

คู่มือจรรยาบรรณ ของข้าราชการและบุคลากร



คณะกรรมการจรรยาบรรณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
พ.ศ. ๒๕๕๔

บทนำ

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้กำหนดข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากร พ.ศ. 2551 ไว้เพื่อเป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของบุคลากรอันจะส่งผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคลากรโดยทั่วไป ซึ่งจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้ กำหนดโดยยึดมั่นในหลักการดังต่อไปนี้

1. ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
4. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ไม่ใช้อำนาจครอบงำผิดทำนองคลองธรรมต่อนักศึกษา

โดยแบ่งออกเป็น 8 หมวด ดังนี้

- | | |
|------------------|---|
| <u>หมวดที่ 1</u> | จรรยาบรรณต่อตนเอง |
| <u>หมวดที่ 2</u> | จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน |
| <u>หมวดที่ 3</u> | จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน |
| <u>หมวดที่ 4</u> | จรรยาบรรณต่อนักศึกษา และผู้รับบริการ |
| <u>หมวดที่ 5</u> | จรรยาบรรณต่อประชาชน และสังคม |
| <u>หมวดที่ 6</u> | จรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ |
| <u>หมวดที่ 7</u> | องค์กร และกระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ |
| <u>หมวดที่ 8</u> | บทลงโทษ |

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน วิชาการ ให้รักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่บุคคลทั้งหลาย ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพอาจารย์ และวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

นิยาม

“มหาวิทยาลัย” หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

“คณาจารย์” หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ และให้หมายรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

“บุคลากร” หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ พนักงานราชการ อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างและลูกจ้างประจำ

“จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติที่สถาบันกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของบุคลากรในสังกัด

แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณบุคลากร

(1) หมวดที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 1 บุคลากรต้องเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสม ไม่กระทำการใด ๆ ให้เกิดความเสียหายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียง

คำอธิบาย “ศีลธรรม” หมายถึง สิ่งที่กำลังประพฤติอยู่ หรือประพฤติแล้ว ฉะนั้นศีลธรรมเป็นสิ่งที่ต้องทำอยู่จริง เป็นแบบวิธีการปฏิบัติที่ถ้าผู้ประพฤติปฏิบัติไม่ถูกต้องจะก่อให้เกิดความเสียหายถือว่ากระทำผิด เมื่อบุคลากรมีศีลธรรมอันดีแล้วย่อมจะนำมาซึ่งการประพฤติที่เหมาะสม ไม่กระทำการใด ๆ ให้เกิดความเสียหายต่อชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์กร

แนวทางปฏิบัติ

- 1) บุคลากรต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง
- 2) บุคลากรต้องมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เหลือผู้อื่น
- 3) บุคลากรต้องมีความสำรวมทั้งทางกาย วาจา และใจ
- 4) บุคลากรต้องมีความสุภาพเรียบร้อยไม่พูดคำหยาบหรือก้าวร้าว ไม่พูดจาต่อเสียดนิินทา กล่าวคำร้ายผู้อื่น
- 5) บุคลากรต้องไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อสถาบัน
- 6) บุคลากรต้องไม่ประพฤติตนให้สถาบันต้องเสียประโยชน์จากการประพฤติตนของผู้นั้น

ฯลฯ

ข้อ 2 บุคลากรพึงประพฤติตนถูกต้องตามทำนองคลองธรรม วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีดำรงตนโดยธรรม ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้อื่นเพราะเหตุผลแห่งความแตกต่าง

คำอธิบาย การปฏิบัติตนตามทำนองคลองธรรมนั้น เป็นการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ซึ่งบุคลากรที่ดีต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยอาศัยหลักธรรมในการดำเนินชีวิต มีในเป็นกลาง และมีความยุติธรรม

แนวทางปฏิบัติ

- 1) บุคลากรต้องควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
- 2) บุคลากรต้องปฏิบัติงานด้วยวิธีที่เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้
- 3) บุคลากรต้องไม่เข้าไปพัวพันกับความชั่วทั้งหลาย เช่น การพนัน สุรา ยาเสพติด เป็นต้น
- 4) บุคลากรต้องไม่ทำพฤติกรรมเสื่อม ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของตนเองและผู้อื่น
- 5) บุคลากรต้องไม่ทำตนให้เป็นที่รับเกียจของสังคม
- 6) บุคลากรต้องไม่รับของขวัญ รางวัล และผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ฯลฯ

ข้อ 3 บุคลากรต้องไม่กล่าวอ้างหรือใช้สัญลักษณ์ / ชื่อของสถาบัน หรือหน่วยงานในสังกัดสถาบันไป กล่าวอ้างเพื่อประโยชน์แห่งตน หรือในทางที่ทำให้สถาบัน หรือหน่วยในสังกัดสถาบันเสื่อมเสียชื่อเสียง

คำอธิบาย การใช้สัญลักษณ์ / ชื่อของสถาบัน หรือหน่วยงานในสังกัดสถาบันนั้น ไม่ว่าจะใช้ในลักษณะเป็นการเขียนกล่าวอ้าง พิมพ์เผยแพร่ ใช้ตราประทับ หรือลักษณะอื่นใด เพื่อประโยชน์ของตนเอง หรือผู้อื่น อันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถาบัน หรือหน่วยงานในสังกัดสถาบัน เหล่านี้บุคลากรไม่พึงปฏิบัติทุกกรณี

