



การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม  
และจรรยาบรรณกับการบริหารงานบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

## คำนำ

ตามที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้มีการประกาศและมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2562 เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ ได้นำไปจัดทำประมวลจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรภาครัฐ ให้มีความสอดคล้อง และมีมาตรฐานเดียวกัน ถือเป็นเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่หน่วยงานพึงปฏิบัติ รวมถึงกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของบุคลากร และมีกลไกในการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามอย่างเป็นรูปธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จึงได้นำหลักเกณฑ์ดังกล่าว มาจัดทำเป็นข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ให้ตระหนักถึงความสำคัญของสภาพคุณงามความดีที่ต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้องในการปฏิบัติ ที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำที่ดีและละเว้นความชั่ว

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ในฐานะหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยฯ ได้นำหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 มาพิจารณาสาระสำคัญที่บุคลากรภายในหน่วยงานพึงปฏิบัติในฐานะผู้ปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารงานบุคคล ในการส่งเสริม พัฒนา ยกระดับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินของหน่วยงาน ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริม พัฒนา และยกระดับคุณธรรมจริยธรรม เพื่อความภาคภูมิใจในความเป็นคนดีมีคุณธรรมของตนเอง รวมถึงหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม มีภาพลักษณ์ชื่อสัตย์ สุจริต ต่อสาธารณะ

งานประกันคุณภาพ  
กลุ่มงานบริหารสำนักงานผู้อำนวยการ

## สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ .....	4
ความเป็นมา.....	4
วัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณบุคลากร.....	5
นิยามและความหมาย .....	5
ความหมายของคุณธรรม .....	5
ความหมายของจริยธรรม .....	6
ความหมายของจรรยาบรรณ (Moral Codes).....	6
ส่วนที่ 2 ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง .....	8
ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 .....	8
ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551.....	9
พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562.....	11
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นใน สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565.....	13
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 .....	15
ส่วนที่ 3 คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณกับการบริหารงานบุคคล.....	23
ส่วนที่ 4 การประเมินคุณธรรม จริยธรรม และการนำผลประเมินไปใช้ .....	28
ตัวอย่างผลการประเมินคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในกระบวนการบริหารงานบุคคล .....	29
สรุปผลการประเมิน .....	30
ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ .....	31
การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณจากผลการประเมิน .....	32
บรรณานุกรม	

# ส่วนที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมา

บุคลากร ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ พันธกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานให้มีผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ อันจะส่งผลถึงการปฏิบัติราชการในภาพรวมของมหาวิทยาลัยบรรลุตามแผนงานนั้น ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีนโยบายในการบริหารบุคลากรในด้านต่าง ๆ พัฒนาสมรรถนะ ทักษะที่สอดคล้อง และจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต ให้บุคลากรภายในสังกัดมีความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีพันธกิจเกี่ยวข้องกับการให้บริการนั้น ควรยกระดับความสามารถของบุคลากร ให้มีความก้าวหน้า ทันต่อยุคสมัยและความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากร สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดอย่างเป็นรูปธรรมและมีความชัดเจน ภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักฯ และคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจหน่วยงาน ข้อมูลบุคลากร สมรรถนะหลักและสมรรถนะรองตามสายงานของบุคลากร

นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นแล้วนั้น การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้เกิดแก่บุคลากรภายในหน่วยงานทุกระดับชั้น ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน หรือองค์กร และหากหน่วยงานนั้นมีภารกิจ หรือการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง บุคคลภายนอก หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานรักษาไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่ดีในการปฏิบัติงานของตน เหมาะสมแก่วิชาชีพ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้เกิดแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน พร้อมทั้งประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่แสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กระบวนการบริหารงานบุคคล “การประเมินผลการปฏิบัติราชการ” (ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2554 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2554) พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในหน่วยงานให้สามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตามสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานตามบริบทของหน่วยงาน

## วัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณบุคลากร

1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่พึงมีในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข
2. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีเกิดทักษะในการทำงาน และพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมของการมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติดี และปฏิบัติตนตามมาตรฐาน จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
5. เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความโปร่งใส ภายใต้ระเบียบวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักกฎหมาย และหลักจริยธรรม จรรยาบรรณ

## นิยามและความหมาย

### ความหมายของคุณธรรม

พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ, 2529 : 90) อธิบายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติฝ่ายดี เป็นที่ตั้งหรือเป็นประโยชน์แก่สันติภาพหรือสันติสุข คุณธรรมเป็นส่วนที่ต้องอบรมโดยเฉพาะ หรือให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมกับที่ต้องการ

คุณธรรม (Ethics) ตามแนวคิดในวงการการศึกษาตะวันตกนั้นมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ (Interdisciplines) คือเป็นแนวคิดทั้งในลักษณะวิชาปรัชญา จิตวิทยา สังคมวิทยาและการศึกษา แนวความคิดของนักวิชาการตะวันตกค่อนข้างหลากหลายและมีพื้นที่ของศาสตร์การศึกษาที่แตกต่างกันค่อนข้างชัดเจน

ซามูเอล สตัมพ์ (Samuel E. Stumpf 1977 : 3) อธิบายความหมายของคุณธรรมในเชิงวิชาปรัชญาว่าคุณธรรมเป็นการประพฤติปฏิบัติเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรียกว่าถูกหรือผิด ดีหรือเลว พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ มีคุณค่าหรือไร้ค่า นอกจากนี้คุณธรรมยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกชอบ หน้าที่ พฤติกรรมที่ยอมรับนับถือต่างๆ ของแต่ละบุคคลอีกด้วย อย่างไรก็ตาม สตัมพ์อธิบายว่า ในเรื่องทฤษฎีคุณธรรมของลัทธิปรัชญานั้น จะไม่ใช่ตอบคำถามว่าคุณธรรมใดดีกว่า หรือถูกต้องกว่า

เบอร์ตัน พอร์ตเตอร์ (Burton F. Porter 1980 : 233) ชี้แจงว่าคุณธรรมเป็นปัจจัยการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม คนส่วนใหญ่ดำรงชีวิตในสังคมนั้นไม่ใช่แต่การมีชีวิตอยู่เพียงเท่านั้น แต่ต้องประเมินและเลือกวิถีชีวิตที่แต่ละคนคิดว่าน่าจะดีกว่าหรือควรดีกว่า ปัจจัยในการเลือกนั้นย่อมเกี่ยวข้องกับระบบคุณธรรมทั้งระบบคุณธรรมของสังคมและส่วนบุคคล คุณธรรมของสังคมนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลด้วย อย่างไรก็ตาม คุณธรรมของคนในสังคมหนึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องดีหรือเป็นสิ่งที่ถูกต้องในอีกสังคมหนึ่งก็ได้

## ความหมายของจริยธรรม

จริย แปลว่า กิริยา ความประพฤติ การปฏิบัติ ฉะนั้นจริยธรรมจึงหมายถึงแนวทางการปฏิบัติสำหรับมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงสภาพชีวิตที่พึงประสงค์

จริยธรรม แปลว่า สิ่งที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือกฎที่ควรปฏิบัติในทางที่ดี ที่ควรกระทำเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีหรือมีสันติสุขในสังคม ในการเทศนาสั่งสอนของพระสงฆ์ในศาสนาพุทธนั้นมีสองแบบคือเทศนาธรรม หมายถึงการบอกหรือการอธิบายข้อความต่าง ๆ ว่าคืออะไร เป็นอย่างไร มีประโยชน์หรือเป้าประสงค์อย่างไร ส่วนเทศนาจริยคือ การอบรมและการอธิบายสิ่งที่พึงกระทำหรือบอกถึงพฤติปฏิบัติในทางที่ดี

