



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๓๕๗๙

ที่ รง ๐๔๐๓/ว ๐๑๑๒

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง แนวทางวิธีการรับเรื่องร้องเรียนที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ

เรียน รองอธิบดี หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก เลขาธิการกรม
ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการ
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบัน
พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรม
ยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เห็นชอบ “แนวทางวิธีการรับข้อร้องเรียน และวิธีพิจารณา
ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน” เพื่อเป็นแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมของกรม
และเพื่อให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนและผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอส่งเอกสาร “แนวทางวิธีการรับข้อร้องเรียน และวิธีพิจารณา
ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน” พร้อมแบบการเขียนข้อร้องเรียน มาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ พร้อมทั้งเผยแพร่ให้กับเจ้าหน้าที่
และประชาชนผู้รับบริการต่อไป ทั้งนี้สามารถเรียกดูข้อมูลและสิ่งพิมพ์ได้ที่เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล
(<http://home.dsd.go.th/hr>) คอลัมน์กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม รายการการร้องทุกข์-ร้องเรียน และที่
facebook กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม (www.facebook.com/dsd.ethic)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายเฉลิมพงษ์ บุญรอด)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

**แนวทางวิธีการรับข้อร้องเรียน และวิธีพิจารณาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ
จริยธรรม ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้าง
ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

ข้อ ๑ ช่องทางในการแจ้งเรื่องร้องเรียน

ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน หรือเสียหาย หรือบุคคลใดที่พบเห็นหรือทราบหรือสงสัยว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่าฝืนจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเลือกแจ้งเรื่องร้องเรียนได้ตามช่องทาง ต่อไปนี้

(๑) แจ้งที่หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ถูกร้องเรียนโดยตรง

(๒) คณะกรรมการจริยธรรม ชั้น ๔ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กทม. ๑๐๔๐๐

(๓) จดหมายหรือเอกสารร้องเรียน ส่งถึง กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กทม. ๑๐๔๐๐

(๔) ติดต่อด้วยตนเอง ที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น ๔ อาคาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กทม.

(๕) e-mail กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทาง e-mail address :
dsd_clean2552@hotmail.com

(๖) โทรสารหมายเลข ๐ ๒๒๔๕ ๓๕๗๙

ข้อ ๒ การยื่นข้อร้องเรียน

๒.๑ กรณีร้องเรียนที่หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ถูกร้องเรียน ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้หน่วยงานต้นสังกัดผู้ถูกร้องเรียน ลงทะเบียนรับเรื่องร้องเรียน

(๒) นำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาและส่งเรื่องให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ภายใน ๗ วัน เพื่อดำเนินการต่อไป

๒.๒ กรณีร้องเรียนที่ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ลงทะเบียนรับเรื่องร้องเรียน

(๒) ดำเนินการออกหนังสือตอบแจ้งการรับเรื่องแก่ผู้ร้องเรียน ภายใน ๑๕ วัน นับจากวันที่ได้รับเรื่องร้องเรียน และดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องเรียนต่อไป

ข้อ ๓ การพิจารณาข้อร้องเรียน

๓.๑ **ข้อร้องเรียนที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม รับพิจารณา** ได้แก่ ข้อร้องเรียน กรณี ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่าฝืนจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกเหนือจากนี้จะส่งต่อให้ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนการจัดการข้อร้องทุกข์ /ร้องเรียน...

ร้องเรียนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป ทั้งนี้ ข้อร้องเรียนต้องทำเป็นหนังสือหรือหลักฐานที่ใช้ถ้อยคำสุภาพ และต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อและที่อยู่ของผู้ร้องเรียนพร้อมทั้งสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรที่ทางราชการออกให้

(๒) ข้อกล่าวหาที่เข้าลักษณะฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ ข้อร้องเรียนที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม อาจไม่รับพิจารณา ได้แก่

(๑) ข้อร้องเรียนที่มีได้ทำเป็นหนังสือหรือหลักฐานที่ไม่ระบุชื่อและที่อยู่ของผู้ร้องเรียน

(๒) ข้อร้องเรียนที่ไม่ระบุพยานหรือหลักฐานเพียงพอ หรือเป็นเรื่องที่มีลักษณะเป็นบัตรสนเท่ห์

(๓) ข้อร้องเรียนที่ไม่เกี่ยวกับการฝ่าฝืนจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อ ๔ การสืบสวนข้อเท็จจริง