แนวปฏิบัติ

- 1) บุคลากรต้องมีความรักในสถาบัน หรือหน่วยงานในสังกัดสถาบัน และระมัดระวัง ไม่กระทำการใด ๆ อันจะก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อชื่อเสียงสถาบัน
- 2) บุคลากรต้องไม่ใช้สัญลักษณ์ / ชื่อของสถาบัน หรือหน่วยงานในสังกัดสถาบัน เป็นเครื่องมือในการแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้
- 3) บุคลากรต้องไม่ใช้สัญลักษณ์ / ชื่อของสถาบัน หรือหน่วยงานในสังกัดสถาบัน เพื่อการทำนิตกรรมใด อันมีวัตถุประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ฯลฯ

(2) หมวดที่ 2 จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน

ข้อ 1 บุคลากรต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

คำอธิบาย บุคลากรต้องมีความประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดทรยศ คดโกง ไม่หลอกลวงผู้อื่น มีความประพฤติชอบทั้งทางกาย วาจา ใจ มีความตั้งใจดีในการปฏิบัติงาน รักษาไว้ซึ่งประโยชน์ของสถาบัน

แนวทางปฏิบัติ

- 1) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย และต่อผู้อื่น
- 2) ไม่แอบอ้างผลงานของผู้อื่นเพื่อเป็นประโยชน์แก่ตนเอง มีความเคารพในศักดิ์ศรีของตนเอง
- 3) บุคลากรต้องไม่ปฏิบัติงานโดยทุจริตต่อหน้าที่ของตนเอง เพื่อแสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากผู้อื่น
- 4) บุคลากรผู้มีหน้าที่ต้องไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนกระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์โดยมิชอบ
- 5) บุคลากรต้องไม่เปิดเผยความลับของสถาบัน

ฯลฯ

ข้อ 2 บุคลากรพึงมีเจตคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการทำงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และต้องฝึกฝนตนเองให้แตกฉานและแม่นยำชำนาญ

คำอธิบาย คำว่า “เจตคติ” หมายถึง ทำที่หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้น เพื่อให้การทำงานสัมฤทธิ์ผล จุดเริ่มต้นต้องมาจากบุคลากรต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อสถาบัน อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน

คำว่า “คุณธรรม” หมายถึง สภาพคุณงามความดี ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนพึงมีเพื่อการปฏิบัติตนที่ดีต่อไป

คำว่า “จริยธรรม” มาจากคำ 2 คำ คือ จริย + ธรรม ซึ่งแปลตามศัพท์ คือ จริยะ แปลว่า ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ คำว่า ธรรม แปลว่า คุณความดี หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกัน

แนวทางปฏิบัติ

- 1) บุคลากรต้องมีความเชื่อมั่นในสถาบัน
- 2) บุคลากรต้องใส่ใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการพัฒนางานของตน และสถาบันให้เกิดผลดียิ่งขึ้น

- 3) บุคลากรต้องมีความขยันหมั่นเพียร มีความตั้งใจ และมีความหมายที่จะพัฒนาความสามารถ เพื่อให้เกิดความชำนาญในวิชาชีพของตน
- 4) บุคลากรต้องรู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
- 5) บุคลากรพึงมีความรัก และความสามัคคีกันกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ 3 บุคลากรพึงปฏิบัติงานด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

คำอธิบาย บุคลากรต้องประพฤติชอบต่อผู้อื่น โดยความเท่าเทียมกัน ต้องไม่มีความลำเอียง ซึ่งความลำเอียงมี 4 อย่าง คือ ลำเอียงเพราะรัก ลำเอียงเพราะโกรธ ลำเอียงเพราะกลัว ลำเอียงเพราะเขลา

แนวทางปฏิบัติ

- 1) บุคลากรต้องมีความเอาใจใส่และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาคและไม่ลำเอียง หรือโดยอาศัยความสนิทสนมเฉพาะบุคคล เลือกปฏิบัติตามความพอใจของตนเอง เช่น ผู้เป็นญาติของตนลัดคิวเพื่อทำบัตรประจำตัว เป็นต้น
- 2) บุคลากรต้องช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และผู้บริหารโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

ฯลฯ

ข้อ 4 บุคลากรพึงปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความรอบคอบและรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์สถาบันและประชาชนเป็นสำคัญ

คำอธิบาย บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความตั้งใจ และมีความพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยพลัน มิได้ชักช้า และผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

แนวทางปฏิบัติ

- 1) กระตือรือร้น และปฏิบัติงานเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอ
- 2) ไม่ทอดลอยต่ออุปสรรคในการทำงาน
- 3) มีความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 4) มีความละเอียดถี่ถ้วนในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
- 5) บุคลากรต้องไปปฏิบัติกิจการทุกด้านได้ครบถ้วนตามความสามารถ

ฯลฯ

ข้อ 5 บุคลากรพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อสถาบันอย่างสูงสุด

คำอธิบาย การรักษาเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลพึงปฏิบัติ ซึ่งช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่เป็นช่วงเวลาที่บุคลากรเกิดต้องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถาบันเกิดประสิทธิผลและประสิทธิผลให้มากที่สุด

แนวทางปฏิบัติ

- 1) บุคลากรต้องไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ของตน
- 2) บุคลากรต้องปฏิบัติตนให้ตรงต่อเวลาและยึดถือการปฏิบัติตามระเบียบของสถาบันโดยเคร่งครัด
- 3) บุคลากรต้องมีการวางแผนการใช้เวลาอย่างเหมาะสม และปฏิบัติงานได้ทันเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

ฯลฯ

ข้อ 6 บุคลากรถึงดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรอันเป็นทรัพย์สินของสถาบันอย่างประหยัด คุ้มค่า ระมัดระวังมิใช้สิ้นเปลือง เสียหาย หรือสูญหาย และพึงระมัดระวังดูแลรักษาทรัพย์สินของสถาบันเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