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 : 3) อธิบายว่า จริยธรรม (Morality) หมายถึง ลักษณะทางสังคม หลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมลักษณะต่าง ๆ ด้วยลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จะมีคุณสมบัติสองประเภท คือ เป็นลักษณะที่สังคมต้องการกับลักษณะสังคมไม่ต้องการ ให้มีอยู่ในตัวสมาชิกของสังคมนั้น ๆ พฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ ให้การสนับสนุน และผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกพฤติกรรมที่สังคมไม่นิยม หรือไม่ต้องการให้สมาชิกมีอยู่เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามจัดและผู้กระทำพฤติกรรมนั้นรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและสมควร

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม คือ การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมในสังคมนั้น ตัวอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เช่น การให้ทาน การเสียสละเพื่อส่วนรวม และการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก การโกงสิ่งของเงินทอง การลักขโมย การกล่าวเท็จ เป็นต้น พฤติกรรมจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลวของบุคคลนั้น ส่งผลกระทบต่อความผาสุกและความวุ่นวายของส่วนรวม

คุณธรรมกับจริยธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวพันกัน อาจกล่าวได้ว่า คุณธรรมเป็นธรรมฝ่ายดีที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล การแสดงออกของคุณธรรมให้ประจักษ์นั้นเรียกว่าจริยธรรมนั่นเอง

## ความหมายของจรรยาบรรณ (Moral Codes)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของ “จรรยาบรรณ” ว่า หมายถึง “ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้” นอกจากนี้

จรรยาบรรณ คือ จริยธรรมของกลุ่มชนผู้ร่วมอาชีพร่วมอุดมการณ์ เป็นหลักประพฤติ หลักจริยธรรม มารยาท ที่ทุกคนเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ควรจะร่วมกันรักษาไว้เพื่อธำรงเกียรติและศรัทธาจากประชาชน ละเมียดละไมกว่ากฎระเบียบ ลึกซึ้งกว่าวินัย สูงค่าเทียบเท่าอุดมการณ์ จรรยาบรรณ เป็นสายใยของกลุ่มคนร่วมอาชีพ ร่วมอุดมการณ์ เป็นระบบเกียรติศักดิ์ที่ใช้ดูแลและปกครองกันเอง เพื่อดำรงความเชื่อถือ และเกียรติคุณแห่งอาชีพ ให้เป็นที่ศรัทธาของสาธารณชน ความสำคัญของจรรยาบรรณ ในองค์กร

เฟรด เฟลด์แมน (Fred Feldman 1978 : 67) กล่าวว่า จรรยาบรรณ คือ กลุ่มของกฎกติกาที่สมบูรณ์ ที่ครอบคลุมแนวประพฤติปฏิบัติ ในทุก ๆ สภาวิชาการ

จรรยาบรรณ ตามรูปศัพท์นั้น คือ จรรยา กับ บรรณ คำว่าจรรยา มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า จริย ซึ่งหมายถึง กิริยาซึ่งควรปฏิบัติ สิ่งที่พึงปฏิบัติ หรือว่าสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ในวงการวิชาชีพต่างๆ นั้นนิยมใช้คำว่า จรรยาซึ่งแปลว่า กิริยาที่ควรปฏิบัติในหมู่คณะ ส่วนคำว่าบรรณ แปลว่าหนังสือ เมื่อรวมคำขึ้นใหม่ว่า จรรยาบรรณ จึงหมายถึงความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของ วิชาชีพนั้น ๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

จรรยาบรรณจึงเป็นกฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติโดยกำหนดไว้เป็นหนังสือที่ชัดเจน สำหรับเป็นกติกาของ หมู่คณะในวงการเดียวกัน เป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนก็จะถูกรังเกียจหรือต่อต้าน อันเป็นการ ลงโทษทางสังคม สำหรับวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาอาชีพมักมีกฎหมายรองรับด้วย ฉะนั้นเมื่อผู้ประกอบวิชาชีพ คนใดผิดจรรยาบรรณ จึงถูกลงโทษตามกฎหมายด้วย

กรมการศาสนา (2522: 68) ได้ให้ความสำคัญของจรรยาบรรณ ไว้ดังนี้

1. ช่วยควบคุมมาตรฐานประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน ขององค์กร
2. ช่วยควบคุมจริยธรรมของบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม
3. ช่วยส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพ และปริมาณของผลการปฏิบัติงานขององค์กร จัดทำขึ้นให้อยู่ใน เกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอ
4. ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของบุคคลในองค์กร และดำเนินการให้มีความเมตตา กรุณา เห็นอก เห็นใจ ต่อผู้ร่วมงานในองค์กร
5. ช่วยลดการเอารัดเอาเปรียบ การฉ้อฉล ความเห็นแก่ตัว ตลอดจนความมั่งง่าย ใจแคบไม่เคย เสียสละ
6. ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีขององค์กรที่มีจริยธรรม
7. ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายขององค์กร ให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

อาจสรุปความเกี่ยวพันระหว่างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณได้ว่า คุณธรรมเป็นหลักเกณฑ์ ฝ่ายดีที่เป็นสำนึกที่เกิดขึ้นในจิตใจมนุษย์ที่ได้รับการอบรมสั่งสอนแล้ว ส่วนจริยธรรมเป็นกฎของการประพฤติ ปฏิบัติที่ถูกต้อง ที่ควรเป็นที่ยอมรับ ส่วนจรรยาบรรณนั้นเป็นข้อกติกาเพื่อกำหนดให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มต้อง ประพฤติในสภาวการณ์ต่าง ๆ นั้นเอง

## ส่วนที่ 2

### ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ดำเนินการภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับจากมหาวิทยาลัย และหน่วยงานต้นสังกัด โดยมีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พอสังเขป ดังนี้

#### **ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537**

โดยที่ข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงสมควรให้มีข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการพลเรือน อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8(5) และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จึงออกข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้ดังต่อไปนี้

#### **จรรยาบรรณต่อตนเอง**

ข้อ 1 ข้าราชการพลเรือนพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ 2 ข้าราชการพลเรือนพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ 3 ข้าราชการพลเรือนพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### **จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน**

ข้อ 4 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ 5 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ 6 ข้าราชการพลเรือนพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ 7 ข้าราชการพลเรือนพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง



### จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ 8 ข้าราชการพลเรือนพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ 9 ข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ 10 ข้าราชการพลเรือนพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ 11 ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ 12 ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

### จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ 13 ข้าราชการพลเรือนพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

ข้อ 14 ข้าราชการพลเรือนพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ 15 ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

### ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551

ตามที่ได้มีการยกเลิกประกาศ เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ตามประกาศ ก.พ.อ. ฉบับลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2550 และได้มีประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ 24 มิถุนายน 2551 ได้กำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา และกำหนดบทลงโทษเกี่ยวกับการกระทำความผิดทางจริยธรรมไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 จรรยาบรรณที่กำหนดจะต้องครอบคลุมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ทุกประเภท ตำแหน่ง โดยต้องคำนึงถึงลักษณะงาน ลักษณะวิชาชีพและลักษณะวิชาการด้วย

ข้อ 2 จรรยาบรรณที่กำหนดต้องยึดมั่นในหลักการต่อไปนี้

- (1) ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- (2) ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
- (3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (4) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

- (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (6) ไม่ใช้อำนาจครอบงำผิดทำนองคลองธรรมต่อนักศึกษา

ข้อ 3 จรรยาบรรณที่กำหนดต้องครอบคลุม

- (1) จรรยาบรรณต่อตนเอง
- (2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- (3) จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน
- (4) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
- (5) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
- (6) จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- (7) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน
- (8) จรรยาบรรณต่อนิสิตนักศึกษาและผู้รับบริการ
- (9) จรรยาบรรณต่อประชาชน
- (10) จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ 4 การกระทำผิดจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาดังต่อไปนี้อย่างน้อยให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

- (1) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ
- (2) การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษาซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน
- (3) การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการเพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด
- (4) การเปิดเผยความลับของนักศึกษาที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ ทั้งนี้ โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ
- (5) การสอน หรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้อยู่ว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง
- (6) การกระทำความผิดอื่นตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของการกระทำ

ข้อ 5 ให้มีองค์กรและกระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณซึ่งอย่างน้อยต้องมี มาตรฐานดังต่อไปนี้

- (1) องค์กรพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดจรรยาบรรณ จะต้องเป็นคณะบุคคลที่มีความเป็นอิสระและเป็นกลาง
- (2) การริเริ่มดำเนินการทางจรรยาบรรณอาจกระทำได้โดยผู้กล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาขอให้ดำเนินการ หรือคณะกรรมการจรรยาบรรณเห็นสมควรสอบสวน
- (3) การสอบสวนและพิจารณาต้องยึดหลักการให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบข้อกล่าวหา การรับฟังการแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาอย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านผู้สอบสวนหรือ กรรมการได้ การคุ้มครองผู้กล่าวหาหรือพยานที่เป็นนักศึกษา

ข้อ 6 การกระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ถ้าไม่เป็น ความผิดวินัยให้ ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการดังนี้

- (1) ตักเตือน หรือ
- (2) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือ
- (3) ทำทัณฑ์บน

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้วให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติบุคคลด้วย

ข้อ 7 จรรยาบรรณที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าการประพฤติผิด จรรยาบรรณในเรื่องใดไม่เป็นความผิดวินัย หรือเป็นความผิดวินัย หรือเป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง

ข้อ 8 ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีมาตรการส่งเสริมจรรยาบรรณแก่บุคลากร อย่างสม่ำเสมอ โดยอาจกำหนดให้คณะกรรมการจรรยาบรรณหรือหน่วยงานอื่นมีหน้าที่ดำเนินการดังกล่าว

ข้อ 9 ในการกำหนดจรรยาบรรณให้สภาสถาบันอุดมศึกษารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย

### **พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562**

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับ ใช้เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2562 เป็นกฎหมายที่วางหลักการเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่เพื่อเป็นแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานของรัฐ ให้ เป็นไปในมาตรฐานเดียวกันตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มตรา 76 วรรค 3 บัญญัติให้ รัฐพึงจัดให้ มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนด ประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของภาครัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่ได้กำหนดไว้ รวมถึง กำหนดให้มีกระบวนการ รักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อ ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยสาระสำคัญของ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 พอสังเขป ดังนี้

**หมวด 1** มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม แบ่งออกเป็น 7 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา ต่พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ประการที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

ประการที่ 3 กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

ประการที่ 4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

ประการที่ 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประการที่ 6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ประการที่ 7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

**หมวด 2** คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ประกอบด้วยกรรมการทั้งสิ้น 11 คน ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรี

มอบหมายเป็นประธาน และมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการและกรรมการ เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการฯ เป็นกลไกระดับชาติ มีหน้าที่เสนอแนะนโยบายการขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมถึงมาตรการที่ใช้บังคับ กรณีเจ้าหน้าที่รัฐมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ตลอดจนกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานการดำเนินการต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

**หมวด 3** การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐทั้งในระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และระดับหน่วยงาน ซึ่งมีหน้าที่ขับเคลื่อนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

หลักการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ทั้ง 7 ข้อ เจ้าหน้าที่รัฐสามารถศึกษาเพื่อพิจารณาว่าพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำเป็นไปตามหลักการตามมาตรฐานทางจริยธรรมในข้อใด ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม	หลักการนำไปสู่การปฏิบัติ
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ	ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ โดยการรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติการปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย ตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน
กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	มุ่งมั่นอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ

## มาตรฐานทางจริยธรรม

## หลักการนำไปสู่การปฏิบัติ

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพ ร่างกายสถานะทางเศรษฐกิจสังคม
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	ดำรงตนแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ที่มา : จาก เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม , โดย ภาคภูมิ รัตน์ไสวงศ, 2564, จาก [http://www1.odd.go.th/WEB\\_PSD/plk/Knowledge/](http://www1.odd.go.th/WEB_PSD/plk/Knowledge/)

### ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565

..... “ข้อ 3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(1) ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ

(2) ซื่อสัตย์สุจริต พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาอย่างตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้อง ตามกฎหมายและตามท านองคลองธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีนัย เป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชน สังคม และ สิ่งแวดล้อม

(3) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด ปราศจากอคติ กล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องโดยไม่ยอมโอนอ่อน ฝอ่นตามอิทธิพลใด ๆ เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตน

(4) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่กระทำการอันมี ลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม พร้อมอุทิศเวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน

(5) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความอุตสาหะ เสียสละ พุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตบัณฑิต การวิจัย การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม การให้บริการทางวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สร้างโอกาส การเข้าถึงการบริการการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยทั่วถึงและเท่าเทียม รักษาคุณภาพ

และมาตรฐานแห่งวิชาชีพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในงานเพื่อให้ก้าวทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก

(6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อบุคคลโดยใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ สภาพทางกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม การศึกษาอบรม หรือการแสดง ความคิดเห็น อันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมาย ไม่แสดงกิริยา วาจา หรืออาการ ไม่ว่าจะทางตรง ทางอ้อม หรือด้วยวิธีอื่นใด ที่เป็นการเหยียดหยาม ล้อเลียน ประชดประชัน หรือดูแคลนผู้อื่น อีกทั้ง พึงระมัดระวังไม่ให้ประชาชน ผู้ติดต่อราชการ และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกว่าคุณได้รับการปฏิบัติ ที่ด้อยกว่าบุคคลอื่นด้วย และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง

(7) ดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร หมั่นฝึกฝนพัฒนาศักยภาพของตนให้มีความรอบรู้ในวิชาการและวิชาชีพ หลีกเลี่ยงกระทำการใด ๆ อันนำมาซึ่งเหตุทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ และทางราชการ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อ 4 หากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษา จริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและ ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษานี้แล้ว ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นจะต้องยึดมั่น ในจรรยาบรรณวิชาชีพดังกล่าวด้วย

ข้อ 5 การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่น ในสถาบันอุดมศึกษานี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ 6 ให้นำข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 มาใช้บังคับแก่นายกสภาสถาบันอุดมศึกษา กรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา กรรมการ อนุกรรมการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ผู้บริหาร บุคลากร ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาด้วยโดยอนุโลม

ข้อ 7 สถาบันอุดมศึกษาอาจนำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษานี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือคู่มือตลอดจนการส่งเสริมพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษานี้”

## ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563

จากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้นำมา เป็นแนวทางในการจัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของ มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 โดยมีสาระสำคัญสรุปพอสังเขปได้ ดังนี้

..... “หมวด 2 มาตรฐานจรรยาบรรณ

ส่วนที่ 1 มาตรฐานจรรยาบรรณอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้อ 7 นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย บุคลากร และนักศึกษา มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการ แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจรรยาบรรณอันเป็น ค่านิยมหลัก 7 ประการ ดังต่อไปนี้

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 มาตรฐานจรรยาบรรณของนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 8 จรรยาบรรณต่อตนเอง

(1) ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและธรรมาภิบาลในการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย

(2) ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ยึดมั่นและปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งนายก สภา มหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย และกรรมการหรืออนุกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

(3) มีเจตคติที่ดี ปราศจากอคติ รับผิดชอบต่อหน้าที่ และซื่อสัตย์สุจริต โดยเคร่งครัด

(4) เสียสละ มุ่งมั่น ทุ่มเท อย่างเต็มกำลังความสามารถ

(5) รักษาเกียรติภูมิของตนเอง

(6) ต้องรักษาไว้และปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับการประชุม และมติของที่ประชุม

(7) ต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ให้เกียรติและเคารพต่อสถานที่ และสำรวมกิริยาวาจา (8) ต้อง อุทิศเวลาให้แก่การประชุม โดยคำนึงถึงการตรงต่อเวลา และต้องไม่ขาด การประชุมโดยไม่จำเป็น เว้นแต่ใน กรณีเจ็บป่วย หรือมีเหตุสุดวิสัย

(9) ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อเมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาด ตามควรแก่กรณี

