ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้กำหนดจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการกำกับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งควบคุมการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่จะต้องรับผิดชอบต่อสังคม ประชาชน และประเทศชาติ รับผิดชอบต่อศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการและหน่วยงาน เพื่อให้บังเกิดการได้รับการยกย่อง ยอมรับ เชื่อถือและศรัทธาจากบุคคลทั่วไป ดังนี้

กองการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายวินัย

๑. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- ๑.1 กล้าตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเหตุผล
- ๑.2 ทักท้วงเมื่อพบว่ามีกระทำความผิดในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๒. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

๒.๑ สามารถจัดการความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับ
ส่วนรวมด้วยการปฏิบัติอย่างเที่ยงตรง

๒.2 ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพล กดดันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของ
ตนหรือผู้อื่นเพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ

๒.3 แจ้งเบาะแส เมื่อสงสัยว่าจะมีการแสวงหาประโยชน์ที่มีชอบ

๓. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๓.๑ บริการด้วยความเต็มใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

๓.๒ บริการด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร

๓.๓ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ อุทิศตน

๓.๔ รับฟังความคิดเห็นจากผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติ

หน้าที่

๓.๕ พร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในการตัดสินใจ

๔. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๔.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม และเป็นกลาง

๔.๒ เอื้อเฟื้อและมีน้ำใจไมตรี

๔.๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิด

ความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรม

๕. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๕.๑ พัฒนากลไกการทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยคำนึงถึง

ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีของทีมงาน

๕.๒ ศึกษาหาความรู้ในวิชาชีพ วิทยาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อ

พัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง

๕.๓ มุ่งมั่น ทุ่่มเท ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

๖. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของ

ข้าราชการ

๖.๑ นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการดำรง

ชีพของตนเอง

๖.2 ตรงต่อเวลาและไม่ใช้เวลาราชการเพื่อการส่วนตัว

๖.3 ต้องมีบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยามารยาทที่เหมาะสมกับ

กาลเทศะ

ทั้งนี้ ให้ข้าราชการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการดังกล่าวข้างต้น การไม่
ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไป
ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือนหรือสั่งให้ได้รับการพัฒนา

อนึ่ง ให้ลูกจ้าง พนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถือปฏิบัติ
ตามจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนี้โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 22 กันยายน พ.ศ.๒๕๕๒



(นายนคร ศิลปอาชา)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สารบัญ

คำปรารภ

	หน้า
คำปรารภ	
ประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
บทนำ	1-3
บทบาทหน้าที่ของข้าราชการตามแนวทางจรรยาข้าราชการ	4-6
ข้อพึงปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	7-17
กลไกในการขับเคลื่อนจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	18

บทบาทการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ความสำเร็จและความสัมฤทธิ์ผลของงานไม่ได้เกิดจากความรู้ความสามารถของข้าราชการหรือหน่วยงานใดเพียงลำพัง แต่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุกภาคส่วน และการให้โอกาสภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ความร่วมมือร่วมใจและร่วมประสานสัมพันธ์เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาให้เกิดความไว้วางใจและความพึงพอใจในการให้บริการ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและความสำเร็จในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทั้งคุณภาพและปริมาณ เป็นที่พอใจของตลาดแรงงาน อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประเทศชาติ สอดคล้องกับค่านิยมหลักกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “ร่วมมือให้บริการ ร่วมใจพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมประสานสัมพันธ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน”

นอกจากประสิทธิภาพการทำงานแล้ว คุณธรรม จริยธรรม เป็นปัจจัยสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน ที่ข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องตระหนักให้มีความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ “เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน” โดยยึดถือข้อบังคับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นมาตรฐานพฤติกรรมในการทำงาน และดำรงชีวิต อย่างถูกต้องชอบธรรม สมกับเป็นข้าราชการ “เก่ง ดี และมีความสุข”

นคร ศิลปอาชา
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. วิสัยทัศน์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงาน ประสาน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีเอกภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก”

