



การประกาศเจตนารมณ์

เรื่อง เจ้าหน้าที่กรมการขนส่งทางรางทุกคน “งดรับ งดให้” ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

กรมการขนส่งทางราง (ขร.) ในฐานะหน่วยงานกำกับดูแลระบบขนส่งทางรางทั่วประเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงการเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานการกำกับดูแลกิจการขนส่งทางรางให้เป็นมาตรฐาน อีกทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งทางรางของประเทศให้สามารถแข่งขันและเชื่อมต่อการขนส่งรูปแบบอื่นและประเทศเพื่อนบ้าน ได้ตระหนักว่าการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาสำคัญที่เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องร่วมมือกันขจัดให้หมดสิ้นไป

ดังนั้น เพื่อเป็นการแสดงเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ และเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ ขร. ทุกคนเป็นผู้ที่ยึดถือหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และร่วมกันสร้างค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติงาน อันส่งผลให้การดำเนินงานเกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล จึงมีนโยบายและเจตนารมณ์ให้เจ้าหน้าที่ ขร. ทุกคนต้อง “งดรับ งดให้” ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) เพื่อป้องกันการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมและไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนใดๆ อันถือเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ ศรัทธาต่อประชาชนและสังคมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ขร. ขอน้อมรับการแสดงความยินดี ความปรารถนาดี และไม่ตรีจิตของผู้ที่มาติดต่อ ขร. ทุกคน โดย ขร. มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำหน้าที่กำกับดูแลระบบขนส่งทางรางของประเทศให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านการขนส่งและการเดินทางระบบรางต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกันและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายสรพงศ์ ไพฑูรย์พงษ์)

รองปลัดกระทรวงคมนาคม รักษาราชการแทน
อธิบดีกรมการขนส่งทางราง



ประกาศกรมการขนส่งทางราง

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของกรมการขนส่งทางราง มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับกรมการขนส่งทางราง

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว กรมการขนส่งทางรางจะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของกรมการขนส่งทางราง ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับกรมการขนส่งทางราง

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

รายละเอียดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายสรพงศ์ ไพฑูริย์พงษ์)

รองปลัดกระทรวงคมนาคม รักษาราชการแทน
อธิบดีกรมการขนส่งทางราง

เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกรมการขนส่งทางราง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ กรมการขนส่งทางรางจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียน เรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทั่วทั้งที่ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจาข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศหรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหาหรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาควุฒิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา

๒.๑ การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ

๒.๒ การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

๒.๓ การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะลอม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

๒.๔ การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นต่อสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามก เรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย

๓.๑ การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การดูโถงร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส กอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

๓.๒ การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่นๆ

๔.๑ การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงาน และในคอมพิวเตอร์ของตน

๔.๒ การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

๕.๑ การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา ดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

๕.๒ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการ สัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศนั้น

๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพหรือถ่าย video clip (หากทำได้)

๔. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกล่วงละเมิด หรืออยู่ในเหตุการณ์

๕. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

๖. หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

๗. กรณีผู้ถูกล่วงละเมิด/ก๊ว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกล่วงละเมิด

๘. ถ้าปฏิเสธอย่างชัดเจนไปแล้วถูกล่วงละเมิดซ้ำๆ อีก ถือว่าเป็นปัญหา ควรปรึกษาผู้ใหญ่ หรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจะลุกลามไปกว่านี้ จากนั้นควรดำเนินการขั้นเด็ดขาด โดยร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชา ที่อยู่ในระดับสูงเพื่อลงโทษทางวินัย

กระบวนการแก้ไขปัญหอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไข ปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

๑. ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาดด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบ พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกล่วงละเมิดอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูด ในนามตนเองได้

๒. ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาดได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่า เป็นการละเลยต่อการ ปฏิบัติหน้าที่

๒.๒ ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติ เรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

๑. ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

๒. ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๓. เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ

๔. เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

๑. เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าทีการงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

๒. ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

๓. ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

๑. ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

๒. ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๑. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๒. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม กรมการขนส่งทางราง

๓. คณะกรรมการจริยธรรมกรมการขนส่งทางราง

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

๑. ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ได้ที่ <https://www.drt.go.th/>