คำอธิบาย การใช้ทรัพยากรอันเป็นทรัพย์สินของสถาบันอย่างประหยัดนั้น เป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และนอกจากจะใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้ว บุคลากรพึงต้องดูแลรักษาทรัพย์สินของสถาบันเยี่ยงวิญญูชนพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตน ซึ่งคำว่า “วิญญูชน” หมายความว่า บุคคลผู้รู้ผิดรู้ชอบตามปกติ ดังนั้น การดูแลทรัพย์สินของสถาบัน บุคลากรจึงต้องรับผิดชอบต่อทรัพย์สินนั้น ๆ เช่นเดียวกับทรัพย์สินที่เป็นของตน

แนวทางปฏิบัติ

- 1) บุคลากรต้องช่วยกันรักษาและใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัด
- 2) บุคลากรต้องรู้ทันการนำทรัพย์สินที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า
- 3) บุคลากรต้องมีวิธีเก็บรักษาทรัพย์สินเป็นอย่างดีไม่ให้เกิดการสูญหาย
- 4) ในแต่ละหน่วยงานต้องให้บุคลากรที่รับผิดชอบจัดทำมีบัญชีควบคุม ดูแลการเบิกจ่าย ครุภัณฑ์ พัสดุ โดยละเอียด เพื่อการควบคุมการใช้ทรัพยากรอันเป็นทรัพย์สินของสถาบัน
- 5) บุคลากรต้องไม่ใช้ทรัพยากรของสถาบันเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ฯลฯ

(3) หมวดที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ 1 บุคลากรพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยงาน และการแก้ไขปัญหาพร้อมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

คำอธิบาย ความรับผิดชอบ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีสามัคคี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่พัฒนาให้งานเจริญก้าวหน้าต่อไป

แนวทางปฏิบัติ

- 1) บุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นในผลงาน
- 2) บุคลากรต้องรับฟังความคิดเห็น และข้อโต้แย้งของผู้อื่น
- 3) บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลกระทบของผู้อื่นเสมอ
- 4) บุคลากรต้องมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง และต่อการปฏิบัติหน้าที่

ฯลฯ

ข้อ 2 บุคลากรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการ และการพัฒนาบุคลากรในสังกัด และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

คำอธิบาย บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ยังมีหน้าที่ต้องควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการ และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น

แนวทางปฏิบัติ

- 1) ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2) ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ
- 3) การแต่งตั้งและโยกย้าย รวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องกระทำด้วยความสุจริตใจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ๆ
- 4) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ เช่น ส่งบุคลากรไปอบรมความรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

- 5) รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ทางวิชาชีพของผู้ได้บังคับบัญชา
- 6) ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด
- 7) บริหารงานโดยหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของผู้ได้บังคับบัญชา
- 8) ย้ำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจในเรื่อง จรรยาบรรณและบทบาทหน้าที่ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาสามารถ ปฏิบัติได้เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่อยู่ในกรอบของจรรยาบรรณอย่างทั่วถึงทั้งสถาบัน
- 9) เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถแจ้งเรื่องการทำผิดกฎหมายขององค์กร
- 10) ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นคนดี มีคุณธรรม

ฯลฯ

ข้อ 3 บุคลากรพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

คำอธิบาย นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามภาระหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายแล้ว บุคลากรควรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในงานที่ได้ปฏิบัติร่วมกันทั้งงานในตำแหน่งหน้าที่และงานส่วนรวม โดยมีควรแบ่งแยกว่ามีใช้ภาระงานในหน้าที่จึงไม่ยอมมีส่วนร่วมหรือช่วยในการกระทำ แต่ควรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ โดยถือว่าเป็นงานที่ปฏิบัติเพื่อสถาบัน หรือเพื่อส่วนรวม

แนวทางปฏิบัติ

- 1) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความปรองดองกัน เช่น การจัดสัมมนา หรือการประชุมพูดคุยกัน เป็นต้น
- 2) รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือ และการประสานงานในทางที่ชอบต่องานและต่อสถาบันฯ
- 3) เคารพในสิทธิของเพื่อนร่วมงาน ไม่วิพากษ์วิจารณ์ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหาย

ฯลฯ

ข้อ 6 บุคลากรต้องไม่กล่าวร้ายหรือดูถูกอาจารย์ หรือบุคลากรในสังกัดสถาบัน ต่อหน้าบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก

คำอธิบาย การกล่าวร้ายผู้อื่น หรือดูถูกเป็นพฤติกรรมอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ไม่ว่าเรื่องที่ถูกกล่าวร้าย หรือดูถูกจะเป็นเรื่องจริงหรือไม่ก็ตาม นอกจากนี้ยังถือเป็นการกระทำความผิดตามกฎหมายอีกด้วย หากการกล่าวร้ายหรือการดูถูกนั้นเป็นการเปิดเผยความลับของผู้ถูกกล่าวร้าย หรือผู้ถูกดูถูก

แนวทางปฏิบัติ

- 1) พูดยาให้เกียรติ และมีความเคารพอาจารย์ หรือบุคลากรในสังกัดสถาบัน
- 2) บุคลากรต้องไม่ดูถูก หรือกล่าวร้ายเผยความลับ อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียแก่บุคลากรไม่ว่าจะด้วยวิธีการพูด หรือการแสดงกริยาอาการ

(4) หมวดที่ 4 จรรยาบรรณต่อนิสิตนักศึกษาและผู้รับบริการ

ข้อ 1 บุคลากรต้องไม่สอนหรืออบรมนักศึกษา เพื่อให้กระทำการที่รู้ย่อว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชน

คำอธิบาย ศีลธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ดีที่ชอบ, ศิลและธรรม, ธรรมในระดับศีล.