บทนำ

-2-

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นในการทำงาน จากเงิน ภาษีของประชาชน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดมีการตัดสินใจ การใช้อำนาจ หรือให้ คำแนะนำในการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบทั้งต่อสิทธิ สวัสดิการ ผลประโยชน์ของชุมชน หรือบุคคล จึงจำเป็นจะต้องใช้หลักจริยธรรมตามกำหนดในกฎหมายหรือข้อบังคับว่าด้วย จรรยา เพื่อให้มั่นใจว่าอำนาจหรืออิทธิพลที่ท่านได้ใช้ไปถูกต้องตามกฎหมายและมีความ ยุติธรรม อำนาจรัฐที่ได้รับมาจากประชาชนจะต้องไม่ถูกใช้ตามความพึงพอใจหรืออคติทำให้เกิดผลเสียหายโดยบุคคลที่ปฏิบัติงานในนามของประชาชน อีกประการหนึ่งเจ้าหน้าที่ของ รัฐในฐานะเป็นผู้จัดการการเงินหรือทรัพยากรของสาธารณชนที่จะต้องมีการใช้จ่าย ทรัพยากรเหล่านั้นโดยประหยัด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม

ความตระหนักเหล่านี้จะต้องเกิดขึ้นเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีตำแหน่ง หน้าที่/อำนาจ เข้ามาเกี่ยวข้องในสถานการณ์ต่าง ๆ อาทิเช่น การใช้ข้อมูลของทางราชการ ในทางมิชอบ การปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงาน มีความขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตน กับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือมีข้อสงสัยจากสาธารณชนในการนำนโยบายของรัฐบาล ไปสู่การปฏิบัติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นว่าจรรยาเป็นแบบแผนความประพฤติที่ ผู้ประกอบอาชีพการงาน ต้องรักษา และส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้มีอาชีพ นั้น ๆ ที่สังคมมุ่งหวังให้เป็นผู้มีคุณภาพดี ตลอดจนเป็นแนวปฏิบัติที่ดี ที่ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพึงปฏิบัติ จึงได้ประกาศข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2552 ประกอบด้วยมาตรฐานทาง จริยธรรม 6 ประการ ซึ่งการกำหนดจริยธรรมตามประกาศข้อบังคับฯ ได้คำนึงถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ดีและเป็นสิ่งที่มีคุณค่า และพิจารณาจากความสอดคล้องกับลักษณะงาน ของกรมตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ดังนี้

2. มีเป้าประสงค์หลักคือ แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือและศักยภาพมี โอกาสในการประกอบอาชีพมีรายได้ ได้รับการพัฒนามีศักยภาพความสามารถในการ แข่งขัน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. วัฒนธรรมองค์กร “บุคลากรของกรมมีความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น” และ

4. มีค่านิยมร่วมมือให้บริการ ร่วมใจพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมประสาน สัมพันธ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน

5. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกลุ่มภารกิจ ด้านการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศกระทรวงแรงงาน โดยมีหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทยให้มีทักษะฝีมือที่เป็นเลิศ โดย มีงานบริการที่สำคัญคือ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการให้บริการดังกล่าวกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมี หน่วยงานให้บริการในส่วนกลาง 3 หน่วยคือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพ กลุ่มงาน อุตสาหกรรมบริการ และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาค สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด ซึ่งมีฐานะเป็นราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค เป็นหน่วยให้บริการในระดับ จังหวัด ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ 77 หน่วยงาน โดยมีกลุ่มผู้รับบริการหลักที่สำคัญ ได้แก่ ประชาชน วัยทำงาน และสถานประกอบกิจการ โดยมีการทำงานในเชิงรุกและ ประสานอย่างใกล้ชิดกับภาครัฐและเอกชน ที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาอุตสาหกรรมฯ หอการค้าฯ สมาคมฯ องค์กรวิชาชีพ ฯลฯทั้งในระดับภาพรวมของประเทศและระดับจังหวัด รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากบริบทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้นำคุณธรรม/

ค่านิยมขององค์กรกำหนดเป็นข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรรพัฒนาฝีมือแรงงาน
สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรม โดยกำหนดคุณธรรม/
ค่านิยมไว้ 6 ประการ คือ

-3-

1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของ

ข้าราชการ

ดังนั้น เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนจึงมีความจำเป็นที่จะต้อง
เข้าใจประกาศข้อบังคับนี้ ในฐานะข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน และในฐานะที่สังคมคาดหวังให้การประกอบภารกิจของกรมตามความ
รับผิดชอบของแต่ละคนที่ต้องใช้การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลที่ดี ขณะปฏิบัติงานซึ่งจะส่งต่อ
การให้บริการที่ดีที่สุดอย่างเป็นมาตรฐานที่ชัดเจน และขึ้นโดยคุณธรรมที่ดีด้วยการ
ปฏิบัติตามมาตรฐานอย่างสอดคล้องคงที่ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจและเชื่อมั่น
จากสาธารณชนและท่านควรตระหนักว่าคำประกาศใด ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
จะต้องถูกนำสู่การปฏิบัติงานตามความคาดหวังอย่างมีมาตรฐานทางจริยธรรม