๒. ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ ๐๒-๑๖๔-๒๖๐๙ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร ต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๓. ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

๑. ศูนย์ประสานงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒. สำนักงาน ก.พ.
๓. คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
๔. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒



ประกาศกรมการขนส่งทางราง
เรื่อง เจตนารมณ์ด้านการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรทุกคนของกรมการขนส่งทางราง มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและดูแลจากรัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน เคารพสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชนตามกฎหมายและรัฐธรรมนูญ การรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ และขจัดความเหลื่อมล้ำในการให้บริการ

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ด้านการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน กรมการขนส่งทางราง ได้ยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้ความเคารพและปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรม ในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมืองหรือมีความคิดเห็นอื่นใด ชาติหรือสังคมดั้งเดิม ทรัพย์สิน กำเนิดหรือสถานะอื่น

๒. สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินการใดๆ เพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

๓. ประพฤติปฏิบัติตนในสัมมาอาชีวะด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ดำรงตนด้วยความมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ หาผลประโยชน์หรือละเมิดสิทธิมนุษยชน

๔. ยึดมั่นในกฎหมาย หลักนิติธรรม และรักษาไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่เป็นธรรม เพื่อป้องกันการกระทำอันอาจเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของประชาชนผู้รับบริการ

๕. มุ่งมั่นที่จะสร้าง และรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน ให้ปฏิบัติต่อกัน โดยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหาในทุกเรื่องรวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน

รายละเอียดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕


(นายสรพงศ์ ไพฑูริย์พงษ์)

รองปลัดกระทรวงคมนาคม รักษาราชการแทน
อธิบดีกรมการขนส่งทางราง

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของกรมการขนส่งทางราง

นิยามศัพท์

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความเท่าเทียมกันในแง่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเพื่อดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ภาษา ศาสนา และสถานภาพทางกายและสุขภาพ รวมทั้งความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่ออื่นๆ ที่ขึ้นกับพื้นฐานทางสังคม สิทธิในการทำงาน สิทธิในการศึกษา และสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรทุกคนของกรมการขนส่งทางราง (ขร.) ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของประชาชน ข้าราชการ และบุคลากรทุกคนใน ขร. ตลอดจนสังคม ชุมชนและกฎหมายและรัฐธรรมนูญ โดยรวมถึง

๑. ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ
๒. หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
๓. สนับสนุน ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน

๔. สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล สนับสนุนการให้บริการของข้าราชการ และบุคลากรแก่ประชาชน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นธรรม

แนวทางปฏิบัติ

๑. ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ภาษา ศาสนา และสถานภาพทางกายและสุขภาพ รวมทั้งความเชื่อทางการเมือง ความเชื่ออื่นๆ หรือเรื่องอื่นใด

๒. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน จากการปฏิบัติราชการ สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน

๓. สนับสนุนส่งเสริมเรื่องการค้างานเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

๔. สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ สอดส่องดูแลสนับสนุนการให้บริการของข้าราชการ และบุคลากรแก่ประชาชน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นธรรม

๕. สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่เพิกเฉยเมื่อพบการกระทำ ที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนใน ขร. ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ

๖. ขร. จะดำเนินการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะระบุประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมถึงการวางแผน แก้ไขและกำหนดแนวทางการป้องกันปัญหากรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วย

๗. ขร. จะติดตามตรวจสอบผลของการจัดการแก้ไขปัญหากรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นหากเกี่ยวเนื่องมาจาก ขร.

๘. ขร. จะส่งเสริมและสนับสนุน การจัดทำมีสิ่งอำนวยความสะดวกและความสามารถใช้ประโยชน์ในการขนส่งทางราง ที่เอื้อต่อคนพิการและผู้สูงอายุที่สามารถใช้ได้จริง การควบคุมกำกับดูแลราคาค่าโดยสาร การคมนาคมสาธารณะทางราง เช่น รถไฟฟ้า รถไฟฟ้ามอเตอร์ ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุจากการขนส่งทางราง ทั้งในและนอกช่วงเทศกาล

๙. ขร. จะส่งเสริมให้มีการพัฒนา นวัตกรรมด้านการขนส่งสาธารณะระบบราง ที่คำนึงถึงความต้องการของกลุ่มคนที่อยู่ในสถานการณ์ที่เปราะบาง ผู้หญิง เด็ก ผู้ที่มีความบกพร่องทางกายและผู้สูงอายุ ตามแนวทางการยารสถาปัตยกรรม