ข้อ 4 จรรยาบรรณต่อกรรมการสภามหาวิทยาลัย

(1) มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์

(2) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

- (3) ให้เกียรติ และเคารพในศักดิ์ศรีของกรรมการสภามหาวิทยาลัย
- (4) เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือผลงานของผู้อื่น
- (5) ต้องไม่แสดงอาการข่มขู่ อาฆาตมาดร้าย หรือใช้กำลังประทุษร้ายต่อบุคคลอื่นในที่ประชุม บริเวณมหาวิทยาลัย หรือที่อื่นใด

ข้อ 10 จรรยาบรรณต่อมหาวิทยาลัย บุคลากร และนักศึกษา ของมหาวิทยาลัย

- (1) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน
- (2) ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือเป็นแบบอย่างของบุคคลทั่วไป
- (3) ละเว้นการประพฤติตนหรือการกระทำใดๆ อันอาจกระทบกระเทือนต่อภาพลักษณ์
- (4) ปฏิบัติต่อบุคลากร และนักศึกษาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
- (5) กำกับดูแลมหาวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ เพื่อให้ให้นักศึกษาและผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด
- (6) ปฏิบัติ กำกับดูแลหรือบังคับบัญชาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และ การดำเนินการอื่นให้เป็นที่ไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และระบบคุณธรรม ระเบียบ ข้อบังคับ และระบบคุณธรรม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน ให้เกิดความสามัคคี ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- (7) ไม่เปิดเผยความลับของมหาวิทยาลัย
- (8) ไม่ใช้มหาวิทยาลัยแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง
- (9) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น

ข้อ 11 จรรยาบรรณต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

- (1) ประพฤติตนให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม
- (2) สนับสนุนให้มีการกำกับดูแลสภาพแวดล้อม และบริเวณโดยรอบมหาวิทยาลัย ให้มีความปลอดภัยสูงสุดต่อชีวิตและทรัพย์สินของทุกคนในมหาวิทยาลัย และในชุมชน
- (3) มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยต่อสังคม
- (4) เป็นผู้ชี้้นำมหาวิทยาลัย ชุมชน และสังคมในทิศทางที่ถูกต้องและชอบธรรม
- (5) ไม่มีผลประโยชน์ขัดแย้ง หรือผลประโยชน์ทับซ้อนกับมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 มาตรฐานจรรยาบรรณของบุคลากร

ข้อ 12 จรรยาบรรณต่อตนเอง

- (1) ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ยึดมั่นและปฏิบัติตนตามปณิธาน นโยบาย และจรรยาวัตรของมหาวิทยาลัย โดยมีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้
  - (ก) มีความซื่อสัตย์สุจริต สุภาพ สะอาด และประหยัด ตามจรรยาวัตรของมหาวิทยาลัย
  - (ข) ปฏิบัติตนเป็นผู้ยึดมั่นในคุณงามความดีและความถูกต้อง
  - (ค) ไม่ประพฤติตนในทางที่ไม่เหมาะสม
- (2) มีเจตคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สุจริต เสมอภาค ปราศจากอคติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามมาตรฐานภาระงานที่กำหนด โดยมีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้
  - (ก) มีความรู้ลึกที่ต่อวิชาชีพ และมหาวิทยาลัย



(ข) ปฏิบัติงานอย่างสุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน หรือเบียดบังเวลาทำงาน

(ค) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและโปร่งใส

(ง) มีความสุภาพ ยินดี และเต็มใจในการให้บริการโดยเท่าเทียมกัน และไม่เลือกปฏิบัติ

(3) พัฒนาความรู้ ทักษะการทำงาน รวมถึงบุคลิกภาพให้มีความเหมาะสม โดยมีแนวปฏิบัติ

(ก) ศึกษา ค้นคว้าให้มีความรู้จริง และมีคุณภาพในงานของตน

(ข) พัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ความชำนาญ และความคิดสร้างสรรค์ใน

(ค) มีบุคลิกภาพ และวางตนให้เหมาะสมกับวิชาชีพและสถานภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการแต่งกายให้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่

(4) ไม่ปล่อยปละละเลย หรือยินยอมให้บุคคลในครอบครัวหรือบุคคลที่อยู่ในกำกับดูแลหรือ ความรับผิดชอบของตน เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากคู่กรณี หรือจากบุคคลอื่นใด ในประการที่อาจทำให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน

ข้อ 13 จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

(1) ปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน มีอิสระทางความคิดและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยมีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(ก) มีน้ำใจช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ

(ข) ให้ความร่วมมือร่วมใจและสามัคคีในการปฏิบัติหน้าที่

(ค) เป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน รวมถึงให้คำแนะนำหรือตักเตือนเมื่อผู้ร่วมงาน

(ง) รับฟังและยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

(2) ให้เกียรติ และเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน รวมถึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความมี มนุษยสัมพันธ์อันดี โดยมีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ และเข้าใจ

(ข) รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน โดยไม่ยึดความคิดของตนเองเป็นหลัก

(3) เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา หรือผลงานของผู้อื่น รวมทั้งใช้ทรัพย์สิน ทางปัญญา หรือผลงานของตนเองในทางที่ชอบ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(ก) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและ ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการ มากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(ข) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงาน ทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า และสิทธิมนุษยชน

(ค) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

(ง) ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลงานวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัวหรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

(จ) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

(4) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของตน ทั้งให้ความคิดเห็น ช่วยทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน รวมทั้งเสนอแนะในสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนางาน ที่รับผิดชอบ

(5) ดูแลและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

(6) ให้เกียรติผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ละเว้นการใช้กริยา วาจาไม่สุภาพ หรือสร้างความขัดแย้ง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม และไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานอื่น โดยมีขอบ

(7) ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและ มนุษย์สัมพันธ์อันดี

(8) ละเว้นการกระทำหรือแสดงท่าทีที่ ส่อถึงการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางกาย และทางวาจา โดยเด็ดขาด

ข้อ 14 จรรยาบรรณต่อมหาวิทยาลัย

(1) ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา ใช้เวลาปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย อย่างเต็มที่ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(ก) ตรงต่อเวลาและอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และสม่ำเสมอ

(ข) ไม่ใช้เวลาปฏิบัติงานเพื่อทำงานส่วนตัว

(2) ละเว้นการประพฤตินหรือการกระทำใดๆ อันอาจกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรือเสื่อมเสียเกียรติของตนเองหรือของมหาวิทยาลัย โดยมีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(ก) รักษาภาพลักษณ์ของตนเองและของมหาวิทยาลัย โดยไม่ประพฤติปฏิบัติตนอันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนเองหรือแก่มหาวิทยาลัย

(3) ดูแล รักษา และใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้ง ไม่นำทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไปใช้เพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น โดยมีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(ก) ใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดนโยบาย ประหยัด ไม่ใช้ หรือนำทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไปหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(ข) รักและหวงแหนทรัพย์สิน รวมถึงทำนุบำรุงสิ่งแวดลอมของมหาวิทยาลัย

ข้อ 15 จรรยาบรรณต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ และสังคม

(1) ประพฤติตนเป็นผู้มีจิตใจของผู้ให้บริการ รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี และพิทักษ์สิ่งแวดลอม โดยมีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(ก) ให้บริการแก่ผู้รับบริการ หรือนักศึกษา และสังคมอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กริยาวาจาที่สุภาพ หากไม่สามารถให้บริการได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ควรชี้แจงเหตุผลและแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

(ข) ให้ความร่วมมือในการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี และพิทักษ์สิ่งแวดลอม

(2) ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลทั่วไป

(3) ละเว้นการเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่องาน หรือ ผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่นั้น

(4) ละเว้นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ผู้รับบริการ ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตน โดยจะเป็นความยินยอมหรือไม่ก็ตาม รวมถึงแสดงท่าทีสื่อถึงการล่วงละเมิดทางเพศต่อนักศึกษา ทั้งทางกายและทางวาจาด้วย