นิยามศัพท์

“จรรยาบรรณการกรรพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายถึง แนวทางในการประพฤติ
ปฏิบัติตนของข้าราชการกรรพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ
สูงสุด และดำรงตนในสังคมอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อความไว้วางใจและเชื่อมั่นจาก
สาธารณชน

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการกรรพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

“ข้อบังคับ” หมายถึง ข้อบังคับกรรพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยจรรยาบรรณการ
กรรพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ.2552

บทบาหน้าที่ของข้าราชการตามแนวทางจรรยาบรรณการ

1. บุคคลที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรรพัฒนา ฝีมือแรงงาน

ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกคน โดยมี
อธิบดี รองอธิบดี และผู้บริหารทุกระดับของกรรพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2. วันที่บังคับใช้

วันที่ 22 กันยายน 2553

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับ

3.1 ทำความเข้าใจเนื้อหาของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรรพัฒนา
ฝีมือแรงงานฉบับนี้

3.2 เรียนรู้เนื้อหาของสาระที่เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

3.3 ทบทวนความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของข้อบังคับว่าด้วยจรรยา
บรรณการกรรพัฒนาฝีมือแรงงานฉบับนี้อย่างสม่ำเสมอ

3.4 ส่งเสริมและเผยแพร่ให้มีความรู้ความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่
เกี่ยวข้องกับกรรพัฒนาฝีมือแรงงาน หรืออาจเกิดผลกระทบต่องกรรพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.5 กรณีที่มีข้อสงสัย ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรรพัฒนาฝีมือ
แรงงาน ให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรรพัฒนาฝีมือแรงงาน
ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

3.6 ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ กับหน่วยงานหรือบุคคลที่
กรรพัฒนาฝีมือแรงงานได้มอบหมาย

3.7 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

(1) ต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรรพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

(2) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และ พนักงานราชการให้เข้าใจว่าการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสิ่งที่ถูกต้องและต้องปฏิบัติ

-5-

(3) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนี้อย่างสม่ำเสมอ

(4) และติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนี้อย่างเคร่งครัด

(5) คัดกรองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

4. การรายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.1 เมื่อพบสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนี้ ให้แจ้งหรือเตือนให้ระวังป้องกันการให้ปฏิบัติตามข้อบังคับฯ

4.2 พบหรือสงสัยพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้รายงานผู้บังคับบัญชา หรือแจ้งไปยัง

(1) ผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (อธิบดี รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม)

(2) กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามช่องทางการรายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการ ดังนี้

- โทรศัพท์สายตรง 0 2245 3579 หรือ 0 22451707 ต่อ 1014
- E-mail : dsd_clean2552@hotmail.com
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถนน

มิตรไมตรี ดินแดง กทม. 10400

-6-

5. กระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียน

เมื่อได้รับแจ้งว่า พบหรือสงสัยพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบข้อเท็จจริง

5.1 หากพบว่าไม่มีมูลให้ยุติเรื่อง

5.2 หากพบว่าข้อเท็จจริงเป็นไปตามที่ได้รับแจ้งและเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรม ให้ดำเนินการตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อน เงินเดือน เงินรางวัล หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามควรกับพฤติกรรมที่กระทำผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ และรายงานให้อธิบดีทราบ

5.3 กรณีที่พบว่าการฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาเป็นความผิดวินัย ให้รายงานอธิบดีพิจารณา

6. มาตรการคุ้มครอง และบรรเทาความเสียหายให้กับผู้รายงาน ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้รายงาน ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง จะได้รับความคุ้มครองดังนี้

6.1 จะได้รับความคุ้มครองมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

6.2 ผู้บังคับบัญชาอาจใช้ดุลพินิจกันผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นพยาน หรือพิจารณาลดโทษตามควรแก่กรณีได้ในกรณีที่ผู้นั้นอยู่ในฐานะที่ถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาข้าราชการอื่น