๑๐. ขร. มุ่งมั่นที่จะสร้างวัฒนธรรมอันดีที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายนี้



ประกาศเจตนารมณ์

หน่วยงาน กรมการขนส่งทางราง

พวกเราสมาชิกใน กรมการขนส่งทางราง มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมและพัฒนา กรมการขนส่งทางราง ให้เป็นองค์กรคุณธรรม โดยมี “คุณธรรมเป้าหมาย” ดังนี้

ปัญหาที่อยากแก้

๑. ความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้าง
๒. การใช้ทรัพยากรของทางราชการ สิ้นเปลือง ไม่คุ้มค่า
๓. การปฏิบัติงานราชการอย่างไม่ได้เต็มความสามารถหรือไม่ทันตามกำหนดเวลา

ความดีที่อยากทำ

๑. การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ รอบคอบและถูกต้องสมบูรณ์
๒. สร้างจิตสำนึกที่ดีในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณะ และทุ่มเทให้กับ การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนเป็นที่ตั้ง
๓. สร้างแนวปฏิบัติให้กับบุคลากรของกรมการขนส่งทางราง ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

ทั้งนี้ บุคลากร กรมการขนส่งทางราง จะถือปฏิบัติเป็นกติกากององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสรพงศ์ ไพฑูรย์พงษ์)

รองปลัดกระทรวงคมนาคม รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมการขนส่งทางราง

แผนส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (องค์กรคุณธรรม)

ของกรมการขนส่งทางราง

ที่	คุณธรรม เป้าหมาย	ปัญหาที่อยากแก้	ความดี ที่อยากทำ	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑.	พอเพียง	การใช้ทรัพยากรของ ทางราชการ พุ่มเฟิย ไม่คุ้มค่า	ร่วมกันประหยัดพลังงาน เพื่อลดค่าใช้จ่ายของ องค์กร	- จัดทำมาตรการประหยัด พลังงานไฟฟ้าและรณรงค์ลดการ ใช้พลังงานในองค์กร เช่น ปิดไฟ ห้องทำงานช่วงพักกลางวัน อย่างน้อย ๑ ชั่วโมง หรือการตั้ง ค่าเครื่องคอมพิวเตอร์ให้อยู่ใน โหมดพักการใช้งานเพื่อลดการใช้ พลังงาน	๑. เพื่อตระหนักถึง ความสำคัญของการใช้ พลังงาน และช่วยกันร่วมลด ค่าใช้จ่ายขององค์กร ๒. เพื่อรณรงค์การประหยัด พลังงานไฟฟ้าและลด ค่าใช้จ่ายขององค์กร	กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : เจ้าหน้าที่ สสร.สส และ สสร.สบ. รับผิดชอบเรื่องการจัดทำ มาตรการฯ	
			การใช้ทรัพยากรของทาง ราชการอย่างคุ้มค่า และ นำมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์ ลดการใช้วัสดุสิ้นเปลือง	- รณรงค์ลดการใช้วัสดุสิ้นเปลือง - กิจกรรม No more paper	- ลดปริมาณการใช้วัสดุ สิ้นเปลือง เกินความจำเป็น	กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : เจ้าหน้าที่ กกร. กม. และ กयर.	
			กิจกรรม “๓Rs” การลด การนำ กลับมาใช้ การใช้ซ้ำ ของ ทรัพยากรของทางราชการ และ กิจกรรมประหยัดพลังงาน	ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากร ของทางราชการอย่างคุ้มค่า	กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : เจ้าหน้าที่ กมป.		
รักษาอุปกรณ์การทำงาน ด้าน IT ให้มีอายุการใช้ งานได้นานขึ้น	ทำคู่มือการใช้งานอย่างถูก วิธี	อบรมการดูแล การซ่อมบำรุง เบื้องต้นด้วยตนเอง	สามารถแก้ไขปัญหาการใช้งาน เบื้องต้นด้วยตนเอง	กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารและ บุคลากร ขร. ผู้รับผิดชอบ : กयर.ส.			