(5) ละเว้นการเปิดเผยความลับของนักศึกษา หรือผู้รับบริการที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ ในประการที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการนั้น

ข้อ 16 จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน

(1) พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่กระทำการใดอันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

(2) พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

(3) พึงละเว้นการละทิ้งหน้าที่ราชการ ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเอง หรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้

ข้อ 17 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

(1) อุทิศเวลาและเสียสละให้กับงานสอนด้วยความรับผิดชอบ และติดตามความก้าวหน้า ทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

(2) อบรมสั่งสอน สร้างเสริมความรู้ที่ถูกต้องดีงามให้แก่นักศึกษาอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ให้ความรัก ความเมตตากรุณาต่อนักศึกษาด้วยความเสมอภาค

(3) plugged giving นักศึกษามีวินัย ค่านิยม และเจตคติที่ดีต่อสังคม ตลอดจนเคารพ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ

(4) พึงละเว้นการกระทำตนเป็นอุปสรรคต่อพัฒนาการทางสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของนักศึกษา

(5) พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากนักศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่ใช้ให้นักศึกษากระทำการใด อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ 18 จรรยาบรรณต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

(1) ประพฤติตนเป็นผู้มีจิตใจของผู้ให้บริการ มีจิตสาธารณะ รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี และพิทักษ์สิ่งแวดล้อม

(2) มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัยต่อสังคม (3) ประพฤติตนให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม

ส่วนที่ 4 มาตรฐานจรรยาบรรณของผู้บริหาร

ข้อ 19 นอกเหนือจากจรรยาบรรณของบุคลากรแล้ว ผู้บริหารจึงมีจรรยาบรรณ ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และนักศึกษา ตั้งมั่นในความเป็นธรรม ถ่อมมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม

(2) ปฏิบัติต่อบุคลากรและนักศึกษาด้วยความเสมอภาค เชื่อมมั่นในคุณค่าของคน ปฏิบัติต่อบุคลากร และนักศึกษา ภายใต้การปฏิบัติที่เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และด้วยความเคารพให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน

(3) รักษาและบริหารจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(4) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ ผลกระทบที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรและนักศึกษา ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย โดยเคร่งครัด รวมถึงไม่ละเลยเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการฝ่าฝืนจรรยาบรรณในกรณีที่เกี่ยวข้องกับงานภายใต้ความรับผิดชอบ

#### ส่วนที่ 5 มาตรฐานจรรยาบรรณของคณาจารย์

ข้อ 20 นอกเหนือจากจรรยาบรรณของบุคลากรแล้ว คณาจารย์จึงมีจรรยาบรรณ ดังต่อไปนี้

(1) ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ยึดมั่นและปฏิบัติตนตามปณิธาน นโยบาย และค่านิยมของมหาวิทยาลัย

(2) พัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการ บุคลิกภาพ และความคิดสร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม และได้มาตรฐานแห่งวิชาชีพ

(3) ปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน มีอิสระทางความคิดและยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น

(4) ให้ความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทรต่อศิษย์ ส่งเสริมและให้กำลังใจในการเรียน และอบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดี

(5) รับผิดชอบ ตั้งใจ เอาใจใส่การสอนและพัฒนาศิษย์ให้รู้จริง ทำได้จริง และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงอย่างเต็มความสามารถ

(6) ปฏิบัติต่อศิษย์ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และละเว้นการประพฤติที่ไม่เหมาะสมต่อศิษย์ทั้งกาย วาจา ใจ

(7) รับผิดชอบต่องานวิจัย ผู้ร่วมวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงวิชาการ มหาวิทยาลัยและสังคม

(8) รับผิดชอบต่อสิ่งตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งมนุษย์ สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากร และสภาพแวดล้อมของการวิจัยในทางที่ชอบ

(9) เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น รวมทั้งใช้ทรัพย์สินทางปัญญาของตน

#### ส่วนที่ 6 มาตรฐานจรรยาบรรณของนักศึกษา

ข้อ 21 จรรยาบรรณต่อตนเอง

(1) ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม ยึดมั่น และปฏิบัติตนตามปณิธาน นโยบาย และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย

(2) มีเจตคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

(3) พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถ ในสาขาวิชาชีพของตนเอง

(4) มีบุคลิกภาพและการวางตนที่เหมาะสมกับการเป็นนักศึกษา

ข้อ 22 จรรยาบรรณต่อผู้อื่น

(1) ปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

(2) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

(3) เคารพและไม่ละเมิดผลงานของผู้อื่น

ข้อ 23 จรรยาบรรณต่อมหาวิทยาลัย

- (1) ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด
- (2) ร่วมมือร่วมใจพัฒนาและสร้างชื่อเสียงแก่มหาวิทยาลัย และไม่ประพฤติปฏิบัติตน อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
- (3) ดูแล รักษา และใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งไม่นำ ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไปใช้เพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ 24 จรรยาบรรณต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

- (1) ประพฤติตนเป็นผู้มีจิตสาธารณะ รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและพิทักษ์สิ่งแวดล้อม
- (2) มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยต่อสังคม

#### ส่วนที่ 7 แนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

ข้อ 25 สภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยอาจประกาศกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน จรรยาบรรณในหมวด 2 เท่าที่จำเป็นและเหมาะสม

หมวด 3 กลไกและระบบบังคับใช้จรรยาบรรณ

#### ส่วนที่ 1

โทษทางจรรยาบรรณ

ข้อ 26 ในกรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย กระทำผิดจรรยาบรรณ ให้ดำเนินการลงโทษ ดังต่อไปนี้

- (1) ว่ากล่าวตักเตือน หรือ
- (2) ให้ขอโทษต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 27 บุคลากรที่กระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัย หรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการตามข้อ 49 แต่ถ้าไม่เป็นความผิดวินัย ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- (1) ว่ากล่าวตักเตือน หรือ
- (2) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือ
- (3) ทำทัณฑ์บน

เมื่อได้ดำเนินการอย่างใดตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติบุคลากรด้วย

ข้อ 28 นักศึกษาที่กระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัย หรือผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการตามข้อ 49 แต่ถ้าไม่เป็นความผิดวินัย ให้มหาวิทยาลัยสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด และให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัตินักศึกษาด้วย

ข้อ 29 กรณีที่นายกสภามหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณในหมวด 2 ส่วนที่ 1 ให้ถือว่ามามีลักษณะร้ายแรง

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณในหมวด 2 ส่วนที่ 2 จะถือว่ามามีลักษณะร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาถึงพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ เจตนาและความร้ายแรงของ ความเสียหายที่เกิดจากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ นั้น

ข้อ 30 บุคลากรที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณ อย่างร้ายแรง และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (1) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ

(2) การล่องละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษาซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

(3) การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ เพื่อให้ กระทบการหรือไม่กระทบการใด

(4) การเปิดเผยความลับของนักศึกษาหรือผู้รับบริการที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากความไว้วางใจโดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ

(5) การสอน หรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทบการที่รู้ยู่ว่ามีผิดกฎหมาย หรือฝ่าฝืนศีลธรรม อันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง

(6) การกระทำผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดที่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง แก่ทรัพย์สินเกียรติ และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ของการกระทำ

(7) การกระทำผิดอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ตามสภาพและความร้ายแรง

ทั้งนี้ การพิจารณาตาม (5) ให้พิจารณาพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับของตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ถูกกล่าวหา อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายแรงอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 31 นักศึกษาที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณ อย่างร้ายแรง และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(1) การกระทำผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดที่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง แก่ทรัพย์สินเกียรติ และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ของการกระทำ

(2) การกระทำผิดอื่นที่สภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยกำหนด ตามสภาพและความร้ายแรง

ทั้งนี้ การพิจารณาตาม (1) ให้พิจารณาพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับของตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ถูกกล่าวหา อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายแรงอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

