**คู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วย**

**จรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

**กองการเจ้าหน้าที่**

**ฝ่ายวินัย**



**ข้อบังคับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

**ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2552**

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หมวด ๕ การรักษาจรรยาข้าราชการ มาตรา ๗๘ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ วรรคสอง 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

**๑. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง**

๑.1 กล้าตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเหตุผล

๑.2 ทักท้วงเมื่อพบว่ามีการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

**๒. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ**

๒.๑ สามารถจัดการความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมด้วยการปฏิบัติอย่างเที่ยงตรง

๒.2 ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพล กดดันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของตนหรือผู้อื่นเพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใดๆ

๒.3 แจ้งเบาะแส เมื่อสงสัยว่าจะมีการแสวงหาประโยชน์ที่มิชอบ

**๓. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้**

๓.๑ บริการด้วยความเต็มใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

๓.๒ บริการด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร

๓.๓ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ อุทิศตน

๓.๔ รับฟังความคิดเห็นจากผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

๓.๕ พร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในการตัดสินใจ

**๔. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม**

๔.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม และเป็นกลาง

๔.๒ เอื้อเฟื้อและมีน้ำใจไมตรี

๔.๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรม

**๕. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน**

๕.๑ พัฒนากลไกการทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยคำนึงถึงความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีของทีมงาน

๕.๒ ศึกษาหาความรู้ในวิชาชีพ วิทยาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง

๕.๓ มุ่งมั่น ทุ่มเท ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

**๖. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการ**

๖.๑ นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการดำรงชีพของตนเอง

๖.2 ตรงต่อเวลาและไม่ใช้เวลาราชการเพื่อการส่วนตัว

๖.3 ต้องมีบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยามารยาทที่เหมาะสมกับกาลเทศะ

ทั้งนี้ ให้ข้าราชการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการดังกล่าวข้างต้น การไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือนหรือสั่งให้ได้รับการพัฒนา

อนึ่ง ให้ลูกจ้าง พนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถือปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนี้โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 22 กันยายน พ.ศ.๒๕๕๒



(นายนคร ศิลปอาชา)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**สารบัญ**

**หน้า**

คำปรารภ

ประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทนำ 1-3

บทบาทหน้าที่ของข้าราชการตามแนวทางจรรยาข้าราชการ 4-6

ข้อพึงปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 7-17

กลไกในการขับเคลื่อนจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 18

**คำปรารภ**

บทบาทการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดรับกับความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ความสำเร็จและความสัมฤทธิ์ผลของงานไม่ได้เกิดจากความรู้ความสามารถของข้าราชการหรือหน่วยงานใดเพียงลำพัง แต่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการทุกภาคส่วน และการให้โอกาสภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ความร่วมมือร่วมใจและร่วมประสานสัมพันธ์เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาให้เกิดความไว้วางใจและความพึงพอใจในการให้บริการ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและความสำเร็จในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทั้งคุณภาพและปริมาณ เป็นที่พอใจของตลาดแรงงาน อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประเทศชาติ สอดคล้องกับค่านิยมหลักกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน“ร่วมมือให้บริการ 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 หรือให้คำแนะนำในการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบทั้งต่อสิทธิ สวัสดิการ ผลประโยชน์ของชุมชนหรือบุคคล จึงจำเป็นจะต้องใช้หลักจริยธรรมตามกำหนดในกฎหมายหรือข้อบังคับว่าด้วยจรรยา เพื่อให้มั่นใจว่าอำนาจหรืออิทธิพลที่ท่านได้ใช้ไปถูกต้องตามกฎหมายและมีความยุติธรรม อำนาจรัฐที่ได้รับมาจากประชาชนจะต้องไม่ถูกใช้ตามความพึงพอใจหรืออคติทำให้เกิดผลเสียหายโดยบุคคลที่ปฏิบัติงานในนามของประชาชน อีกประการหนึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐในฐานะเป็นผู้จัดการการเงินหรือทรัพยากรของสาธารณชนที่จะต้องมีจรรยาในการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นโดยประหยัด มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม

ความตระหนักเหล่านี้จะต้องเกิดขึ้นเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่/อำนาจ เข้ามาเกี่ยวข้องในสถานการณ์ต่าง ๆ อาทิเช่น การใช้ข้อมูลของทางราชการในทางมิชอบ การปฏิบัติตนที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงาน มีความขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนตนกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือมีข้อสงสัยจากสาธารณชนในการนำนโยบายของรัฐบาล สู่การปฏิบัติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นว่าจรรยาเป็นแบบแผนความประพฤติที่ ผู้ประกอบอาชีพการงาน 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-

2. มีเป้าประสงค์หลักคือ แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือและศักยภาพมีโอกาสในการประกอบอาชีพมีรายได้ ได้รับการพัฒนามีศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. วัฒนธรรมองค์กร “บุคลากรของกรมมีความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น” และ

4. มีค่านิยมร่วมมือให้บริการ ร่วมใจพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมประสานสัมพันธ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน

5. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกลุ่มภารกิจด้านการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศกระทรวงแรงงาน

โดยมีหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานของประเทศไทยให้มีทักษะฝีมือที่เป็นเลิศ โดยมีงานบริการที่สำคัญคือ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการให้บริการดังกล่าวกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน่วยงานให้บริการในส่วนกลาง 3 หน่วยคือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพ กลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งมีฐานะเป็นราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค เป็นหน่วยให้บริการในระดับจังหวัด ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ 77 หน่วยงาน โดยมีกลุ่มผู้รับบริการหลักที่สำคัญได้แก่ ประชาชน วัยทำงาน และสถานประกอบกิจการ โดยมีการทำงานในเชิงรุกและประสานอย่างใกล้ชิดกับภาครัฐและเอกชน ที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาอุตสาหกรรมฯ หอการค้าฯ สมาคมฯ องค์กรวิชาชีพ ฯลฯทั้งในระดับภาพรวมของประเทศและระดับจังหวัด

รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากบริบทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้นำคุณธรรม/

ค่านิยมขององค์กรมากำหนดเป็นข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรม โดยกำหนดคุณธรรม/

ค่านิยมไว้ 6 ประการ คือ

-3-

1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

6. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการ

ดังนั้น เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจประกาศข้อบังคับนี้ ในฐานะข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และในฐานะที่สังคมคาดหวังให้การประกอบภารกิจของกรมตามความรับผิดชอบของแต่ละคนที่ต้องใช้การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลที่ดี ขณะปฏิบัติงานซึ่งจะส่งต่อการให้การบริการที่ดีที่สุดอย่างเป็นมาตรฐานที่ชัดเจน และชี้นำโดยคุณธรรมที่ดีด้วยการปฏิบัติตามมาตรฐานอย่างสอดคล้องคงที่ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจและเชื่อมั่น จากสาธารณชนและท่านควรตระหนักว่าคำประกาศใด ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องถูกนำสู่การปฏิบัติงานตามความคาดหวังอย่างมีมาตรฐานทางจริยธรรม

**นิยามศัพท์**

“**จรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**” หมายถึง แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และดำรงตนในสังคมอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อความไว้วางใจและเชื่อมั่นจากสาธารณชน

“**ข้าราชการ**” หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“**ข้อบังคับ**” หมายถึง ข้อบังคับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ.2552

**บทบาทหน้าที่ของข้าราชการตามแนวทางจรรยาข้าราชการ**

**1. บุคคลที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกคน โดยมีอธิบดี รองอธิบดี และผู้บริหารทุกระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

**2. วันที่บังคับใช้**

วันที่ 22 กันยายน 2553

**3. ข้อแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับ**

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 และพนักงานราชการให้เข้าใจว่าการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นสิ่งที่ถูกต้องและต้องปฏิบัติ

