

**คู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วย
จรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

**กองการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายวินัย**



ข้อบังคับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2552

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หมวด 5 การรักษาจรรยาข้าราชการ มาตรา 78 กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ วรคสอง บัญญัติให้ส่วนราชการกำหนด ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ และ มาตรา 79 ข้าราชการพลเรือนผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่ความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนนำไป ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 78 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้กำหนดจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการ กำกับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งควบคุมการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่จะต้องรับผิดชอบต่อสังคม ประชาชน และประเทศชาติ รับผิดชอบต่อศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของ ข้าราชการและหน่วยงาน เพื่อให้บังเกิดการได้รับการยกย่อง ยอมรับ เชื้อถือและศรัทธาจากบุคคลทั่วไป ดังนี้

1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- 1.1 กล้าตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเหตุผล
- 1.2 ทักท้วงเมื่อพบว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

- 2.1 สามารถจัดการความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมด้วยการปฏิบัติอย่าง

เที่ยงตรง

2.2 ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพล กดดันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของตนหรือผู้อื่นเพื่อให้ได้มาเพื่อ ผลประโยชน์ส่วนตนหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ

- 2.3 แจ้งเบาะแส เมื่อสงสัยว่าจะมีการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบ

3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

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

4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

- 4.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม และเป็นกลาง
- 4.2 เอื้อเฟื้อและมีน้ำใจไมตรี

เป็นธรรม

4.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันและความ

5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ที่มงาน

5.1 พัฒนากลไกการทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยคำนึงถึงความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีของ

ของตนเอง

5.2 ศึกษาหาความรู้ในวิชาชีพ วิทยาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

5.3 มุ่งมั่น พยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

6. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการ

6.1 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการดำรงชีพของตนเอง

6.2 ตรงต่อเวลาและไม่ใช้เวลาราชการเพื่อการส่วนตัว

6.3 ต้องมีบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยามารยาทที่เหมาะสมกับกาลเทศะ

ทั้งนี้ ให้ข้าราชการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการดังกล่าวข้างต้น การไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือนหรือสั่งให้ได้รับการพัฒนา

อนึ่ง ให้ลูกจ้าง พนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถือปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนี้โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 22 กันยายน พ.ศ.๒๕๕๒



(นายนคร ศิลปอาชา)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำปรารภ

บทบาทการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ความสำเร็จและความสัมฤทธิ์ผลของงานไม่ได้เกิดจากความรู้ความสามารถของข้าราชการหรือหน่วยงานใดเพียงลำพัง แต่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุกภาคส่วน และการให้โอกาสภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ความร่วมมือร่วมใจและร่วมประสานสัมพันธ์ เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาให้เกิดความไว้วางใจและความพึงพอใจในการให้บริการ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและความสำเร็จในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทั้งคุณภาพและปริมาณ เป็นที่พอใจของตลาดแรงงาน อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประเทศชาติ สอดคล้องกับค่านิยมหลักกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “ร่วมมือ ให้บริการ ร่วมใจพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมประสานสัมพันธ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน”

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

นคร ศิลปอาชา
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทนำ

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นในการทำงาน จากเงินภาษีของประชาชน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดมีการตัดสินใจ การใช้อำนาจ หรือให้คำแนะนำในการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อสิทธิสวัสดิการ ผลประโยชน์ของชุมชนหรือบุคคล จึงจำเป็นต้องใช้หลักจริยธรรมตามกำหนดในกฎหมายหรือข้อบังคับว่าด้วยจรรยา เพื่อให้มั่นใจว่าอำนาจหรืออิทธิพลที่ท่านได้ใช้ไปถูกต้องตามกฎหมายและมีความยุติธรรม อำนาจรัฐที่ได้รับมาจากประชาชนจะต้องไม่ถูกใช้ตามความพึงพอใจหรืออคติทำให้เกิดผลเสียหายโดยบุคคลที่ปฏิบัติงานในนามของประชาชน อีกประการหนึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐในฐานะเป็นผู้จัดการการเงินหรือทรัพยากรของสาธารณชนที่จะต้องมีความจรรยาในการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นโดยประหยัด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม

ความตระหนักเหล่านี้จะต้องเกิดขึ้นเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่/อำนาจ เข้ามาเกี่ยวข้องในสถานการณ์ต่าง ๆ อาทิเช่น การใช้ข้อมูลของทางราชการในทางมิชอบ การปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงาน มีความขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตนกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือมีข้อสงสัยจากสาธารณชนในการนำนโยบายของรัฐบาลสู่การปฏิบัติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นว่าจรรยาเป็นแบบแผนความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงาน ต้องรักษา และส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้มีอาชีพนั้น ๆ ที่สังคมมุ่งหวังให้เป็นผู้มีความประพฤติดี ตลอดจนเป็นแนวปฏิบัติที่ดี ที่ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพึงปฏิบัติ จึงได้ประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2552 ประกอบด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม 6 ประการ ซึ่งการกำหนดจริยธรรมตามประกาศข้อบังคับฯ ได้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่ดีและเป็นสิ่งที่มีคุณค่า และพิจารณาจากความสอดคล้องกับลักษณะงานของกรมตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงาน ประสาน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีเอกภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก”
2. มีเป้าหมายหลักคือ แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือและศักยภาพมีโอกาสในการประกอบอาชีพมีรายได้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. วัฒนธรรมองค์กร “บุคลากรของกรมมีความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น” และ
4. มีค่านิยมร่วมมือให้บริการ ร่วมใจพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมประสานสัมพันธ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน
5. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกลุ่มภารกิจด้านการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศกระทรวงแรงงาน โดยมีหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทย ให้มีทักษะฝีมือที่เป็นเลิศ โดยมีงานบริการที่สำคัญคือ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการให้บริการดังกล่าวกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน่วยงานให้บริการในส่วนกลาง 3 หน่วยคือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพ กลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

นานาชาติเชียงใหม่ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งมีฐานะเป็นราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค เป็นหน่วยให้บริการในระดับจังหวัด ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ 77 หน่วยงาน โดยมีกลุ่มผู้รับบริการหลักที่สำคัญได้แก่ ประชาชน วิทยากร และสถานประกอบกิจการ โดยมีการทำงานในเชิงรุกและประสานอย่างใกล้ชิดกับภาครัฐและเอกชน ที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาอุตสาหกรรม หอการค้า สมาคม องค์กรวิชาชีพ ฯลฯ ทั้งในระดับภาพรวมของประเทศ และระดับจังหวัด

รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากบริบทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้นำคุณธรรม/

ค่านิยมขององค์กรมากำหนดเป็นข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรม โดยกำหนดคุณธรรม/

ค่านิยมไว้ 6 ประการ คือ

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

ดังนั้น เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจประกาศข้อบังคับนี้ ในฐานะข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และในฐานะที่สังคมคาดหวังให้การประกอบภารกิจของกรมตามความรับผิดชอบของแต่ละคนที่ต้องใช้การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลที่ดี ขณะปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งต่อการให้บริการที่ดีที่สุดอย่างเป็นมาตรฐานที่ชัดเจน และชี้้นำโดยคุณธรรมที่ดีด้วยการปฏิบัติตามมาตรฐานอย่าง สอดคล้องคงที่ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจและเชื่อมั่น จากสาธารณชนและท่านควรตระหนักว่าคำประกาศใด ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องถูกนำไปสู่การปฏิบัติงานตามความคาดหวังอย่างมีมาตรฐานทางจริยธรรม

นิยามศัพท์

“จรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายถึง แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และดำรงตนในสังคมอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อความไว้วางใจและเชื่อมั่นจากสาธารณชน

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“ข้อบังคับ” หมายถึง ข้อบังคับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.