### ส่วนที่ 3

#### คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณกับการบริหารงานบุคคล

จากนิยามและความหมายของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในข้างต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้มีการสอดแทรกรายละเอียด สาระสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในด้านต่าง ๆ ไว้เป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2554 นอกจากนี้ยังมีระเบียบ ประกาศ ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์วิธีและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2554

- ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เรื่อง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2554

- ระเบียบ ว่าด้วย หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภททั่วไปและวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ.2557

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2560

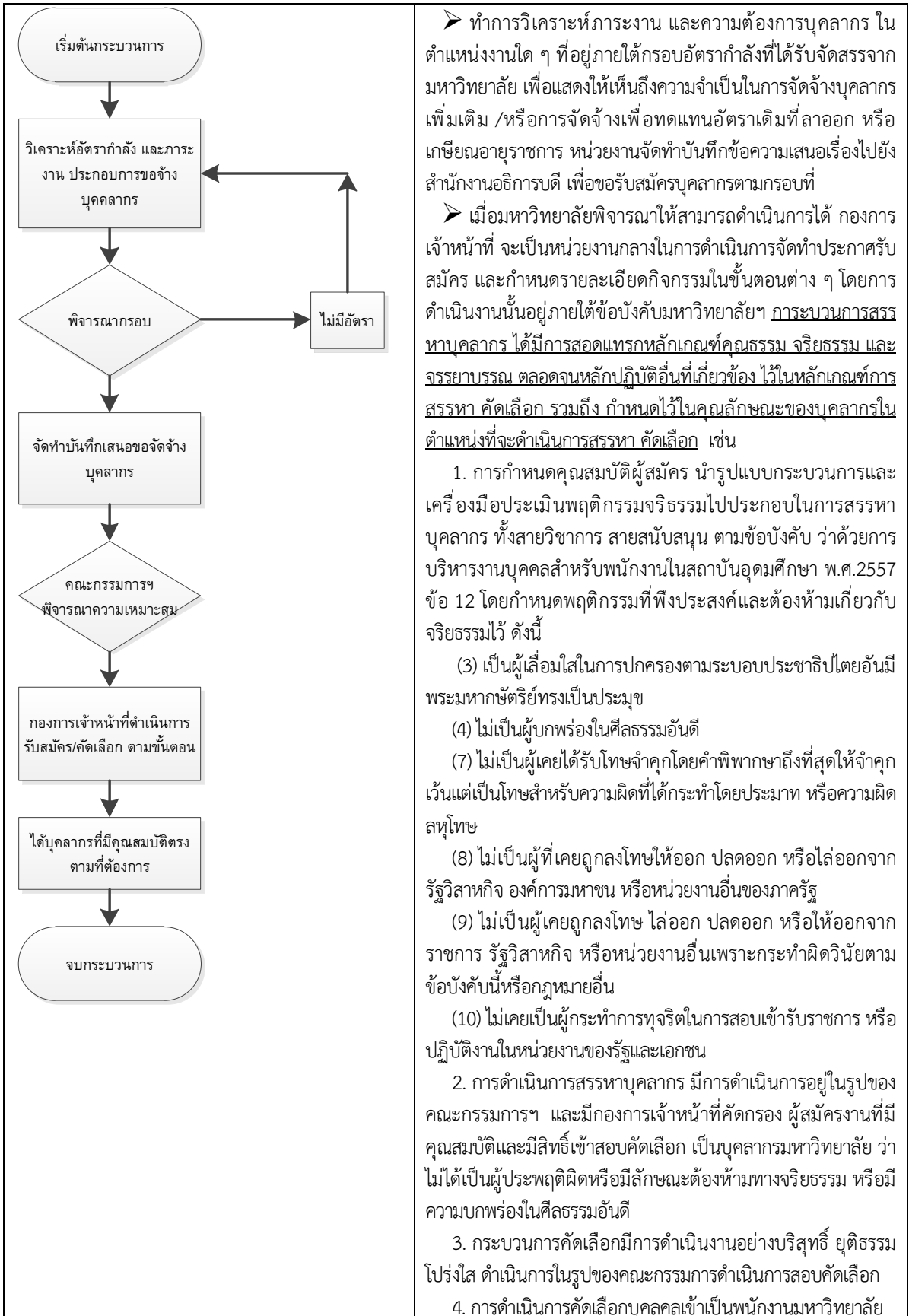
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ได้นำแนวปฏิบัติดังกล่าวมาปรับใช้ในการเสริมสร้าง และประเมินคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร ไปปรับใช้ในกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่

- การสรรหาและขอจ้างบุคลากรภายในหน่วยงาน
- การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง
- การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน

#### 1. กระบวนการสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ดำเนินการผ่านกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานอธิการบดี เป็นผู้ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ และผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ในตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่มีความต้องการ มีกระบวนการสรรหา ดังต่อไปนี้

## ขั้นตอนการเสนอขอสรรหาบุคลากรของหน่วยงานต่อมหาวิทยาลัย (กองการเจ้าหน้าที่)





## 2. การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง

การคัดเลือกบุคลากรตามที่หน่วยงานขอสรรหา เป็นการดำเนินการโดยกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี โดยจะดำเนินการในรูปแบบของการสอบคัดเลือกทั้งในส่วนของการสอบข้อเขียน และการสัมภาษณ์ และในส่วนของการบรรจุและการแต่งตั้งบุคคลตามแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์นั้น จะสามารถดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น ๆ ต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด คือ การทดลองปฏิบัติงานต้องไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี

ในการประเมินเพื่อขอบรรจุแต่งตั้ง มหาวิทยาลัยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินตามแบบ ปท.1 มีการประเมินรายด้าน ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินคุณลักษณะ

- ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้มีจริยธรรม

การรักษาวินัยและจริยธรรม : การครองตน ประพฤติปฏิบัติตามหลักกฎหมาย ระเบียบ

แบบแผนของทางราชการ และคุณธรรมจริยธรรมแนวทางในวิชาชีพ

- ด้านการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ

## 3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้มีการกำหนดเป็นสมรรถนะ เรื่องแนวทางการกำหนดสมรรถนะความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คือการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมายคุณธรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ กำหนดไว้ 6 ระดับ

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 มีความสุจริตปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะในระดับที่ 1 และมีสัจจะ รักษาคำพูด และเชื่อถือได้ แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในการหลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แต่อยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องเป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรมยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

จากที่กล่าวมาข้างต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาประกอบใช้ในการกำหนด เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยมีการแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ส่วน คือ

**1. สมรรถนะหลักของบุคลากร** ซึ่งจะประเมินพฤติกรรมแสดงคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญ ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านจริยธรรม ด้านมุ่งเน้นผู้รับบริการ ด้านการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ประเมินด้านความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรับผิดชอบ ประเมินด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความใส่ใจคุณภาพ เกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลัก มีแนวปฏิบัติเป็นไปตาม แบบ กส.1 เกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร

**2. สมรรถนะประจำสายงาน** ซึ่งจะประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ทักษะโดยแบ่งกลุ่มการประเมินเป็น 4 กลุ่มการประเมิน ดังนี้

2.1 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร มหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะในกลุ่ม ผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านทักษะในการแก้ปัญหา ด้านการวิเคราะห์งานและการคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านการมอบหมายงาน ติดตามงาน สอนงาน และการแนะนำงาน ด้านภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ ด้านความสามารถในงานที่รับผิดชอบ ด้านการสร้างแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ

2.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการ มหาวิทยาลัยได้กำหนด พฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะ ได้แก่ ทักษะในการแก้ปัญหา ความสามารถในการประสานงาน แรงจูงใจสู่ความสำเร็จ การรักษาระเบียบวินัย และจรรยาบรรณ ความอดุสาหะ

2.3 ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ (ประเภททั่วไป) ได้กำหนดพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ ความอดุสาหะ

2.4 ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ (กลุ่มงานบริการ) ได้กำหนดพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ ความอดุสาหะ การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