ผู้มีศีลธรรมอันดี ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติตนตามเบญจศีล ละเว้นอบายมุข 6 และปฏิบัติตามเบญจธรรม

เบญจศีล หรือ ศีล 5 ประกอบด้วย การละเว้นจากการฆ่า ประทุษร้าย เว้นจากการลักทรัพย์ นี้อโงง ละเมิดกรรมสิทธิ์ ทำลายทรัพย์สิน เว้นจากการประพฤตินอกใจ เว้นจากการพูดเท็จ โกหก หลอกลวง และเว้นจากการเสพสิ่งเสพติดให้โทษ

อบายมุข 6 ได้แก่ การติดสุรา และของมีนเมา การเที่ยวกลางคืน การเที่ยวดูการละเล่นติดการพนัน คบคนชั่วเป็นมิตร และเกียจคร้านการงาน

เบญจธรรม หรือ ธรรม 5 ประกอบด้วย **เมตากรุณา** (ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น) **สัมมาอาชีวะ** (การประกอบสัมมาชีพ) **การสังวร** (การสำรวมในกาม) **สัจจะ** (การพูดความจริง) และ**สติสัมปชัญญะ** (คือความระลึกได้และความรู้ตัว)

แนวทางปฏิบัติ/ลักษณะที่ถือว่ากระทำผิดจรรยาบรรณดังกล่าว (ถ้ามี)

1. พัฒนาความรู้ทางวิชาการให้แก่นักศึกษา
2. ไม่ใช่แรงงานนักศึกษาเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
3. ไม่ใช่หรือจ้างวานนักศึกษาไปทำสิ่งผิดกฎหมาย

ข้อ 2 บุคลากรต้องไม่เปิดเผยความลับของนักศึกษาที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจความไว้วางใจ ทั้งนี้ โดยมีขอบก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ

คำอธิบาย ความลับ หมายถึง สิ่งที่ไม่พึงเปิดเผย

เงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาว่าการเปิดเผยความลับของนักศึกษาหรือผู้รับบริการ เป็นเหตุให้เสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ จะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ซึ่งการจะเป็นความผิดจรรยาบรรณตามข้อนี้ ต้องเป็นการนำความลับของนักศึกษาหรือผู้รับบริการ ไปเปิดเผยโดยไม่คำนึงว่า นักศึกษาหรือผู้รับบริการผู้นั้นจะรู้ความลับที่เปิดเผยดังกล่าวหรือไม่ก็ตาม

แนวทางปฏิบัติ/ลักษณะที่ถือว่ากระทำผิดจรรยาบรรณดังกล่าว (ถ้ามี)

1. รอบคอบในการใช้ และปกป้องข้อมูลที่ได้มาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่
2. ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อการใด ที่ขัดต่อกฎหมายหรือขัดต่อวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องตามกฎหมายและหลักจริยธรรม ของสถาบัน

ข้อ 3 บุคลากรต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมีอายุต่ำกว่า 20 ปี

คำอธิบาย การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นในเรื่องเพศไม่ว่าจะเป็นคำพูด ส่ายตา และการใช้ท่าที รวมไปถึงจนถึงการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์

นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้หญิงเป็นหลัก การกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้ผู้หญิงรู้สึกอับอาย เป็นการล่วงเกินความเป็นส่วนตัว และผู้หญิงไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำ ถือเป็น การล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น ซึ่งการล่วงละเมิดทางเพศ สามารถแยกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การล่วงละเมิดทางเพศทางคำพูด ได้แก่
 - ☛ การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับรูปร่างหน้าตา การแต่งกาย ที่สื่อในทางลามก
 - ☛ การเล่าเรื่องตลกลามก เรื่องสองแง่สองง่าม
 - ☛ การตามจิบ ตามตื้อ เกี้ยวพาราสี ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าอีกฝ่ายไม่ชอบ
 - ☛ การพูดจาแทะโลม
 - ☛ การใช้คำพูดเพื่อกระตุ้นอารมณ์ทางเพศ ฯลฯ
2. การล่วงละเมิดทางเพศทางการกระทำที่ไม่ถูกต้องตัว ได้แก่
 - ☛ การจ้องมองของสงวน

- ☛ การโชว์ภาพโป๊ หรือ ภาพที่ส่งไปทางเพศ
- ☛ การแอบดูตามห้องน้ำ (ถ้ามอง)
- ☛ การแอบถ่ายภาพ (ตามต้องลองเสื่อผ้า ห้องน้ำ)
- ☛ การโชว์อวัยวะเพศ
- ☛ การเผยแพร่ภาพถ่ายทางอินเทอร์เน็ต
- ☛ สื่อลามก
- ☛ คลิปวิดีโอโป๊

3. การล่วงละเมิดทางเพศที่เป็นการกระทำชัดแจ้ง ได้แก่

- ☛ การแตะต้องเนื้อตัวที่ไม่พึงประสงค์
- ☛ การกระทำอนาจาร (การกระทำต่อเนื้อตัว หรือ ต่อร่างกายของบุคคลอื่น เช่น กอด จูบ ลูบ คลำ ร่างกายของหญิง เป็นการแสดงความใคร่ทางเพศ)
- ☛ การขอมิเพศสัมพันธ์
- ☛ การบังคับให้มีเพศสัมพันธ์

ข้อ 4 บุคลากรต้องไม่เรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ เพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด

คำอธิบาย เรียก หมายความว่า เรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์จากผู้อื่นเพื่อให้เขามอบให้ตน เพียงแต่มีพฤติกรรม “เรียก” ก็ถือว่าผิดจรรยาบรรณแล้ว แม้ภายหลังผู้ถูกเรียกจะให้ทรัพย์สินหรือให้ประโยชน์ตามที่เรียกคืนหรือไม่ ไม่ถือว่าเป็นสาระสำคัญ

รับ หมายความว่า การได้ครอบครองทรัพย์สินหรือประโยชน์ที่ได้รับมาแล้วจากผู้อื่น

ยอมจะรับ หมายความว่า ยอมจะรับสิ่งที่ผู้อื่นจะจัดหามาให้ในภายหน้า คือ เขามาสัญญาจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์แก่บุคลากรในเวลาภายหน้า และบุคลากรยอมจะรับไว้ เพียงแต่แสดงออกมาภายนอกไม่ว่าโดยทางวาจา โดยทางหนังสือ หรือโดยทางอื่นใดว่าตกลงจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์มามอบให้ก็ถือเป็นการยอมจะรับ

ประโยชน์ หมายความว่า ประโยชน์ทุกชนิด ไม่ว่าจะคำนวณเป็นราคาได้หรือไม่ เช่น การเข้าฟังดนตรีที่เชิญเฉพาะบุคคลภายในวงอันจำกัดโดยไม่เก็บค่าชม

นอกจากนั้น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2532 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการตามคำขอของประชาชนให้เสร็จภายในหนึ่งวันทำการ ถ้าหากไม่สามารถดำเนินการภายในหนึ่งวันให้ออกระเบียบกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน และต้องให้บริการเสร็จตามกำหนดเวลาอีกด้วย ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐผู้ใดไม่ปฏิบัติตามระเบียบนี้ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรให้ถือว่าเป็น

การกระทำผิดวินัย หรือถ้าจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบนี้ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อราชการ หรือหน่วยงานของรัฐหรือประชาชน ให้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง การที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐไม่ดำเนินการตามระเบียบนี้แก่ประชาชน ผู้ยื่นคำขอรายการใด ผู้ยื่นคำขอรายนั้นจะร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น หรือจะเรียกร้องต่อคณะกรรมการก็ได้

จึงสรุปได้ว่า หากบุคลากรไม่บริการประชาชน นอกจากจะผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้แล้ว ยังผิดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2532 และมีโทษทางวินัยอีกด้วย

แนวทางปฏิบัติ ควรมีคุณสมบัติของนักบริการที่ดี และหลักการให้บริการ

คุณสมบัติของนักบริการที่ดี

1. Smart คือ มีบุคลิกที่สง่างาม น่ารัก รู้จักกาลเทศะ และมีความคิดที่กว้างไกล (conceptual Skill)
2. Smile คือ ยิ้มแย้ม แจ่มใส ร่าเริง กระตือรือร้น
3. Speak คือ พูดจาสุภาพ ไพเราะ และน่าฟัง หรือที่เรียกว่า ปียวาจา
4. Seek คือ รู้จักค้นหาความต้องการของผู้รับบริการหรือประชาชน
5. Service คือ มีจิตสำนึกในการให้บริการ (Service Mind)
6. Satisfaction คือ ทำให้ประชาชนพึงพอใจ หรือประทับใจ หรือชื่นใจ

หลักการให้บริการ

1. การเข้าถึงลูกค้า หมายถึง การนำบริการของรัฐให้ถึงประชาชนหรือเข้าไปหาประชาชน
2. การสร้างศรัทธา หรือ ความเชื่อมั่นให้เกิดแก่ประชาชน การที่เราจะต้องตัดผมหรือตัดชุด

เสื้อผ้า เราจะต้องเชื่อในฝีมือของช่างตัดผมหรือช่างตัดเสื้อผ้าเป็นพื้นฐานเสียก่อน จึงจะไปพบช่างบริการของบุคลากรที่ให้แก่ประชาชน ถ้าทำให้ประชาชนเชื่อมั่นหรือพึงพอใจแล้ว ครั้งต่อไปประชาชนก็ไปใช้บริการอีกแต่ถ้าบริการไม่ดี หรือล่าช้า ประชาชนจะตำหนิหรือว่ากล่าวได้

3. ความสามารถของตัวบุคลากร จะบริการด้านใดก็ตามบุคลากรต้องมีความสามารถในด้านนั้น กล่าวคือ ต้องเตรียมตัวศึกษากฎระเบียบ หรือวิธีการในเรื่องนั้น ๆ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ สามารถให้คำปรึกษาแก่ประชาชนได้ทุกกรณีและถูกต้องแม่นยำ

4. คุณภาพของสินค้า (บริการ) สินค้าหรือบริการที่ทางราชการผลิตออกไป ได้แก่ เอกสารสิ่งพิมพ์ หนังสือ หลักฐานสำคัญต่าง ๆ เช่น ใบรับรอง และอื่น ๆ จะต้องคำนึงถึงคุณภาพมาตรฐานและความถูกต้องและที่สำคัญที่สุดก็คือ คุณภาพของจิตใจของบุคลากรจะต้องเต็มไปด้วยจริยธรรมประกอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรมอันดีอีกด้วย

(5) หมวดที่ 5 จรรยาบรรณต่อประชาชน และสังคม

ข้อ 1 บุคลากรพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่อำนาจหน้าที่ของตน จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นต่อไป

คำอธิบาย ในเรื่องเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนนั้น อดีตนายกรัฐมนตรี (นายชวน หลีกภัย) ให้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2535 ว่า “...มุ่งปรับปรุงหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยแก้ไขกฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชน ลดหรือขจัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และปรับปรุงประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน...”