บทบาทหน้าที่ของข้าราชการตามแนวทางจรรยาข้าราชการ

1. บุคคลที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกคน โดยมีอธิบดี รองอธิบดี และผู้บริหารทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2. วันที่บังคับใช้

วันที่ 22 กันยายน 2553

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับ

- 3.1 ทำความเข้าใจเนื้อหาสาระของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานฉบับนี้
- 3.2 เรียนรู้เนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตน
- 3.3 ทบทวนความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานฉบับนี้อย่างสม่ำเสมอ
- 3.4 ส่งเสริมและเผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรืออาจเกิดผลกระทบต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3.5 กรณีที่มีข้อสงสัย ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
- 3.6 ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ กับหน่วยงานหรือบุคคลที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มอบหมาย
- 3.7 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ
 - (1) ต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - (2) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการให้เข้าใจว่าการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสิ่งที่ถูกต้องและต้องปฏิบัติตาม
 - (3) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนี้อย่างสม่ำเสมอ
 - (4) และติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนี้อย่างเคร่งครัด
 - (5) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

4. การรายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 4.1 เมื่อพบสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนี้ ให้แจ้งหรือเตือนให้ระวังป้องกันการให้ปฏิบัติตามข้อบังคับฯ
- 4.2 พบหรือสงสัยพฤติกรรมกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้รายงานผู้บังคับบัญชา หรือแจ้งไปยัง
 - (1) ผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (อธิบดี รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม)
 - (2) กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามช่องทาง การรายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการ ดังนี้
 - โทรศัพท์สายตรง 0 2245 3579 หรือ 0 22451707 ต่อ 1014
 - E-mail : dsc_clean2552@hotmail.com
 - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถนน มิตรไมตรี ดินแดง กทม.

5. กระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียน

เมื่อได้รับแจ้งว่า พบหรือสงสัยพฤติกรรมกรรมการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบข้อเท็จจริง

5.1 หากพบว่าไม่มีมูลให้ยุติเรื่อง

5.2 หากพบว่าข้อเท็จจริงเป็นไปตามที่ได้รับแจ้งและเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการของกรม ให้ดำเนินการตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน เงินรางวัล หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามควรกับพฤติกรรมที่กระทำผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ และรายงานให้อธิบดีทราบ

5.3 กรณีที่พบว่าการฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาบรรณเป็นความผิดวินัย ให้รายงานอธิบดีพิจารณา

6. มาตรการคุ้มครอง และบรรเทาความเสียหายให้กับผู้รายงาน ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้รายงาน ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง จะได้รับความคุ้มครองดังนี้

6.1 จะได้รับความคุ้มครองมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ตามประมวลจริยธรรม

ข้าราชการพลเรือน

6.2 ผู้บังคับบัญชาอาจใช้ดุลพินิจกันผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นพยาน หรือพิจารณาลดโทษตามควรแก่กรณีได้ในกรณีที่ผู้นั้นอยู่ในฐานะที่ถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาบรรณการกับข้าราชการอื่น

6.3 ผู้ที่ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำจะได้รับการปกปิดชื่อ

6.4 ได้รับการคุ้มครองตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการคุ้มครองพยาน

6.5 กรณีผู้ร้องเห็นว่าตนอาจจะไม่ปลอดภัย สามารถร้องขอให้กรมกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการ

คุ้มครอง

6.6 ผู้บังคับบัญชานำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน เงินรางวัล บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษได้

6.7 ผู้ที่ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานเป็นเท็จ ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

7. การกระทำที่เข้าข่ายผิดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติตามและส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การกระทำต่อไปนี้เป็นการกระทำที่ผิดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.1 ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.2 แนะนำ ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.3 ละเลย เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกรณีที่ตนทราบหรือควรทราบ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับงานภายใต้ความรับผิดชอบของตน

7.4 ไม่ให้ความร่วมมือหรือขัดขวางการสืบสวน สอบสวนข้อเท็จจริงที่อ้างว่าได้มีการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.5 การกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อผู้อื่น เนื่องจากการที่ผู้นั้นรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

8. ความรับผิดชอบผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ มีทั้งที่เป็นความผิดวินัยและไม่เป็นความผิดทางวินัย