เมื่อกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ได้พิจารณารับข้อร้องเรียนแล้ว ให้ดำเนินการเสนอหัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

ข้อ ๕ การสรุปข้อเท็จจริง

หลังจากดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสรุปข้อเท็จจริง ว่าเป็นกรณีที่มีมูล หรือไม่มีมูล และจัดทำรายงานความเห็นพร้อมข้อเสนอแนะต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณา

ข้อ ๖ การรายงานหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณา และแจ้งผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อทราบ

ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม รายงานข้อเท็จจริงพร้อมความเห็นและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป ดังนี้

(๑) กรณีไม่มีมูล เสนอให้ยุติเรื่องและแจ้งผู้ร้องทราบ ภายใน ๑๕ วันนับจากวันที่หัวหน้าส่วนราชการมีคำสั่งให้ยุติเรื่อง

(๒) กรณีมีมูล เสนอให้หัวหน้าส่วนราชการมอบกลุ่มงานวินัยและจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วันนับจากวันที่ได้รับเรื่องร้องเรียนจากผู้บังคับบัญชา และแจ้งผลการดำเนินการให้ผู้ร้องเรียนทราบพร้อมทั้งแจ้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ทราบด้วย ทั้งนี้ หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน ให้เสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาและแจ้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ทราบด้วย

/(๓) กรณีมีปัญหา...

(๓) กรณีมีปัญหา ข้อเสนอ หรือต้องการขอคำวินิจฉัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หรือข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการ ให้นำเสนอคณะกรรมการการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ข้อเสนอแนะหรือคำวินิจฉัยต่อไป หากเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ และยังไม่มีความวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน แล้วแต่กรณี คณะกรรมการการจริยธรรมอาจส่งเรื่องให้ ก.พ. วินิจฉัยได้ ในกรณีที่คณะกรรมการการจริยธรรม มีคำวินิจฉัยใด และหัวหน้าส่วนราชการไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น ให้เสนอความเห็นของตนและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการการจริยธรรมไปให้ ก.พ. วินิจฉัยได้ เว้นแต่กรณีนั้นมีคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ. วินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดไว้แล้ว

ทั้งนี้ ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ดำเนินการสรุปเรื่องร้องเรียนในรอบ ๔ เดือน เพื่อรายงานผล/ความก้าวหน้าในการดำเนินการให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินทราบ

ข้อ ๗ การให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนและผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แจ้งเรื่องร้องเรียนแจ้งเบาะแส ให้ถ้อยคำหรือให้ข้อมูลใดๆ ด้วยความสุจริต ไม่ได้มีเจตนาในการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ใดหรือต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ประเภทอำนวยการขึ้นไป ถูกข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างผู้ใด กล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการ ผู้ถูกกล่าวหาเหล่านั้นไม่อาจดำเนินการเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน แต่งตั้ง คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือการดำเนินการใดที่เป็นผลร้ายหรือผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างผู้กล่าวหาเหล่านั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการจริยธรรมประจำกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว

(๒) ให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว๓๑ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ ดังนี้

(๒.๑) ถือว่าการให้ข้อมูลหรือการเป็นพยาน หรือการส่งเอกสารหลักฐานเป็นการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๒.๒) ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่กลั่นแกล้งในทางใดๆ ต่อข้าราชการผู้ให้ข้อมูล หรือให้ถ้อยคำในฐานะพยาน

(๒.๓) ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความคุ้มครองแก่ข้าราชการผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยาน โดยมีให้กลั่นแกล้งหรือข่มขู่จากผู้ถูกร้องเรียนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และขอความร่วมมือหรือประสานกับสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อเป็นทนายแก้ต่างในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลถูกฟ้องร้องในคดีแพ่งหรืออาญา

(๒.๔) ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ข้าราชการผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานที่เป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการได้