ที่	คุณธรรม เป้าหมาย	ปัญหาที่อยากแก้	ความดี ที่อยากทำ	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒.	วินัย	ความตระหนักรู้ในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	ปลูกฝังความขยันหมั่นเพียร ความมุงานะ อดุสสาหะ ต่องานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบให้บรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ของงาน	จัดกิจกรรม “บุคคลตัวอย่าง” โดยให้ทุกคน vote ให้กับผู้ที่มีความ ทุ่มเท ขยันหมั่นเพียร มุงานะในงาน ที่รับผิดชอบจนสำเร็จจุล่งด้วย ความเรีบร้อยและเป็นประโยชน์ ต่อองค์กร	๑. เพื่อยกย่องและชมเชยผู้ ที่ขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ การงานที่รับผิดชอบ ๒. เพื่อเป็นบุคคลตัวอย่าง ให้แก่ผู้ร่วมงานและรุ่นน้อง เพื่อยึดเป็นแนวปฏิบัติ	กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : สสร.สอ.	
		ความสะอาดขององค์กร	การรักษาความสะอาด ขององค์กร	จัดกิจกรรม ๕ ส ในกรมการขนส่งทางราง	เพื่อร่วมกันสร้างวินัย ความเป็นระเบียบ และสะอาดในองค์กร	กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : เจ้าหน้าที่ สสร.สป.	
		การไม่ตรงต่อเวลา	มาปฏิบัติงานให้ตรงเวลา	-รณรงค์ให้เจ้าหน้าที่เข้าปฏิบัติงาน ตามเวลาที่กำหนด/ No more Late	-เพื่อเกิดประโยชน์ในการ ทำงานสูงสุด -เพื่อบุคลากรมีความกระตือ รือร้อนในการทำงาน	กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : เจ้าหน้าที่ กมป. กยร.	
		การทำงานราชการอย่าง ไม่เต็มความสามารถ	การทำงานราชการอย่างอุทิศ ตน และเต็มความสามารถให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	-การวางแผนให้มีประสิทธิภาพ ตรงตามความสามารถของ บุคลากร	พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติ ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด	กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : เจ้าหน้าที่ กมป.	
				ทุ่มเทให้กับงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ คำนึงถึงผลตอบแทนเป็นที่ตั้ง	-อบรมให้ทุกคนเข้าใจการทำงาน เพื่อราชการ	เพื่อให้ราชการได้ผลผลิตที่ดี	กลุ่มเป้าหมาย : ประชาชน ทั่วไป ผู้รับผิดชอบ : เจ้าหน้าที่ กกม.
		การวินิจฉัยเรื่องร้องเรียน ที่ยังไม่รวดเร็ว		ให้ทุกคนถ่ายทอดประสบการณ์ การแก้ไขปัญหา ร้องเรียนที่ สัมฤทธิ์ผล	ให้คนที่รับผิดชอบไว้ใช้เป็น แนวทาง	กลุ่มเป้าหมาย : ประชาชน ทั่วไป ผู้รับผิดชอบ : เจ้าหน้าที่ กกม.	

ที่	คุณธรรมเป้าหมาย	ปัญหาที่ยากแก่	ความดีที่ยากทำ	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย/ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓.	สุจริต	การปฏิบัติงานของข้าราชการ ของ ขร. เป็นไปอย่างสุจริต แต่ยังคงขาดเอกสารเชิงประจักษ์ (การประเมิน ITA ของหน่วยงาน)	๑. สร้างแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรของ ขร. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. ส่งเสริมบุคลากรของ ขร. เป็นบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความประพฤติดี	๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและการประเมิน ITA	๑. กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ขร. เข้าร่วมการฝึกอบรมฯ ๒. ผู้แทนจากสำนักงาน/กอง/กลุ่ม เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการฯ ผู้รับผิดชอบ : สสร.สท.	
				๓. กิจกรรมสร้างการรับรู้ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ของ ขร. เช่น กิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์ “งดรับ งดให้” ของขวัญ หรือของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ของ ขร.	เพื่อเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคลากรของ ขร. ในการยึดถือและปฏิบัติ	กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : สสร.สท.	
				๔. กิจกรรมคนต้นแบบคมนาคมและข้าราชการพลเรือนดีเด่น	เพื่อเชิดชูบุคคลที่มีความประพฤติดี มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในสังกัด ขร.	กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : สสร.สท.	