8.1 กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ที่ไม่เป็นความผิดทางวินัยจะได้รับการพิจารณาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน เงินรางวัล หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาได้

8.2 กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ที่เป็นความผิดทางวินัย จะต้องถูกลงโทษทางวินัยด้วย

ข้อพึงปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อ 1 การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- 1.1 กล่าวตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเหตุผล
- 1.2 ทักท้วง เมื่อพบว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพึงยึดมั่นในระบบคุณธรรม ปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบนโยบายด้วยความถูกต้องตามหลักวิชาการ กฎหมาย รวมทั้งปฏิบัติตามค่านิยมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 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 แต่คณะกรรมการท่านอื่นๆยอมลงลายมือชื่อตรวจรับ

คำแนะนำ

ไม่ตรวจรับ และต้องรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อให้คณะกรรมการท่านอื่นๆได้เข้าใจหลักปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. ท่านได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบหนังสือก่อนที่จะเสนอผู้บังคับบัญชา ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของอักษรและระเบียบจนมีหนังสือมาเสนอถึงผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านอ่านแล้ว รู้สึกว่าระเบียบที่อ้างมาไม่ถูกต้อง

คำแนะนำ

ท่านต้องประสานไปยังเจ้าของเรื่อง ว่าระเบียบที่อ้างมาถูกต้องหรือไม่ และถ้าหากมีคำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ถูกต้อง ก็ให้คำแนะนำไป

ข้อ 2 ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

2.1 สามารถจัดการความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมด้วยการปฏิบัติอย่างเที่ยงตรง

2.2 ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพลกดดันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของตนหรือผู้อื่น เพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมด้วยการปฏิบัติอย่างเที่ยงตรง

2.3 แจ้งเบาะแส เมื่อสงสัยว่าจะมีการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบ

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพึงยึดมั่นในระบบคุณธรรม พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ต่อตนเอง ประชาชน และประเทศชาติ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

แนวทางปฏิบัติ

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงตรง และเที่ยงธรรมไม่มุ่งหวังหรือแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

2. ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริตใจ ตรงตามเจตนารมณ์ของระเบียบกฎเกณฑ์และศีลธรรมอันดีงาม

ข้อพึงระวัง

1) การแสวงหาประโยชน์อันมิชอบจากการปฏิบัติงาน

2) การใช้ดุลยพินิจที่ไม่ถูกต้องในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน้าที่ราชการ

3) การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เพื่อแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

1. ท่านมีหน้าที่ในการจัดซื้ออุปกรณ์ วัสดุสำนักงาน ปรากฏว่าผู้ขายนำสินค้าที่มีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ที่แจ้งไว้ โดยเสนอผลตอบแทนให้ท่าน

คำแนะนำ

ท่านต้องยืนยันที่จะรับเฉพาะวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ที่มีคุณภาพตรงตามเกณฑ์มาตรฐานเท่านั้น และปฏิเสธที่จะรับผลตอบแทน โดยให้พิจารณาว่าส่วนราชการจะได้รับผลเสียหายมากน้อยเพียงใด

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. การที่ผู้บริหารเรียกหรือรับผลประโยชน์ เพื่อแต่งตั้งตำแหน่งข้าราชการ หรือเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการ หรือกรณีที่เจ้าหน้าที่จ่ายเงินตอบแทน เพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง

คำแนะนำ

ท่านต้องหลีกเลี่ยง หากมีผู้บริหารเรียกรับสินบน เพื่อให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะการเรียกรับสินบนนั้น เป็นการปฏิบัติที่ไม่มีความเป็นธรรม และท่านก็ไม่สามารถรู้ได้ว่า หากท่านได้ให้สินบนไปแล้วจะได้ตำแหน่งอย่างที่ท่านต้องการหรือไม่

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

3. เจ้าหน้าที่พัสดุทราบถึงมาตรฐาน (Spec) วัสดุอุปกรณ์ที่จะต้องใช้แล้วนำข้อมูลไปให้กับบริษัทเอกชนที่ตนรู้จักเพื่อให้ได้เปรียบในการประมูล