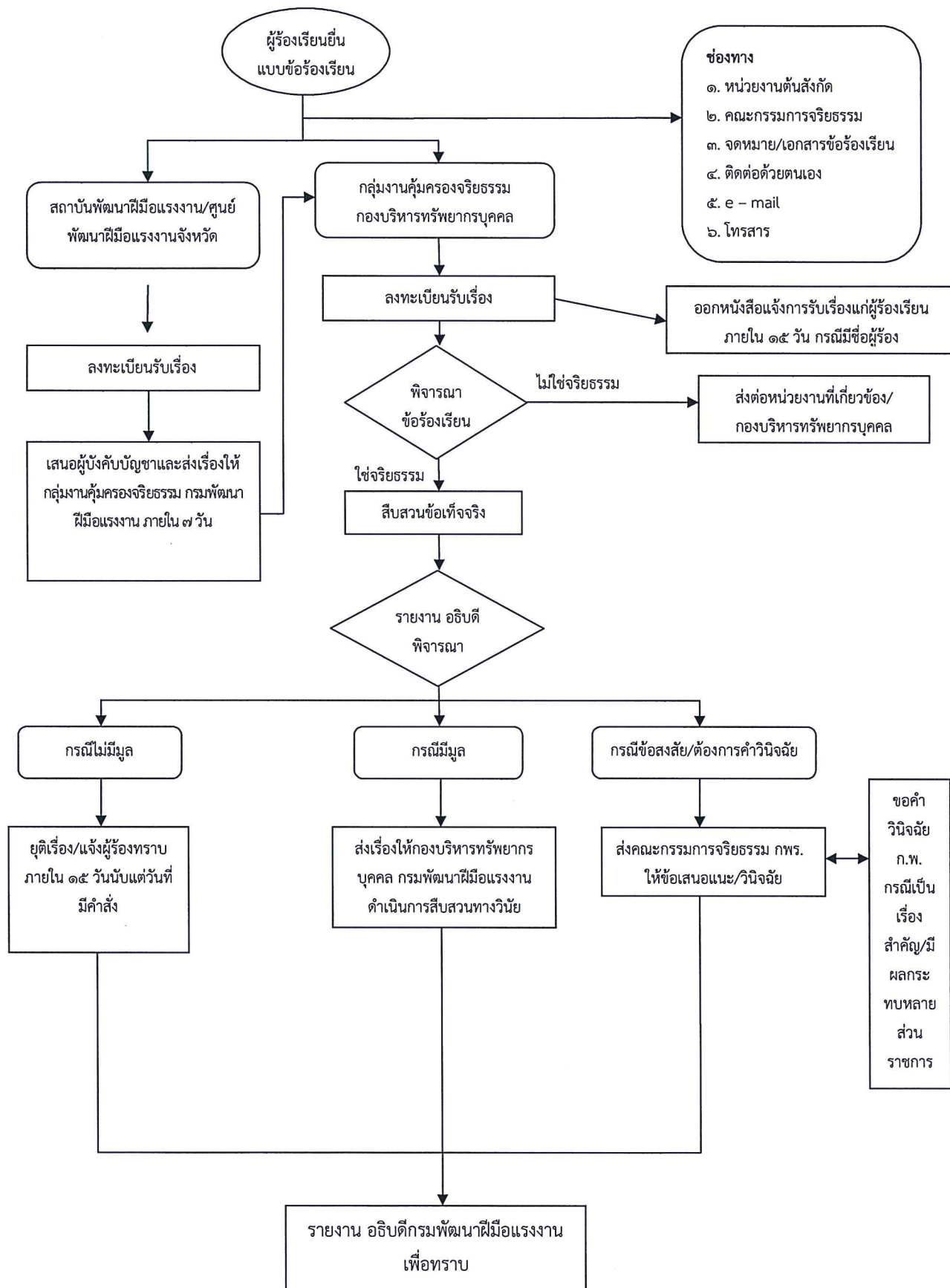
/(๒.๕) คณะกรรมการ...

(๒.๕) คณะกรรมการสอบสวน หรือผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ดุลพินิจ เพื่อกันบุคคลผู้มีส่วนร่วมกระทำผิดไว้เป็นพยาน หรือลดหย่อนผ่อนโทษได้ตามเหตุและผลของเรื่อง

(๒.๖) ข้าราชการผู้ให้ข้อมูล หรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานสามารถร้องขอความเป็นธรรมต่อ ก.พ. ได้เมื่อถูกกลั่นแกล้งอันเป็นผลจากการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยาน

ข้อ ๘ กรณีมีปัญหาในการตีความตามแนวทางนี้ การพิจารณาของอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ถือเป็นที่สุด

ขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียน และวิธีพิจารณาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรม
และจรรยาข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

ข้อร้องเรียน พร้อมระบุพยานหลักฐาน (ถ้ามี).....

[illegible]

จังหวัด..... โทรศัพท์.....

(.....)

ผู้ร้องเรียน