-5-

(3) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนี้อย่างสม่ำเสมอ

(4) และติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนี้อย่างเคร่งครัด

(5) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

**4. การรายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

4.1 เมื่อพบสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการนี้ ให้แจ้งหรือเตือนให้ระวังป้องกันการให้ปฏิบัติตามข้อบังคับฯ

4.2 พบหรือสงสัยพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของ 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 : [dsd\_clean2552@hotmail.com](mailto:dsd_clean2552@hotmail.com)

- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถนน มิตรไมตรี ดินแดง กทม. 10400

-6-

**5. กระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียน**

เมื่อได้รับแจ้งว่า พบหรือสงสัยพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบข้อเท็จจริง

5.1 หากพบว่าไม่มีมูลให้ยุติเรื่อง

5.2 หากพบว่าข้อเท็จจริงเป็นไปตามที่ได้รับแจ้งและเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรม ให้ดำเนินการตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน เงินรางวัล หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามควรกับพฤติกรรมที่กระทำผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ และรายงานให้อธิบดีทราบ

5.3 กรณีที่พบว่าการฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาเป็นความผิดวินัย ให้รายงานอธิบดีพิจารณา

**6. มาตรการคุ้มครอง และบรรเทาความเสียหายให้กับผู้รายงาน ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยา**

**ข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ผู้รายงาน ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง จะได้รับความคุ้มครองดังนี้

6.1 จะได้รับความคุ้มครองมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

6.2 ผู้บังคับบัญชาอาจใช้ดุลพินิจกันผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นพยาน หรือพิจารณาลดโทษตามควรแก่กรณีได้ในกรณีที่ผู้นั้นอยู่ในฐานะที่ถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยากับข้าราชการอื่น

6.3 ผู้ที่ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำจะได้รับการปกปิดชื่อ

6.4 ได้รับการคุ้มครองตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการคุ้มครองพยาน

6.5 กรณีผู้ร้องเห็นว่าตนอาจจะไม่ปลอดภัย สามารถร้องขอให้กรมกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครอง

6.6 ผู้บังคับบัญชานำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน เงินรางวัล บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษได้

6.7 ผู้ที่ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานเป็นเท็จ ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

-7-

**7. การกระทำที่เข้าข่ายผิดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติตามและส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การกระทำต่อไปนี้เป็นการกระทำที่ผิดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.1 ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.2 แนะนำ ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.3 ละเลย เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกรณีที่ตนทราบหรือควรทราบ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับงานภายใต้ความรับผิดชอบของตน

7.4 ไม่ให้ความร่วมมือหรือขัดขวางการสืบสวน สอบสวนข้อเท็จจริงที่อ้างว่าได้มีการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.5 การกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อผู้อื่น เนื่องจากการที่ผู้นั้นรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**8. ความรับผิดผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ**

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ มีทั้งที่เป็นความผิดวินัยและไม่เป็นความผิดทางวินัย

8.1 กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ที่ไม่เป็นความผิดทางวินัยจะได้รับการพิจารณาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน เงินรางวัล หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาได้

8.2 กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ที่เป็นความผิดทางวินัย จะต้องถูกลงโทษทางวินัยด้วย

**ข้อพึงปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

**ข้อ 1 การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง**

1.1 กล้าตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเหตุผล

1.2 ทักท้วง เมื่อพบว่ามีการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพึงยึดมั่นในระบบคุณธรรม ปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบนโยบายด้วยความถูกต้องตามหลักวิชาการ กฎหมาย รวมทั้งปฏิบัติตนตามค่านิยมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยความภาคภูมิใจ

แนวทางปฏิบัติ

1. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความถูกต้องตามหลักวิชาการ กฎหมาย และกรอบนโยบาย

2. ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย กฎเกณฑ์ เหตุผล อันชอบธรรม

3. แก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้ง โดยยึดถือประโยชน์ของรัฐ บนพื้นฐานของกฎหมาย

4. ยึดถือและปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย

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 สามารถจัดการความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมด้วยการปฏิบัติ

อย่างเที่ยงตรง

2.2 ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพลกดดันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของตนหรือผู้อื่น เพื่อให้

ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมด้วยการปฏิบัติอย่างเที่ยงตรง

2.3 แจ้งเบาะแส เมื่อสงสัยว่าจะมีการแสวงหาประโยชน์ที่มิชอบ

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพึงยึดมั่นในระบบคุณธรรม พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อตนเอง ประชาชน และประเทศชาติ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

-10-

แนวทางปฏิบัติ

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงตรง และเที่ยงธรรมไม่มุ่งหวังหรือแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้ จากการปฏิบัติงาน

2. ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริตใจ ตรงตามเจตนารมณ์ของระเบียบกฎเกณฑ์และศีลธรรมอันดีงาม

ข้อพึงระวัง

1) การแสวงหาประโยชน์อันมิชอบจากการปฏิบัติงาน

2) การใช้ดุลพินิจที่ไม่ถูกต้องในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน้าที่ราชการ

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) วัสดุอุปกรณ์ที่จะต้องใช้แล้วนำข้อมูลไปให้กับบริษัทเอกชนที่ตนรู้จักเพี่อให้ได้เปรียบในการประมูล

**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. พร้อมรับผิดต่อผลของการกระทำของตน

ข้อพึงระวัง

1) การให้บริการประชาชนด้วยความล่าช้า

2) การไม่รักษาทรัพย์สินของทางราชการ

3) การไม่รับผิดต่อการกระทำของตนเอง

**ตัวอย่าง**

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

1. ท่านเป็นเจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนในเรื่องของการออกวุฒิบัตรการฝึกอบรม แล้วมีผู้มาติดต่อขอรับวุฒิบัตร ปรากฏว่ายังไม่แล้วเสร็จ และผู้มาติดต่อได้ต่อว่า ว่าทำไมระบบขั้นตอนการให้บริการของทางราชการถึงได้ มีความล่าช้า ทำให้ผู้มาติดต่อเกิดความไม่พอใจ

-13-

**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 เอื้อเฟื้อและมีน้ำใจไมตรี

4.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน

และความเป็นธรรม

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และปราศจากอคติ

แนวทางปฏิบัติ

1. ปฏิบัติหน้าที่พึงกระทำอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของความเสมอภาคและยุติธรรม

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 แลกกับการลัดคิวรับบริการ จึงได้เสนอให้ค่าน้ำชาให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรม

**คำแนะนำ**

เจ้าหน้าที่ต้องหลีกเลี่ยงและไม่รับเงินหรือผลประโยชน์อื่นใด และให้เจ้าหน้าที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

**ตัวอย่าง**

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. ท่านเป็นเจ้าหน้าที่ที่คอยให้บริการกับประชาชน เมื่อมีประชาชนเข้ามาติดต่อแล้วไม่รู้ว่าจะติดต่อกับใครติดต่อที่ไหน ขั้นตอนในการดำเนินการในเรื่องที่จะมาติดต่อเป็นยังไง

**คำแนะนำ**

ท่านควรที่จะเข้าไปสอบถามกับประชาชนผู้เข้ามาติดต่อ ว่ามาติดต่อเรื่องอะไร แล้วก็อธิบายถึงระเบียบขั้นตอนการให้บริการ ด้วยความสุภาพและมีไมตรี หากไม่ทราบ ในรายละเอียดขั้นตอนก็ต้องประสานกับเจ้าของเรื่องเพื่อนำข้อมูลให้กับประชาชน

-15-

**ตัวอย่าง**

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

3. นาย ก ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสอบคัดเลือกพนักงานราชการเข้าปฏิบัติงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีบุคคลมาฝากลูกหลานเพื่อเข้าทำงานมากมาย แต่นาย ก. เป็นผู้ที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม

**คำแนะนำ**

การพิจารณาคัดเลือกบุคลากร และคณะกรรมการฯ ก็จะพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วยความยุติธรรม