**3. ผลสัมฤทธิ์ของงาน** จะประเมินผลการทำงาน แบ่งกลุ่มการประเมินออกเป็น 4 กลุ่ม ตามการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้นำหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบประจำปีงบประมาณ โดยสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน ไม่น้อยกว่า 5 คน
2. ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินและค่าคาดหวังของผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติที่แสดงออกรายด้าน
3. แจกกำหนดเวลาการเข้าระบบ MIS-NSRU เพื่อบันทึกภาระงาน ผลการปฏิบัติงานตามรอบเวลาการประเมินที่มหาวิทยาลัยกำหนด (กองการเจ้าหน้าที่)
4. บุคลากรประเมินประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออก ตามหลักเกณฑ์การประเมินครอบคลุมทั้ง 3 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน
5. คณะกรรมการประเมินฯ ตรวจสอบภาระงาน สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมาย
6. คณะกรรมการประเมินฯ สรุปข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงาน
7. ประชุมคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อรับรองผล และส่งผลการประเมินไปยังมหาวิทยาลัยฯ (กองการเจ้าหน้าที่) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
8. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (เกณฑ์การประเมินตามแบบ กส.1) ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

#### เกณฑ์การประเมินด้านจริยธรรม ตามแบบ กส.1 ของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

ตาราง 1 การกำหนดระดับคะแนนการประเมิน ด้านจริยธรรม ตามแบบ กส.1 สำหรับบุคลากรกลุ่มผู้บริหารหน่วยงาน บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่ใช้แบบประเมิน ป. 2-7

รายการประเมิน	ระดับคะแนน	รายละเอียด
ด้านจริยธรรม	ต้องแก้ไข (ระดับคะแนน 1)	- มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมทั้งในเรื่องส่วนตัวและส่วนรวม เช่น แต่งกายไม่เหมาะสม พูดคำหยาบ - มีพฤติกรรมเลียงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน และกฎเกณฑ์สังคมอย่างเห็นได้ชัด
	พอใช้ (ระดับคะแนน 2)	- มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมบ้างในบางครั้ง - มีพฤติกรรมเลียงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน และกฎเกณฑ์ของสังคมบ้าง
	ดี (ระดับคะแนน 3)	- มีพฤติกรรมเหมาะสมเป็นที่ยอมรับทั้งภายในองค์กร - ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานและกฎเกณฑ์ของสังคมเป็นอย่างดี - เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
	ดีมาก (ระดับคะแนน 4)	- มีพฤติกรรมเหมาะสมเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอก (งานที่รับผิดชอบ)
	ดีเด่น (ระดับคะแนน 5)	- เสียสละและทุ่มเทเพื่อองค์กรและส่วนรวม - เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตนและการประพฤติปฏิบัติ

## ส่วนที่ 4

### การประเมินคุณธรรม จริยธรรม และการนำผลประเมินไปใช้

จากการการปฏิบัติข้างต้น จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากร ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ เกิดคุณลักษณะของการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ อย่างต่อเนื่อง ในส่วนของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สรุปเป็นหลัก คุณธรรมและจริยธรรมที่บุคลากรสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

#### คุณธรรมในการทำงาน

1. ความมีสติสัมปชัญญะ : การควบคุมตนเองให้พร้อม มีสภาพตื่นตัวฉับไวในการรับรู้ทางประสาทสัมผัส การใช้ปัญญาและเหตุผลในการตัดสินใจที่จะประพฤติปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ เหมาะสม และถูกต้อง
2. ความซื่อสัตย์สุจริต : การประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา และใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวงใคร
3. ความขยันหมั่นเพียร : ความพยายามในการทำงานหรือหน้าที่ของตนเองอย่างแข็งขัน ด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างจริงจังพยายามทำเรื่อยไปจนกว่างานจะสำเร็จ
4. ความมีระเบียบวินัย : แบบแผนที่วางไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและดำเนินการให้ถูกต้อง ถูกที่ มีความเรียบร้อย ถูกต้องเหมาะสมกับจรรยาบรรณ ข้อบังคับ ข้อตกลง กฎหมาย และศีลธรรม
5. ความรับผิดชอบ : ความเอาใจใส่มุ่งมั่นตั้งใจต่องาน หน้าที่ ด้วยความผูกพัน ความพากเพียรเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
6. ความมีน้ำใจ : ประรณานาติ มีไมตรีจิตต้องการช่วยเหลือให้เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลทั่วไปประสบความสำเร็จ สุข และช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์
7. ความประหยัด : การรู้จักใช้ รู้จักออม รู้จักประหยัดเวลาตามความจำเป็น เพื่อให้ได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าที่สุด
8. ความสามัคคี : การที่ทุกคนมีความพร้อมทั้งกาย จิตใจ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่มีการเกี่ยงงอน

#### จริยธรรมในการทำงาน

การทำงานหรือการประกอบอาชีพต่าง ๆ จะเน้นในเรื่องของจริยธรรมที่มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ชำนาญในวิชาชีพของตน ( มงคลชีวิตข้อที่ 8 ) เป็นการนำความรู้ที่เล่าเรียน ฝึกฝน อบรม มาปฏิบัติให้เกิดความชำนาญจนสามารถยึดเป็นอาชีพได้
2. ระเบียบวินัย ( มงคลชีวิตข้อที่ 9 ) การฝึกกาย วาจาให้อยู่ในระเบียบวินัยที่สังคมหรือสถาบันวางไว้เป็นแบบแผน
3. กล่าววาจาดี คือ วลีสุจริต 4 ประการ ได้แก่ ความจริง คำประสานสามัคคี คำสุภาพ คำมีประโยชน์

4. ทำงานไม่คั่งค้างสับสน ( มงคลชีวิตข้อที่ 14 ) ลักษณะการทำงานของคนโดยทั่วไป คือ การทำงานดีมีระเบียบ ทำงานเต็มฝีมือ และทำงานให้เสร็จ

**ตัวอย่างผลการประเมินคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในกระบวนการบริหารงานบุคคล**

ผลการประเมิน	คุณธรรม จริยธรรม		รักษาระเบียบวินัย, จรรยาบรรณ	
	ค่าคาดหวัง	ค่าน้ำหนัก	ค่าคาดหวัง	ค่าน้ำหนัก
	3	0.06	3	0.10
บุคลากร A	5	0.30	4	0.40
บุคลากร B	5	0.30	4	0.40
บุคลากร C	5	0.30	4	0.40
บุคลากร D	5	0.30	4	0.40
บุคลากร E	5	0.30	4	0.40
บุคลากร F	5	0.30	5	0.50
บุคลากร A2	5	0.30	4	0.40
บุคลากร B2	4	0.24	5	0.50
บุคลากร C2	4	0.24	5	0.50
บุคลากร D2	5	0.30	4	0.40
บุคลากร E2	5	0.30	4	0.40
บุคลากร F2	5	0.30	4	0.40
บุคลากร G2	5	0.30	5	0.50
บุคลากร H2	5	0.30	4	0.40
บุคลากร A3	5	0.30	4	0.40
บุคลากร B3	5	0.30	5	0.50
บุคลากร C3	4	0.24	5	0.50
บุคลากร D3	4	0.24	5	0.50
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>4.78</b>		<b>4.39</b>	

**หมายเหตุ** สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนขอสงวนรายชื่อผู้รับการประเมินทุกราย ผลการประเมินในรอบการปฏิบัติงาน ระหว่าง เดือนตุลาคม 2565 - เดือน มีนาคม 2566

## สรุปผลการประเมิน

1. การประเมินสมรรถนะหลัก ของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย

- 1) ปริมาณงาน
- 2) คุณภาพของงาน
- 3) ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานและ ขั้นตอนต่าง ๆ ของงานที่ปฏิบัติ
- 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องานหรือสร้างผลงานเชิงพัฒนา สอดแทรก

ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ โดยกำหนดการประเมินปีละ 2 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน

ในการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงาน อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม บุคลากรในหน่วยงานที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.78 และผลการประเมินด้านจรรยาบรรณและการรักษาภาวะเยียบ มีผลการประเมินบุคลากรอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 แสดงถึงพฤติกรรมที่ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 บุคลากรในหน่วยงานได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตามตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและ เต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิภาพที่มีความน่าเคารพนับถือ ของประชาชนที่มาใช้บริการโดยทั่วไป

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของ บุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และ ประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการ ประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็น ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง หรือการพัฒนา เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึง พฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ และการประเมินจะนำคะแนน การประเมินผลสมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกัน จะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการ ปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

### ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ กผ. 1 หรือ กส. 4 นั้น เกณฑ์การกำหนดค่าระดับคะแนนของแต่ละหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และหัวหน้างานของแต่ละหน่วยงาน ได้ทำข้อตกลงร่วมกันกับผู้รับการประเมิน

2. ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบ การประเมิน

3. หลักเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ยังไม่มีแนวทางการประเมินที่เป็นแนวปฏิบัติกลางจากมหาวิทยาลัย รายละเอียดการประเมินจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เป็นผู้พิจารณาประเด็นการประเมินขึ้นเอง

### การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณจากผลการประเมิน

การบริหารผลการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนนั้น ผู้บริหารหน่วยงานได้มีการนำผลการประเมินมาจำแนกองค์ประกอบถึงสมรรถนะ หรือพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคลากรที่หน่วยงานคาดหวัง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมกรรมการแสดงออกด้านคุณธรรม จริยธรรม ผ่านกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

สมรรถนะที่คาดหวัง	คุณลักษณะ	วัตถุประสงค์	แนวทางการพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมที่คาดหวัง
สมรรถนะหลัก	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</li> <li>2. การให้บริการที่ดี มุ่งเน้นผู้รับบริการ</li> <li>3. การทำงานเป็นทีม</li> <li>4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>5. มีความรับผิดชอบ</li> <li>6. ความสามารถในการปรับตัว</li> <li>7. ความใส่ใจคุณภาพของงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้บุคลากรเข้าใจ นโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานของ มหาวิทยาลัย ทราบถึงบริบท พันธกิจ ของสำนัก</li> <li>2. เพื่อให้บุคลากรทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณ วิชาชีพที่ควรยึดถือปฏิบัติ</li> <li>3. เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชุมชี้แจงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยให้บุคลากรทราบ</li> <li>2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</li> <li>3. สร้างกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ให้เป็นบุคคลที่มีจิตสาธารณะ</li> <li>4. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ เชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวกับการบริหารงาน ส่งเสริมให้ สร้างองค์ความรู้ใหม่ จากงานที่ปฏิบัติ</li> <li>5. มีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตรงตามตำแหน่งงานและความสามารถและ กำกับติดตามการดำเนินงานตามรอบระยะเวลา</li> <li>6. สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน</li> <li>7. สร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานที่คำนึงถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพของงาน ลดข้อผิดพลาดของงาน</li> <li>8. พัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> <li>8.1 การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการงานเอกสาร</li> <li>8.2 การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>8.3 การพัฒนาบุคลากรด้านการให้บริการแบบจิตบริการ</li> <li>8.4 การพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ</li> <li>8.5 ทักษะการสื่อสารและประสานงานอย่างมืออาชีพ</li> <li>8.6 การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> </ol> </li> </ol>



สมรรถนะที่คาดหวัง	คุณลักษณะ	วัตถุประสงค์	แนวทางการพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมที่คาดหวัง
สมรรถนะประจำสายงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความรู้ความสามารถการปฏิบัติงาน</li> <li>2. การรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ</li> <li>3. ความอดุสาหะ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์และประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อพัฒนางาน</li> <li>2. ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. สามารถวางแผน และพัฒนาการปฏิบัติงานได้ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร</li> <li>4. สามารถวิเคราะห์ ประเมินผล และนำผลสู่การพัฒนาการปฏิบัติงาน</li> <li>5. สามารถจัดการความรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้</li> <li>6. รายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตามภาระงานหลัก</li> <li>2. การพัฒนาทักษะเพื่อยกระดับคุณภาพงานของผู้ปฏิบัติงาน <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 การจัดการประชุมและการจัดบันทึกรายงานการประชุม</li> <li>2.2 การเสริมสร้างประสิทธิภาพงานให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> <li>2.3 การพัฒนาบุคลิกภาพและคุณภาพบุคลากรเพื่อความสำเร็จในสายงาน</li> <li>2.4 ทักษะการสื่อสารและประสานงานอย่างมืออาชีพ</li> <li>2.5 การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> <li>2.6 การสร้างและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานรายบุคคล</li> </ol> </li> <li>3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมองค์การสู่ความเป็นเลิศ <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร</li> <li>3.2 การพัฒนานวัตกรรมหรือรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ</li> <li>3.3 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อการพัฒนา</li> <li>3.4. กลยุทธ์การลดขั้นตอนการทำงาน</li> <li>3.5. การพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน</li> </ol> </li> <li>4. กำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย</li> <li>5. ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ</li> </ol>

สมรรถนะที่คาดหวัง	คุณลักษณะ	วัตถุประสงค์	แนวทางการพัฒนา
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปริมาณและคุณภาพของงาน</li> <li>2. ความรวดเร็ว ตรงตามเวลา</li> <li>3. ความประหยัด</li> <li>4. ความคุ้มค่า</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ตรงตามเป้าหมายของสำนัก</li> <li>2. เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์และประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อพัฒนางาน</li> <li>3. พัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนองค์การสู่ความเป็นเลิศด้านการพัฒนาองค์การ</li> <li>4. รายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมระบบคุณภาพกับผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของสำนัก <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 การทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์การ</li> <li>1.2 ระบบคุณภาพกับการปฏิบัติงาน</li> <li>1.3. เทคนิคการบริหารโครงการอย่างมืออาชีพ</li> <li>1.4. การสร้างและการบริหารทีมงาน</li> </ol> </li> <li>2. สนับสนุนเกิดการพัฒนาระบบงาน ให้ทันสมัย รวดเร็ว</li> <li>3. กำกับติดตามการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย</li> <li>4. มีการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีจากการปฏิบัติงาน</li> </ol>

## บรรณานุกรม

ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537. (2537, มีนาคม 8).

*ราชกิจจานุเบกษา*, 111 (19ง).

แนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา. (2564, ธันวาคม 20). *ราชกิจจานุเบกษา*, 138 (311ง). 23-35.

ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา. (2551, สิงหาคม 22).

*ราชกิจจานุเบกษา*, 125 (141ง), 35-37.

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ. 2565. (2565, พฤศจิกายน 15). *ราชกิจจานุเบกษา*, 139 (269ง), 65-67.

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562, เมษายน 16). *ราชกิจจานุเบกษา*, 136 (50ก), 1-9.

ภาคภูมิ รัตน์ไสวงค์. (2564). *สรุปสาระความรู้ การส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรม*

*จริยธรรม*. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2565, จาก [http://www1.ldd.go.th/WEB\\_PSD/plk](http://www1.ldd.go.th/WEB_PSD/plk)

[/Knowledge/Knowledge%20summary/Knowledge%201-64/k3/k3.1.pdf](http://www1.ldd.go.th/WEB_PSD/plk/Knowledge/Knowledge%20summary/Knowledge%201-64/k3/k3.1.pdf)

สถาพร วิชัยรัมย์. (2559). *จริยธรรมสำหรับนักบริหาร*. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

\_\_\_\_\_. (2564). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม*. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2565,

จาก <https://pa.bru.ac.th/2021/08/15/ethics01/>

เสถียร คามีสักดิ์. (2559). *จริยธรรมและจรรยาบรรณบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา*. *วารสารวิชาการ ปชมท.*,

5(1): 1-5.

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยฯ. (2557, พฤษภาคม 16). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วย

การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

พ.ศ. 2557. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

\_\_\_\_\_. (2563, ตุลาคม 22). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วย *ประมวลจริยธรรม*

*ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563*. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.