6.3 ผู้ที่ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำจะได้รับการปกปิดชื่อ

6.4 ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการคุ้มครองพยาน

6.5 กรณีผู้ร้องเห็นว่าตนเองจะไม่ปลอดภัย สามารถร้องขอให้กรมกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครอง

6.6 ผู้บังคับบัญชานำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน เงินรางวัล บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษได้

6.7 ผู้ที่ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานเป็นเท็จ ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

- 7 -

7. การกระทำที่เข้าข่ายผิดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติตามและส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การกระทำต่อไปนี้เป็นกระทำที่ผิดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.1 ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.2 แนะนำ ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.3 ละเลย เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกรณีที่ตนทราบหรือควรทราบ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับงานภายใต้ความรับผิดชอบของตน

7.4 ไม่ให้ความร่วมมือหรือขัดขวางการสืบสวน สอบสวนข้อเท็จจริงที่อ้างว่าได้มีการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.5 การกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อผู้อื่น เนื่องจากการที่ผู้นั้นรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

8. ความรับผิดชอบผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ มีทั้งที่เป็นความผิดวินัยและไม่เป็นความผิดทางวินัย

8.1 กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ ที่ไม่เป็นความผิดทางวินัยจะได้รับการพิจารณาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน เงินรางวัล หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาได้

8.2 กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ ที่เป็นความผิดทางวินัย จะต้องถูกลงโทษทางวินัยด้วย

ข้อพึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อ 1 การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1.1 กล้าตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเหตุผล

1.2 ทักท้วง เมื่อพบว่ามีการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพึงยึดมั่นในระบบคุณธรรม ปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบนโยบายด้วยความถูกต้องตามหลักวิชาการ กฎหมาย รวมทั้งปฏิบัติตามตามค่านิยมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยความภาคภูมิใจ

แนวทางปฏิบัติ

1. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความถูกต้องตามหลักวิชาการ กฎหมาย และกรอบนโยบาย

2. ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย กฎเกณฑ์ เหตุผล อันชอบธรรม

3. แก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้ง โดยยึดถือประโยชน์ของรัฐ บนพื้นฐานของกฎหมาย

4. ยึดถือและปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย

ข้อพึงระวัง

1) การไม่ยึดถือหรือคำนึงถึงหลักวิชาการ ความถูกต้องและกรอบนโยบายในการปฏิบัติงาน

2) ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน โดยควรจะยึดถือประโยชน์ของรัฐ

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

1. เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานท่านหนึ่ง ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุและได้ทำการตรวจรับ แต่ปรากฏว่ามีการส่งพัสดุไม่ตรงรายการและไม่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ แต่คณะกรรมการ ท่านอื่นๆยอมลงลายมือชื่อตรวจรับ

-9-

คำแนะนำ

ไม่ตรวจรับ และต้องรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อให้คณะกรรมการท่านอื่นๆได้เข้าใจหลักปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. ท่านได้รับมอบหมายให้ตรวจดูหนังสือก่อนที่จะเสนอผู้บังคับบัญชา ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของอักษรและระเบียบจนมีหนังสือมาเสนอถึงผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านอ่านแล้ว รู้สึกว่าระเบียบที่อ้างมาไม่ถูกต้อง

คำแนะนำ

ท่านต้องประสานไปยังเจ้าของเรื่อง ว่าระเบียบที่อ้างมาถูกต้องหรือไม่ และถ้าหากมีคำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ถูกต้อง ก็ให้คำแนะนำไป

ข้อ 2 ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

- 2.1 สามารถจัดการความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมด้วยการปฏิบัติอย่างเที่ยงตรง
- 2.2 ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพลกดดันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของตนหรือผู้อื่น เพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมด้วยการปฏิบัติอย่างเที่ยงตรง
- 2.3 แจ้งเบาะแส เมื่อสงสัยว่าจะมีการแสวงหาประโยชน์ที่มิชอบ

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพึงยึดมั่นในระบบคุณธรรม พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อตนเอง ประชาชน และประเทศชาติ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

-10-

แนวทางปฏิบัติ

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงตรง และเที่ยงธรรมไม่มุ่งหวังหรือแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้ จากการปฏิบัติงาน
2. ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริตใจ ตรงตามเจตนารมณ์ของระเบียบกฎหมายและศีลธรรมอันดีงาม