ข้อ 2 บุคลากรถึงประพฤติดนให้เป็นที่ยึดถือของบุคคลทั่วไป

คำอธิบาย พระพรหมปฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่น่าเชื่อถือไว้หลายประการดังต่อไปนี้ คือ น่ารัก น่าเคารพ น่ายกย่องในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้และภูมิปัญญา เป็นที่ปรึกษาที่ดี ไม่นุ่เฉียว สามารถอธิบายเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ ไม่จูงใจไปในทางเสื่อมเสีย มีเมตตากรุณา เลี้ยงชีพในทางสุจริต รู้จักควบคุมจนในทางกามารมณ์ ไม่หลงใหลในรูป เสียง กลิ่น รส และสัมผัส มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง เป็นผู้รู้จักยั้งคิด มีศีล คือมีความประพฤติดีงาม สุจริต รักษาระเบียบ วินัย เป็นผู้เล่าเรียนมาก คบแต่คนดี รับฟังเหตุผล เอาใจใส่ช่วยเหลือกิจการน้อยใหญ่ทุกอย่างของเพื่อนร่วมงาน หมุ่มคณะ เป็นผู้ใครในธรรม คือรักธรรม ประกอบความดี ละความชั่ว มีความสันโดษ คือ ยินดีมีความสุข ความพอใจด้วยปัจจัยสี่ที่หามาได้ความเพียรอันชอบธรรมของตน ไม่มีความประมาท มีปัญญา หยั่งรู้เหตุผล รู้จักคิดพิจารณา

นอกจากนั้นผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ ยังได้ระบุถึงลักษณะของบุคคลที่น่าเชื่อถือไว้ดังนี้ คือ มีภาพพจน์ที่ดีคือ คนทั่วไปยอมรับว่าเป็นคนดี ไม่มีข้อเสียหายแต่อย่างใด มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา คบง่ายพูดง่าย ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่ใช่พูดอย่างหนึ่งแต่ใจคิดอย่างหนึ่ง ไม่เสแสร้งแก้งทำให้คนอื่นเชื่อถือด้วยเล่ห์กลต่าง ๆ หรือตบตาคน เป็นคนมีความรู้ ความสามารถ ตรงต่อหลักวิชาการและความจริง มีงานทำที่ดีเป็นสัมมาชีพ และไม่มีความค้างปร้อยในการประกอบอาชีพให้เป็นที่ครหา เป็นคนที่วางตัวอย่างสม่ำเสมอ ตรงไปตรงมา เสมอต้นเสมอปลาย ครอบครัวยุติไม่มีปัญหา รักครอบครัว เป็นคนมีความคิดที่ทันสมัย วางตัวเป็นผู้ใหญ่ พุดจารอบคอบ และไม่เจ้าอารมณ์

ข้อ 3 บุคลากรพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กัน โดยเสน่หาจากผู้มาติดต่องาน หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่งานนั้น หากได้รับไว้แล้ว และทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

คำอธิบาย ในการบริหารราชการของไทย ได้รับอิทธิพลจากขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมไทย มาตั้งแต่สมัยโบราณมาแล้ว เช่น ขีตระบบอาวุโส ผู้น้อยต้องเชื่อฟังหรือเคารพผู้ใหญ่ การทำงานมีระบบ ครอบครัวยุติธรรมและเครือญาติ หรือพรรคพวกเข้ามาเกี่ยวข้อง และที่สำคัญคนไทยมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ใครทำประโยชน์อะไรให้ก็จะมีความกตัญญูรู้คุณ การตอบแทนบุญคุณที่เห็นได้ชัดคือ ตอบแทนด้วยสิ่งของหรือ อามิสสินจ้างและรางวัล และก็เป็นเรื่องของบุคลุคนที่ยังมีกิเลสข่มอยากได้ในสิ่งของ หรือรางวัลอยู่บ้าง เป็นธรรมดา

บุคคลผู้ที่มีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนบางตำแหน่ง สามารถให้คุณให้โทษแก่ประชาชนได้จึง ต้องระมัดระวังเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ๆ ที่ประชาชนนำมาให้ เพราะการที่เขานำมาให้ ก็เพื่อผลประโยชน์ของเขา เช่น โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง เมื่อถึงวันขึ้นปีใหม่ก็นำจำนวน เงินมากใส่ห่อของขวัญให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเก็บภาษี หรือครูใหญ่โรงเรียนแห่งหนึ่งได้รับ แหวนเพชร 1 วง จากผู้ปกครองนักเรียนที่ฝากบุตรเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1

ข้อ 4 บุคลากรต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมือง บุคลากรต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใด ๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิ์หรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครอง ใน ระบบอบประชาธิปไตย รวมทั้งไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการใน ลักษณะเดียวกัน

คำอธิบาย ความเป็นกลางทางการเมือง บุคลากรต้องการความเป็นอิสระ แต่ความเป็นอิสระจะดำรง อยู่มิได้ หากอำนาจทางการเมืองแทรกตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง แม้ว่าบุคลากรจำเป็นต้องสัมพันธ์กับฝ่ายการเมือง แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าว ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นกลางทางการเมือง หากบุคลากรแสดงความ ฝักใฝ่พรรคการเมืองพรรคหนึ่งพรรคใด ย่อมมีผลในการตั้งการเมืองเข้าสู่องค์กร ปัญหาความสัมพันธ์กับ ฝ่ายการเมืองย่อมเกิดขึ้น หากมีการเปลี่ยนแปลงพรรคการเมืองที่เป็นรัฐบาล การดำรงความเป็นกลาง ทางการเมืองยังมีนัยว่า บุคลากรสมควรดำรงตำแหน่งการเมือง หากตัดสินใจออกไปดำรงตำแหน่งการเมือง ก็สมควรหวนกลับไปดำรงตำแหน่งในสถาบัน อีกความเป็นกลางทางการเมืองเป็นยันต์คุ้มกันองค์กรมิให้ถูก แทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ทั้งในด้านนโยบายและการบริหาร