คำแนะนำ

ท่านควรที่จะปกปิดข้อมูลความลับต่างๆที่เป็นความลับของทางราชการทั้งหมด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และป้องกันปัญหาการถูกร้องเรียน

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

4. ท่านรับผิดชอบงานด้านประชาสัมพันธ์ในองค์กร ท่านจึงมีเครือข่ายกับกลุ่มนักเขียนและหนังสือพิมพ์ ซึ่งมาเชิญชวนให้ท่านเป็นนักเขียนรับเชิญประจำคอลัมน์ในหนังสือพิมพ์เป็นประจำทุกสัปดาห์

คำแนะนำ

ท่านไม่ควรนำงานดังกล่าวมาทำในเวลาราชการ และควรเปิดเผยหรือนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยยึดหลักนิติธรรม และดำเนินการตามกรอบและระเบียบของกฎหมาย

3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

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

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 แล้วมีผู้มาติดต่อขอรับวุฒิบัตรปรากฏว่ายังไม่แล้วเสร็จ และผู้มาติดต่อได้ต่อว่า ว่าทำไมระบบขั้นตอนการให้บริการของทางราชการถึงได้ มีความล่าช้า ทำให้ผู้มาติดต่อเกิดความไม่พอใจ

คำแนะนำ

เจ้าหน้าที่ต้องชี้แจงปัญหา ขั้นตอน ระยะเวลาของการให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อให้เข้าใจ ปฏิบัติด้วยความสุภาพ และควรรีบแจ้งถึงปัญหาในการให้บริการประชาชนให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อจะได้มีแนวทางแก้ไขปัญหาได้โดยเร็ว

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. เจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานแห่งหนึ่ง เป็นผู้รับโทรศัพท์ตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดอบรมด้านอาชีพ โดยใช้วาจาไม่สุภาพ และไม่เต็มใจให้บริการ ทำให้ผู้รับบริการไม่ได้รับความพึงพอใจในการติดต่อ

คำแนะนำ

เจ้าหน้าที่ต้องมีจิตบริการ ควรใช้ถ้อยคำที่สุภาพในการให้บริการทางโทรศัพท์ ให้บริการด้วยความเต็มใจ และให้ข้อมูลกับผู้รับบริการอย่างถูกต้อง ครบถ้วน

4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

- 4.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม และเป็นกลาง
- 4.2 เอื้อเฟื้อและสนใจไมตรี
- 4.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน
และความเป็นธรรม

สาระสำคัญ ชำระชกรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และปราศจากอคติ

แนวทางปฏิบัติ

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

ข้อพึงระวัง

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

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

1. สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายของพร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดส่งเอกสารหลักฐานการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอรับรองหลักสูตรตามกำหนดเวลาของกรม และเพื่อให้ได้รับความสะดวกและรวดเร็ว แลกกับการลัดคิวรับบริการ จึงได้เสนอให้ค่าน้ำชาให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรม

คำแนะนำ

เจ้าหน้าที่ต้องหลีกเลี่ยงและไม่รับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใด และให้เจ้าหน้าที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. ท่านเป็นเจ้าหน้าที่ที่คอยให้บริการกับประชาชน เมื่อมีประชาชนเข้ามาติดต่อแล้วไม่รู้ว่าจะติดต่อกับใคร ติดต่อกี่ไหน ขั้นตอนในการดำเนินการในเรื่องที่จะมาติดต่อเป็นอย่างไร

คำแนะนำ

ท่านควรที่จะเข้าไปสอบถามกับประชาชนผู้เข้ามาติดต่อ ว่ามาติดต่อเรื่องอะไร แล้วก็อธิบายถึงระเบียบขั้นตอนการให้บริการ ด้วยความสุภาพและมีไมตรี หากไม่ทราบ ในรายละเอียดขั้นตอนก็ต้องประสานกับเจ้าของเรื่อง เพื่อนำข้อมูลให้กับประชาชน