ข้อพึงระวัง

- 1) การแสวงหาประโยชน์อันมิชอบจากการปฏิบัติงาน
- 2) การใช้ดุลยพินิจที่ไม่ถูกต้องในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน้าที่ราชการ
- 3) การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เพื่อแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

1. ท่านมีหน้าที่ในการจัดซื้ออุปกรณ์ วัสดุสำนักงาน ปรากฏว่าผู้ขายนำสินค้าที่มีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ที่แจ้งไว้โดยเสนอผลตอบแทนให้ท่าน

คำแนะนำ

ท่านต้องยืนยันที่จะรับเฉพาะวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ที่มีคุณภาพตรงตามเกณฑ์มาตรฐานเท่านั้น และปฏิเสธที่จะรับผลตอบแทน โดยให้พิจารณาว่าส่วนราชการจะได้รับผลเสียหายมากน้อยเพียงใด

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. การที่ผู้บริหารเรียกหรือรับผลประโยชน์ เพื่อแต่งตั้งตำแหน่งข้าราชการ หรือเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ หรือกรณีที่เจ้าหน้าที่จ่ายเงินตอบแทน เพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง

- 11 -

คำแนะนำ

ท่านต้องหลีกเลี่ยง หากมีผู้บริหารเรียกรับสินบน เพื่อให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะการเรียกรับสินบนนั้น เป็นการปฏิบัติที่ไม่มีความเป็นธรรม และท่านก็ไม่สามารถรู้ได้ว่า หากท่านได้ให้สินบนไปแล้วจะได้ตำแหน่งอย่างที่ท่านต้องการหรือไม่

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

3. เจ้าหน้าที่พัสดุทราบถึงมาตรฐาน (Spec) วัสดุอุปกรณ์ที่จะต้องใช้นำข้อมูลไปให้กับบริษัทเอกชนที่ตนรู้จักเพื่อให้ได้เปรียบในการประมูล

คำแนะนำ

ท่านควรที่จะปกปิดข้อมูลความลับต่างๆที่เป็นความลับของทางราชการทั้งหมด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และป้องกันปัญหาการถูกร้องเรียน

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

4. ท่านรับผิดชอบงานด้านประชาสัมพันธ์ในองค์กร ท่านจึงมีเครือข่ายกับกลุ่มนักเขียนและหนังสือพิมพ์ ซึ่งมาเชิญชวนให้ท่านเป็นนักเขียนรับเชิญประจำคอลัมน์ในหนังสือพิมพ์เป็นประจำทุกสัปดาห์

คำแนะนำ

ท่านไม่ควรนำงานดังกล่าวมาทำในเวลาราชการ และควรเปิดเผยหรือนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยยึดหลักนิติธรรม และดำเนินการตามกรอบและระเบียบของกฎหมาย

- 12 -

3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

- 3.1 บริการด้วยความเต็มใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้
- 3.2 บริการด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร
- 3.3 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ อุทิศตน
- 3.4 รับฟังความคิดเห็นจากผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่
- 3.5 พร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในการตัดสินใจ

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพึงตระหนักและสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง หน่วยงาน และต่อสังคม

แนวทางปฏิบัติ

1. ให้บริการประชาชนทุกภาคส่วนด้วยจิตไมตรี สะดวก รวดเร็ว อย่างเต็มความสามารถ
2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ อุทิศตนเพื่อรักษามาตรฐานการให้บริการภาครัฐ

3. พร้อมรับผิดชอบผลของการกระทำของตน

ข้อพึงระวัง

- 1) การให้บริการประชาชนด้วยความล่าช้า
- 2) การไม่รักษาทรัพย์สินของทางราชการ
- 3) การไม่รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

1. ท่านเป็นเจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนในเรื่องของการออกวุฒิบัตรการฝึกอบรม แล้วมีผู้มาติดต่อขอรับวุฒิบัตร ปรากฏว่ายังไม่แล้วเสร็จ และผู้มาติดต่อได้ต่อว่า ว่าทำไมระบบขั้นตอนการให้บริการของทางราชการถึงได้ มีความล่าช้า ทำให้ผู้มาติดต่อเกิดความไม่พอใจ

-13-

คำแนะนำ

เจ้าหน้าที่ต้องชี้แจงปัญหา ขั้นตอน ระยะเวลาของการให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อให้เข้าใจ ปฏิบัติด้วยความสุภาพ และควรรีบเร่งถึงปัญหาในการให้บริการประชาชนให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อจะได้มีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้โดยเร็ว