(6) หมวดที่ 6 จรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์

ข้อ 1 คณาจารย์พึงปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และบุคคลทั่วไปทั้งด้านส่วนตัวและเรื่องการทำงาน

คำอธิบาย การประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นคณาจารย์ หากจะนำหลักราชการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชการที่ 6 มาเป็นเกณฑ์การพิจารณาประกอบแล้วมี 10 ประการ คือ

1. มีความสามารถ
2. มีความเพียร
3. มีไหวพริบ
4. มีความรู้เท่าถึงการณ
5. มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่
6. มีความซื่อตรงต่อคนทั่วไป
7. รู้จักนินยคน
8. รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว
9. มีหลักฐาน
10. มีความจงรักภักดี

แนวทางปฏิบัติ 1. ประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีของนักศึกษาในเรื่องการแต่งกาย การพูด และการใช้ชีวิตด้านอื่น ๆ

2. วางตัวให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ประสาทความรู้แก่นักศึกษา

ข้อ 2 คณาจารย์พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์สุจริต ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้อื่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติในทางสร้างสรรค์

คำอธิบาย ความรับผิดชอบ คือ ความผูกพันในงาน ความรับผิดชอบมี 2 อย่าง คือ ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) และรับผิดชอบในผลงาน (Accountability) ดังนั้น คณาจารย์จึงควรรับผิดชอบในเนื้องานและในผลของงานที่ตนได้ทำขึ้น เช่น ถ้าเป็นอาจารย์ผู้สอนไม่ใช่เพียงแต่จะสอนให้จบบทเรียนเท่านั้น จะต้องพิจารณาด้วยว่าคำสอนที่สอนนั้นถูกต้องหรือไม่อีกด้วย

ซื่อสัตย์ หมายถึง ตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง โดยมีองค์ประกอบของความซื่อสัตย์ ดังนี้

1. ไม่คดโกง
2. ตรงต่อเวลา
3. ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการ

4. ไม่รายงานเท็จ
5. ไม่กระทำการข่มขู่บังคับบัญชาเหนือตน
6. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ
7. พุดหรือคิดอย่างไร ทำอย่างนั้น
8. พุดข้อเท็จจริง
9. กล้ารับผิดชอบ
10. ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

คำว่า “สุจริต” หมายถึง ประพฤติดี ประพฤติชอบ ประพฤติถูกต้องตามคลองธรรม มี 3 อย่าง คือ การสุจริต ประพฤติชอบด้วยกาย วาจา ใจ สุจริต ประพฤติชอบด้วยวาจา และมโนสุจริต ประพฤติชอบ ด้วยใจ

อธิบายได้ว่า คณาจารย์พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการประพฤติชอบด้วยกายสุจริต และใจสุจริตนั้น กายสุจริต หมายถึง เว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ และเว้นจากการประพฤติผิดในกาม เว้นจากการฆ่าสัตว์นั้น หมายถึง การไม่ทำชีวิตของผู้อื่นให้ล่วงลงไป การไม่ทรมาณร่างกายผู้อื่น เช่น การลงโทษจนได้รับบาดเจ็บสาหัส หรือเสียชีวิต เป็นต้น สำหรับเว้นจากการลักทรัพย์ ได้แก่ การไม่ลักขโมยทรัพย์สินของทางราชการ และเว้นจากการประพฤติผิดในกาม ได้แก่ การไม่กระทำตนเป็นชู้สาว ต้องพอใจรักใคร่แต่ในสามี – ภรรยาของตน

วาจาสุจริต หมายถึง ประพฤติชอบด้วยวาจา 4 อย่าง คือ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดต่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ และเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

ใจสุจริต หรือมโนสุจริต มี 3 อย่าง คือ ไม่โลภอยากได้ของเขาไม่พยายามปกป้องร้าย และเห็นชอบตามคลองธรรม หรือตามแบบอย่างธรรม

การปฏิบัติหน้าที่ราชการจะประสบผลสำเร็จเพียงใด ย่อมขึ้นกับสิ่งที่สนับสนุนหลายประการ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และตนเอง ถ้าเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ไม่ว่าจะด้านกำลังกาย กำลังความคิด หรือกำลังใจก็ตาม จะช่วยให้ตัวเราเองประสบผลสำเร็จมากขึ้น กล่าวคือ งานเสร็จตามเวลา ผลของงานดี มีคุณภาพ และจิตใจ ตลอดจนร่างกายของเราก็ชุ่มชื้นไม่เหน็ดเหนื่อย สภาพการทำงานจะเต็มไปด้วยความสุข มีชีวิตชีวา ซึ่งผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบุคคลที่ช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยกันนั้น จะต้องตั้งอยู่ในพรหมวิหาร 4 คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งได้แก่ การให้ความรักและปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข และไม่เอนเอียงวางตัวเป็นกลาง เสนอตัวเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นไปในทางที่ชอบ เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ จัดสรรสรรคตามโอกาส ให้ความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว ไม่นินทาว่าร้าย ไม่นิ่งดูเฉย พยายามช่วยเหลืองานผู้อื่น ไม่เอาไรดเอาเปรียบ มีความจริงใจ ทำงานเป็นทีม ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยสอนงานซึ่งกันและกัน มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อร่วมงาน แนะนำปรึกษาหารือเอาใจใส่ดูแลกัน ไม่ชักชวนไปหาอบายมุข ไม่เบียดเบียน ตัดสินปัญหาอย่างมีเหตุผล ในกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ ร่วมทุกข์