ที่	คุณธรรม เป้าหมาย	ปัญหาที่ยากแก่	ความดี ที่ยากทำ	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓.	สุจริต		ปฏิเสธการรับผลประโยชน์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีที่มีบุคคลภายนอกเสนอให้	อบรมให้ทุกคนรับรู้ผลลัพธ์ของการรับผลประโยชน์ที่มีชอบ	เพื่อให้ราชการได้ผลผลิตที่คุ้มค่า	กลุ่มเป้าหมาย : ประชาชนทั่วไป และ เจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : กทม.	
		ความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้าง	การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างโครงการให้มีประสิทธิภาพ รอบคอบ และถูกต้องสมบูรณ์	กำหนดแผนงาน/แนวทางในการจัดซื้อจัดจ้างให้ชัดเจน และถูกต้อง ให้เจ้าหน้าที่ ขร. ถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน	เสริมสร้างให้การจัดซื้อจัดจ้างโครงการ ของ ขร. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องสมบูรณ์	กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : สสร.สส. กมล. กกร. และ กยร.	
		กระบวนการทำงาน	ดำเนินการอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้	การวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน	เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : กยร.	

ที่	คุณธรรม เป้าหมาย	ปัญหาที่อยากแก้	ความดีที่อยากทำ	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔.	จิตอาสา	๑. ปัญหาความยากไร้ ในสังคม	๑. ช่วยเหลือและแบ่งปัน ผู้ที่ยากไร้	จัดกิจกรรม CSR ผ่านการรับ บริจาคสิ่งของ เพื่อนำไปบริจาค ให้ผู้ที่ยากไร้	เพื่อตระหนักถึงการมีอยู่ของผู้ยากไร้ และสร้างจิตสำนึกของการเป็นผู้ให้	กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร ขร. ร่วมกัน บริจาคให้กับประชาชน ที่ยากไร้ ผู้รับผิดชอบ : สสร.สป.	
		๒. การช่วยเหลือ เกื้อกูล ทำงานให้คนอื่นที่ไม่ใช่งาน ในความรับผิดชอบ	๒. สร้างจิตสำนึกใน การช่วยเหลือเกื้อกูล การปฏิบัติงานให้กับ เพื่อนร่วมงานใน สำนักงาน/กอง เดียวกัน หรือต่างสำนักงาน/กอง	จัดกิจกรรม “คนดีจิตอาสา” โดยให้ทุกคน vote ให้กับผู้มี ความประพฤติดี ที่มีจิตอาสา สาธารณะและคอยช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	- เพื่อยกย่องและชมเชยให้กับผู้ที่มี ความประพฤติดี มีจิตอาสาสาธารณะ ให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในองค์กร	กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ และ เจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : สสร.สอ.	
		รักษาสีของรอบตัวให้ อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้ งาน	ช่วยกันบำรุงรักษา อุปกรณ์ ที่ใช้ในการ ทำงาน	รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการใช้ อุปกรณ์ ในการทำงานร่วมกัน	คิดถึงประโยชน์ที่ได้รับและผลกระทบ ที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน	กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ และ เจ้าหน้าที่ ขร. ผู้รับผิดชอบ : กกร.	
			ให้บริการตอบคำถาม ทางกฎหมายที่ชัดเจน กับทุกคนเสมอภาคกัน	กำชับให้เจ้าหน้าที่ทุกคนตอบ คำถามประชาชนจนสิ้นสงสัย	ให้ประชาชนปฏิบัติ ตามกฎหมาย อย่างถูกต้อง	กลุ่มเป้าหมาย : ประชาชนทั่วไป ผู้รับผิดชอบ : กกม.	

ที่	คุณธรรม เป้าหมาย	ปัญหาที่อยากแก้	ความดีที่อยากทำ	โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย/ ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๕.	คุณธรรมอื่นๆ เพิ่มเติม						
				กิจกรรมธรรมนำสุข	เพื่อปลูกฝังและส่งเสริมให้บุคลากร ใน สังกัดเข้าวัดปฏิบัติธรรม และนำหลัก คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนามาเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต ให้มี คุณลักษณะเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ของรัฐยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม	กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร และบุคลากร ขร. ผู้รับผิดชอบ : สสร.สท.	