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. เจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานแห่งหนึ่ง เป็นผู้รับโทรศัพท์ที่ตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดอบรมด้านอาชีพ โดยใช้วาจาไม่สุภาพ และไม่เต็มใจให้บริการ ทำให้ผู้รับบริการไม่ได้รับความพึงพอใจในการติดต่อ

คำแนะนำ

เจ้าหน้าที่ต้องมีจิตบริการ ควรใช้ถ้อยคำที่สุภาพในการให้บริการทางโทรศัพท์ ให้บริการด้วยความเต็มใจ และให้ข้อมูลกับผู้รับบริการอย่างถูกต้อง ครบถ้วน

4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

- 4.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม และเป็นกลาง
- 4.2 เอื้อเฟื้อและมีน้ำใจไมตรี
- 4.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และปราศจากอคติ

แนวทางปฏิบัติ

1. ปฏิบัติหน้าที่ที่พึงกระทำอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของความเสมอภาคและยุติธรรม
2. ยึดมั่นในหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานต่อบุคคลอื่น ด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม
3. ปฏิบัติงานโดยใช้หลักการและเหตุผลในมาตรฐานเดียวกัน
4. ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร ต่อบุคคลอื่นอย่างเท่าเทียม

-14-

ข้อพึงระวัง

- 1) การขาดการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและยุติธรรม
- 2) การขาดความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร ต่อบุคคลอื่น
- 3) การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกัน

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

1. สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายของพ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดส่งเอกสารหลักฐานการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอรับรองหลักสูตรตามกำหนดเวลาของกรม และเพื่อให้ได้รับความสะดวกและรวดเร็ว แลกกับการลดค่าบริการ จึงได้เสนอให้ค่าน้ำชาให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรม

คำแนะนำ

เจ้าหน้าที่ต้องหลีกเลี่ยงและไม่รับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใด และให้เจ้าหน้าที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. ท่านเป็นเจ้าหน้าที่ที่คอยให้บริการกับประชาชน เมื่อมีประชาชนเข้ามาติดต่อแล้วไม่รู้ว่า จะติดต่อกับใครติดต่อที่ไหน ขั้นตอนในการดำเนินการในเรื่องที่จะมาติดต่อเป็นอย่างไร

คำแนะนำ

ท่านควรที่จะเข้าไปสอบถามกับประชาชนผู้เข้ามาติดต่อ ว่ามาติดต่อเรื่องอะไร แล้วก็อธิบายถึงระเบียบขั้นตอนการให้บริการ ด้วยความสุภาพและมีไมตรี หากไม่ทราบ ในรายละเอียดขั้นตอนก็ต้องประสานกับเจ้าของเรื่องเพื่อนำข้อมูลให้กับประชาชน

-15-

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

3. นาย ก ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสอบคัดเลือกพนักงานราชการเข้าปฏิบัติงานในกรม พัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีบุคคลมาฝากลูกหลานเพื่อเข้าทำงานมากมาย แต่นาย ก. เป็นผู้ที่ยึดมั่นในหลัก คุณธรรม

คำแนะนำ

การพิจารณาคัดเลือกบุคลากร และคณะกรรมการฯ ก็จะมีการพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วยความยุติธรรม

5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

- 5.1 พัฒนากลไกการทำงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยคำนึงถึงความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีของทีมงาน
- 5.2 ศึกษาหาความรู้ในวิชาชีพ วิทยาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตน
- 5.3 มุ่งมั่น ทຸ່ມเท ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น กระตือรือร้น อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
แนวทางปฏิบัติ

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ รอบคอบ ทันเวลา เพื่อเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ
2. มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยวิธีการ กระบวนการ ที่ถูกต้อง และเป็นธรรม
3. พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ
4. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุผล เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

-16-

ข้อพึงระวัง

- 1) การขาดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- 2) การไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

1. เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งหนึ่ง ได้ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเปิดดูภาพลามก อนาจาร ในช่วงเวลาว่างจากการทำงาน