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

3. นาย ก ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสอบคัดเลือกพนักงานราชการเข้าปฏิบัติงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีบุคคลมาฝากลูกหลานเพื่อเข้าทำงานมากมาย แต่นาย ก. เป็นผู้ที่ยึดมั่นในหลัก คุณธรรม

คำแนะนำ

การพิจารณาคัดเลือกบุคลากร และคณะกรรมการฯ ก็จะพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วยความ ยุติธรรม

5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

5.1 พัฒนากลไกการทำงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยคำนึงถึงความสุขและคุณภาพชีวิต ที่ดีของทีมงาน

5.2 ศึกษาหาความรู้ในวิชาชีพ วิทยาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพใน การทำงานของตน

5.3 มุ่งมั่น ทุ่มเท ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น กระตือรือร้น อย่างเต็ม ความสามารถเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

แนวทางปฏิบัติ

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ รอบคอบ ทันเวลา เพื่อเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ
2. มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยวิธีการ กระบวนการ ที่ถูกต้องและเป็นธรรม
3. พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

4. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุผล เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อพึงระวัง

- 1) การขาดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- 2) การไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

1. เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งหนึ่ง ได้ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเปิดดูภาพลามก อนาจาร ในช่วงเวลาว่าง จากการทำงาน

คำแนะนำ

ในช่วงเวลาว่างการทำงาน ไม่ควรใช้ระบบอินเทอร์เน็ตในการค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือดูภาพ ลามก อนาจาร ควรค้นคว้าหาความรู้ในวิชาชีพของตนและข้อมูลข่าวสาร ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายงานด่วนที่สุดจากผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งจะต้องรายงานกรม ภายใน ๒ วัน นับจากวันที่ผู้อำนวยการมอบหมาย แต่พอถึงเวลา ๑๖.๓๐น. ซึ่งเป็นเวลาเลิกงานราชการ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นก็ได้รับกลับบ้านพักทันที

คำแนะนำ

ถึงแม้จะถึงเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม ควรที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ โดยต้องคำนึงถึง กำหนดเวลาส่งรายงานของกรม เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าและกระทบถึงความเสียหายแก่ทางราชการ

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

3. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานซึ่งมีชิ้นงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและไม่มีเวลาขานานงานนั้น โดยท่านไม่สามารถปฏิเสธได้

คำแนะนำ

ถึงแม้จะไม่ขานานงานนั้น ๆ ต้องพยายามใช้ศักยภาพที่มีอยู่ และขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน จนทำให้งานนั้นสำเร็จ

6. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการ

6.1 นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการดำรงชีพของตนเอง

6.2 ตรงต่อเวลาและไม่ใช้เวลาราชการเพื่อการส่วนตัว

6.3 ต้องมีบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยามารยาทที่เหมาะสมกับกาลเทศะ

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พึงดำรงชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อ สร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป รวมถึงพึงรักษาภาพลักษณ์ของความเป็นข้าราชการ

แนวทางปฏิบัติ

1. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตด้วยความเรียบง่าย ประหยัดเหมาะสมกับฐานะของตน

2. พึงปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย อุทิศเวลาให้แก่ราชการ เป็นผู้ตรงต่อเวลา และไม่เบียดบังเวลาราชการในการประกอบธุรกิจหรือทำประโยชน์ส่วนตัว

ข้อพึงระวัง

1) การไม่ดำรงชีวิตด้วยความเรียบง่าย ประหยัด ให้เหมาะสมกับฐานะของตน

2) การไม่อุทิศเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

1. เจ้าหน้าที่รับงานนอกหรือทำธุรกิจที่อยู่ในช่วงเวลาราชการ หรือเบียดบังเวลาราชการและงานโดยรวมของหน่วยงาน

คำแนะนำ

เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของรัฐ ควรพึงตระหนักในการอุทิศตนให้แก่ราชการ ดังนั้นไม่ควรรับงานหรือทำธุรกิจในช่วงเวลาราชการ แม้ว่าตนจะไม่มีงานในช่วงวันเวลาราชการก็ตาม