**5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน**

5.1 พัฒนากลไกการทำงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยคำนึงถึงความสุขและคุณภาพชีวิต

ที่ดีของทีมงาม

5.2 ศึกษาหาความรู้ในวิชาชีพ วิทยาการสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพใน

การทำงานของตน

5.3 มุ่งมั่น ทุ่มเท ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สาระสำคัญ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น กระตือรือร้น อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

แนวทางปฏิบัติ

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ รอบคอบ ทันเวลา เพื่อเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

2. มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยวิธีการ กระบวนการ ที่ถูกต้องและเป็นธรรม

3. พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

4. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

-16-

ข้อพึงระวัง

1) การขาดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2) การไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้

**ตัวอย่าง**

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

1. เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งหนึ่ง ได้ใช้ระบบอินเตอร์เน็ตเปิดดูภาพลามก อนาจาร ในช่วงเวลาว่างจากการทำงาน

**คำแนะนำ**

ในช่วงเวลาว่างการทำงาน ไม่ควรใช้ระบบอินเตอร์เน็ตในการค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อโประโยชน์ส่วนตัวหรือดูภาพลามก อนาจาร ควรค้นคว้าหาความรู้ในวิชาชีพของตนและข้อมูลข่าวสาร ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการหน่วยงานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเสมอ

**ตัวอย่าง**

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

2. เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายงานด่วนที่สุดจากผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งจะต้องรายงานกรมภายใน ๒ วัน นับจากวันที่ผู้อำนวยการฯมอบหมาย แต่พอถึงเวลา ๑๖.๓๐น. ซึ่งเป็นเวลาเลิกงานราชการ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นก็ได้รีบกลับบ้านพักทันที

**คำแนะนำ**

ถึงแม้จะถึงเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม ควรที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ โดยต้องคำนึงถึงกำหนดเวลาส่งรายงานของกรม เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าและกระทบถึงความเสียหายแก่ทางราชการ

-17-

**ตัวอย่าง**

ท่านจะปฏิบัติหน้าที่เช่นไรในกรณีต่อไปนี้....

3. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานซึ่งมิใช่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบและไม่มีความชำนาญงานนั้น 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 ประหยัดเหมาะสมกับฐานะของตน

2. พึงปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย อุทิศเวลาให้แก่ราชการ เป็นผู้ตรงต่อเวลา และไม่เบียดบังเวลาราชการในการประกอบธุรกิจหรือทำประโยชน์ส่วนตัว

ข้อพึงระวัง

1) การไม่ดำรงชีวิตด้วยความเรียบง่าย ประหยัด ให้เหมาะสมกับฐานะของตน

2) การไม่อุทิศเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการ

-18-

**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 โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติดีตามจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนด

ข้อที่ 2 จัดทำหรือปรับปรุงกลไกต่าง ๆ ทางด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อรองรับการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น การจัดทำความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ

ข้อที่ 3 จัดทำสำเนาจรรยาข้าราชการทั้งที่เป็นเอกสารและสื่ออื่น ๆ แจกจ่ายให้กับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคน และจัดเก็บไว้ในสถานที่ต่าง ๆ ที่ข้าราชการสามารถ ไปค้นหามาอ่านได้ง่ายและสะดวก

ข้อที่ 4 เผยแพร่และฝึกอบรมทำความเข้าใจในสาระและวิธีการปฏิบัติตามจรรยากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ทุกคนในการตอบสนองต่อเนื้อหาของจรรยาข้าราชการกรม และจะต้องรู้วิธีปฏิบัติเมื่อพบกับเหตุการณ์ที่อาจทำให้ผิดหรือไม่แน่ใจว่าควรจะต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูก

ข้อที่ 5 กำหนดวิธีการรายงานการกระทำผิดและการไต่สวนหาข้อเท็จจริง

ข้อที่ 6 กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบสภาพการดำเนินงานด้านจรรยาของกรม