คำแนะนำ

ในช่วงเวลาว่างการทำงาน ไม่ควรใช้ระบบอินเทอร์เน็ตในการค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือดูภาพลามก อนาจาร ควรค้นคว้าหาความรู้ในวิชาชีพของตนและ ข้อมูลข่าวสาร ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการหน่วยงานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายงานด่วนที่สุดจากผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งจะต้องรายงานกรมภายใน ๒ วัน นับจากวันที่ผู้อำนวยการมอบหมาย แต่พอถึงเวลา

๑๖.๓๐น. ซึ่งเป็นเวลาเลิกงานราชการ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นก็ได้รับกลับบ้านพักทันที

คำแนะนำ

ถึงแม้จะถึงเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม ควรที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ โดยต้องคำนึงถึงกำหนดเวลาส่งรายงานของกรม เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าและกระทบถึงความเสียหายแก่ทางราชการ

- 17 -

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

3. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานซึ่งมีไต่สวนในหน้าที่ความรับผิดชอบและไม่มีอำนาจงานนั้น โดยท่านไม่สามารถปฏิเสธได้

คำแนะนำ

ถึงแม้จะไม่ชำนาญงานนั้น ๆ ต้องพยายามใช้ศักยภาพที่มีอยู่ และขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จนทำให้งานนั้นสำเร็จ

6. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการ

- 6.1 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการดำรงชีพของตนเอง
- 6.2 ตรงต่อเวลาและไม่ใช้เวลาราชการเพื่อการส่วนตัว
- 6.3 ต้องมีบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยามารยาทที่เหมาะสมกับกาลเทศะ

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พึงดำรงชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป รวมถึงพึงรักษาภาพลักษณ์ของความเป็นข้าราชการ

แนวทางปฏิบัติ

1. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตด้วยความเรียบง่าย ประหยัด เหมาะสมกับฐานะของตน

2. พึงปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย อุทิศเวลาให้แก่ราชการ เป็นผู้ตรงต่อเวลา และไม่เบียดบังเวลาราชการในการประกอบธุรกิจหรือทำประโยชน์ส่วนตัว

ข้อพึงระวัง

- 1) การไม่ดำรงชีวิตด้วยความเรียบง่าย ประหยัด ให้เหมาะสมกับฐานะของตน
- 2) การไม่อุทิศเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- 18 -

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

1. เจ้าหน้าที่รับงานนอกหรือทำธุรกิจที่อยู่ในช่วงเวลาราชการ หรือเบียดบังเวลาราชการ และงานโดยรวมของหน่วยงาน

คำแนะนำ

เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของรัฐ ควรพึงตระหนักในการอุทิศตนให้แก่ราชการ ดังนั้นไม่ควรรับงานหรือทำธุรกิจในช่วงเวลาราชการ แม้ว่าตนจะไม่มียานในช่วงวันเวลาราชการก็ตาม

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. เจ้าหน้าที่สตรีของหน่วยงานส่วนกลาง แต่งตัวตามสมัยนิยม โดยใส่เสื้อไม่มีแขน กางเกงยีนส์สีเข้มมาทำงาน

คำแนะนำ

เจ้าหน้าที่ทุกท่าน ควรที่จะแต่งกายให้สุภาพและเหมาะสมกับสถานที่ราชการ

กลไกในการขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อ 1 ผู้บริหาร กำหนดนโยบายขับเคลื่อน ผลักดัน โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติดีตามจรรยาบรรณข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนด

ข้อที่ 2 จัดทำหรือปรับปรุงกลไกต่าง ๆ ทางด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การจัดทำความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ

ข้อที่ 3 จัดทำสำเนาจรรยาบรรณข้าราชการทั้งที่เป็นเอกสารและสื่ออื่น ๆ แจกจ่ายให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคน และจัดเก็บไว้ในสถานที่ต่าง ๆ ที่ข้าราชการสามารถ ไปค้นหาอ่านได้ง่ายและสะดวก

ข้อที่ 4 เผยแพร่และฝึกอบรมทำความเข้าใจในสาระและวิธีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ทุกคนในการตอบสนองต่อเนื้อหาของจรรยาบรรณข้าราชการกรม และจะต้องรู้วิธีปฏิบัติเมื่อพบกับเหตุการณ์ที่อาจทำให้เกิดหรือไม่แน่ใจว่าควรจะต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูก

ข้อที่ 5 กำหนดวิธีการรายงานการกระทำผิดและการไต่สวนหาข้อเท็จจริง

ข้อที่ 6 กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามจรรยาบรรณข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบสภาพการดำเนินงานด้านจรรยาของกรม