ตัวอย่าง

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. เจ้าหน้าที่สตรีของหน่วยงานส่วนกลาง แต่งตัวตามสมัยนิยม โดยใส่เสื้อไม่มีแขน กางเกงยีนส์สีเข้มมาทำงาน

คำแนะนำ

เจ้าหน้าที่ทุกท่าน ควรที่จะแต่งกายให้สุภาพและเหมาะสมกับสถานที่ราชการ

กลไกในการขับเคลื่อนจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อ 1 ผู้บริหาร กำหนดนโยบายขับเคลื่อน ผลักดัน โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนด

ข้อที่ 2 จัดทำหรือปรับปรุงกลไกต่าง ๆ ทางด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การจัดทำความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ

ข้อที่ 3 จัดทำสำเนาจรรยาข้าราชการทั้งที่เป็นเอกสารและสื่ออื่น ๆ แจกจ่ายให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคน และจัดเก็บไว้ในสถานที่ต่าง ๆ ที่ข้าราชการสามารถ ไปค้นหา มาอ่านได้ง่ายและสะดวก

ข้อที่ 4 เผยแพร่และฝึกอบรมทำความเข้าใจในสาระและวิธีการปฏิบัติตามจรรยากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ทุกคนในการตอบสนองต่อเนื้อหาของจรรยาข้าราชการกรม และจะต้องรู้วิธีปฏิบัติเมื่อพบกับเหตุการณ์ที่อาจทำให้ผิดหรือไม่แน่ใจว่าควรจะต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูก

ข้อที่ 5 กำหนดวิธีการรายงานการกระทำผิดและการไต่สวนหาข้อเท็จจริง

ข้อที่ 6 กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบสภาพการดำเนินงานด้านจรรยาของกรม

ตัวอย่าง

การเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ข้อ ๑ หากข้าราชการ คนใดคนหนึ่ง มีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

๑.๑ ใช้โทรศัพท์ของหน่วยงานโทรหาเพื่อน แฟน หรือผู้ใดก็ตามในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับกิจการของหน่วยงาน

๑.๒ ใช้คอมพิวเตอร์ของหน่วยงาน ตรวจสอบ ดูภาพลามก โหลดหนัง เพลง หรือเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่

๑.๓ นำทรัพย์สิน วัสดุ อุปกรณ์ ไปใช้ที่บ้าน หรือให้บุคคลอื่นใช้ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานในหน้าที่

การกระทำของข้าราชการคนนี้จะผิดตามกฎหมายหรือระเบียบใด

คำตอบ การกระทำที่อยู่ในขอบข่ายของผลประโยชน์ทับซ้อน ข้อ ๖ การใช้สมบัติราชการเพื่อประโยชน์ของธุรกิจส่วนตัว

ข้อ ๒ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ต่อไปนี้ ท่านสามารถรับได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ หรือบางกรณีหากประสงค์จะรับไว้ต้องดำเนินการอย่างไรจึงจะชอบด้วยกฎหมาย ผู้รับเหมาพาไปเลี้ยงอาหารก่อนตรวจรับอาคารซึ่งตนเองเป็นประธานกรรมการตรวจรับมูลค่า ๒,๐๐๐ บาท

คำตอบ หมวด ๒ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ มาตรา ๑๔๙ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงานสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งรัฐ สมาชิกสภาจังหวัด หรือสมาชิกสภาเทศบาล เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสี่หมื่นบาทหรือประหารชีวิต

ข้อ ๓ นาย G เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องการความเจริญในหน้าที่ จึงพยายามหาโอกาสรับใช้ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งโยกย้ายในเรื่องส่วนตัว คอยรายงานข่าวเพื่อนร่วมงานให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งโยกย้ายทราบในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านลบ หาของฝากมาให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งโยกย้ายและครอบครัวทั้งในเทศกาลและนอกเทศกาล การกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นี้ จะมีความผิดหรือไม่ตามกฎหมายและระเบียบใด

คำตอบ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากกรณีปกติประเพณีนิยมที่มีการให้ของขวัญแก่กันมิได้

ข้อ ๔ นาย ก. เป็นข้าราชการของส่วนราชการหนึ่ง มีคู่สมรสเป็นกรรมการบริษัท A และบริษัท A ได้เข้ามาเป็นคู่สัญญา กับส่วนราชการนั้น โดยนาย ก. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการอนุมัติให้มีการจัดทำสัญญานี้ การดำเนินการจัดทำสัญญาดังกล่าว จะมีผลกระทบต่อ นาย ก. ส่วนราชการที่ตนเองสังกัด นาย ก.ผิดตามกฎหมายใด

คำตอบ หมวด ๒ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ มาตรา ๑๕๒ ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่จัดการหรือดูแลกิจการใดเข้ามามีส่วนได้เสียเพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น เนื่องด้วยกิจการนั้น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาท

ตัวอย่าง

การกระทำที่เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

ตัวอย่าง ๑

นายโคง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ ๕ ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานการฝึกอาชีพ ได้ร่วมกับผู้ประสานงานอีกผู้หนึ่งหักเงินค่าวิทยากรไว้เป็นประโยชน์ของตนเองโดยทำหลักฐานว่าวิทยากรได้รับเงินเต็มตามจำนวน และจากการตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงินพบว่ามี การนำรายชื่อผู้ที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม/ผู้รับการฝึกอบรมที่ฝึกอบรมไม่ครบตามระยะเวลา โดยมีการนำรายชื่อผู้ที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม/ให้ผู้รับการฝึกอบรมลงลายมือทั้งที่ฝึกอบรมไม่ครบตามระยะเวลา/ปลอมลายมือชื่อของผู้รับการฝึกอบรมให้ครบตามระยะเวลา และได้นำหลักฐานดังกล่าวมาเบิกค่าใช้จ่าย ทำให้ตนเองได้รับผลประโยชน์จากเงินดังกล่าว พฤติกรรมดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๘๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงโทษไล่ออกจากราชการ

ตัวอย่าง ๒

นายยักษ์อก ลูกจ้างประจำ ได้นำครุภัณฑ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนไปจำหน่าย ๒ รายการ โดยได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ต่อมานายยักษ์อก ได้ถอนครุภัณฑ์ที่ได้จำหน่ายและนำครุภัณฑ์กลับคืนศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด พฤติกรรมดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงโทษปลดออกจากราชการ

ตัวอย่าง ๓

นายทุจริต ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงาน ระดับ ๓ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในการจ่ายเงินค่าอาหารให้แก่ผู้รับการฝึก นายทุจริต ได้เบิกเงินค่าอาหารผู้รับการฝึกมาแล้ว แต่ไม่ได้นำไปจ่ายให้แก่ผู้รับการฝึก โดยนำเงินไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน และในการฝึกอาชีพเตรียมเข้าทำงานนอกสถานที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดได้สั่งการให้ลูกจ้างชั่วคราวจัดทำเอกสารการฝึกอันเป็นเท็จ โดยไม่มีการฝึกอาชีพจริง แล้วนำหลักฐานดังกล่าวไปเบิกเงินค่าวัสดุและค่าสมนาคุณวิทยากร เพื่อให้ตนเองและผู้อื่นได้ประโยชน์ และในการจ่ายเงินให้แก่ผู้รับการฝึกได้จ่ายเงินไม่ครบจำนวน โดยทำหลักฐานใบสำคัญรับเงินให้ผู้รับการฝึกกรอกรายชื่อและที่อยู่และลงชื่อโดยไม่ได้กรอกจำนวนเงิน จากนั้นได้นำหลักฐานใบสำคัญรับเงินมากรอกจำนวนเงินแล้วนำเบิกจ่ายให้แก่ผู้รับการฝึกส่วนหนึ่งซึ่งไม่ครบจำนวนตามที่ระบุไว้ในใบสำคัญ ส่วนที่เหลือได้นำไปใช้ประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น พฤติกรรมดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ ตามมาตรา ๘๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงโทษไล่ออกจากราชการ