ร่วมสุขร่วมรับผิดชอบเป็นนักประชาธิปไตย และยึดหลักเหตุผล

แนวทางปฏิบัติ

1. จัดทำเค้าโครงการสอน และแจ้งนักศึกษาทราบเมื่อเปิดภาคการศึกษา
2. กำหนดตำราหรือเอกสารประกอบการสอนในปริมาณและระดับที่เหมาะสมกับเนื้อหาการสอน
3. สอนตรงเวลาที่กำหนด ไม่ทอดทิ้งการสอนกลางคัน ไม่งดสอน โดยไม่มีเหตุอันควร ถ้ามีการงดการสอนพึงจัดการสอนชดเชย
4. สอนด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังความรู้ เลือกรักที่รักที่ซึ้ง
5. มีการวัดผลที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา และประกาศผลในเวลาอันควร
6. ให้ความร่วมมือในการประเมินผลการสอน

ข้อ 3 คณาจารย์พึงอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์ อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

คำอธิบาย คณาจารย์ พึงถือว่า งานสอน คือ แนะนำ หนุนและเหนี่ยว เป็นอาชีพหรือหน้าที่ของคณาจารย์ ไม่ใช่หน้าที่ธุรกิจ ไม่ใช่พ่อค้า แม่ค้า จึงต้องพยายามปลูกปั้นศิษย์ให้เป็นตัวของตัวเอง โดยช่วยให้เขาได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองขึ้นอย่างเต็มที่จากเนื้อหาวิชาที่คณาจารย์มีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และพึงสอนด้วยความมีเมตตาธรรม กล่าวคือ มีความรักศิษย์ หวังให้ศิษย์มีความรู้ เจริญก้าวหน้า มีความสุขสบายใจ ตลอดทั้งมีความยุติธรรมในศิษย์ทุกคน

แนะนำดี ได้แก่ แนะนำศิษย์ในทางที่ดี มีประโยชน์ คณาจารย์ที่ดีจะไม่เพียงแต่แนะนำหรือชี้แนวทางเท่านั้น ต้องประพฤติไปด้วย เพราะการสอนที่ดี คือ การกระทำให้เป็นตัวอย่าง เพราะจะทำให้ผู้เรียนหรือศึกษาปฏิบัติตามได้ง่าย โดยไม่รู้สึกลำบาก

หนุนเหนี่ยวดี ได้แก่ ป้อนกันหรือห้ามปรามศิษย์มิให้ประพฤติในทางเสียหาย กล่าวคือ เมื่อศิษย์ประพฤติผิดหรือทราบว่าจะประพฤติผิด ควรหาทางหนุนเหนี่ยวป้อนกันหรือห้ามปรามไว้ โดยเฉพาะในเรื่องอบายมุข ซึ่งมีแหล่งอยู่มากมายในประเทศไทยเราแทบทุกจังหวัด แต่คณาจารย์จะได้ชื่อว่าเป็นผู้หนุนเหนี่ยวที่ดีได้ คณาจารย์จะต้องประพฤติตนให้ดีก่อน ถ้าประพฤติไม่ได้แล้วจะหนุนเหนี่ยวผู้อื่นไม่ได้ผล ดังที่ปรัชญาเมธีขงจื้อ กล่าวได้ว่า “การสอนผู้อื่นไม่ยาก แต่ตนต้องทำตนให้ดีก่อน ถ้าตนทำตนหรือประพฤติตนไม่ดีแล้ว จะสอนให้ผู้อื่นได้คืออะไร”

แนวทางปฏิบัติ

ถ้าศิษย์ของคำแนะนำ คำปรึกษาแม้ในขณะที่ยังศึกษาเล่าเรียนอยู่หรือสำเร็จออกไปประกอบอาชีพแล้ว คณาจารย์ควรสงเคราะห์อนุเคราะห์ตามควร หากเขาไม่เข้าใจในเนื้อหาวิชาการหรือกิจกรรมพิธีกรรมต่าง ๆ พึงแนะนำอธิบายให้เข้าใจ ให้นำไปปฏิบัติได้ถูกต้องด้วยจิตเมตตา เช่น

1. สอนเต็มเวลา ไม่เบียดบังเวลาของศิษย์หาประโยชน์ต่อตนเอง
2. เอาใจใส่อบรม สั่งสอนศิษย์เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
3. อุทิศเวลาเพื่อพัฒนาศิษย์เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
4. ไม่ละทิ้งชั้นเรียนหรือขาดการสอน
5. เลือกใช้วิธีการในการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของศิษย์
6. ให้ความรู้โดยไม่บิดบัง อำพราง
7. สอนเต็มความสามารถ
8. เปิดโอกาสให้ศิษย์ได้ฝึกปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ

ข้อ 4 คณาจารย์พึงปฏิบัติต่อศิษย์อย่างมีเมตตา ช่วยเหลือ และส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน โดยเสมอภาคและเป็นธรรม

คำอธิบาย คำว่า “เสมอภาค” เท่าเทียมกัน คณาจารย์ควรปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเสมอภาค จึงหมายถึง ทำงานโดยให้ความเท่าเทียมแก่ผู้มาติดต่ออย่างเสมอกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ใครมาก่อน ให้บริการก่อน และได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกัน เช่น อาจารย์ที่สอนวิชาหนึ่งให้นักศึกษาห้องที่ 1 ก็ต้องสอนเรื่องเดียวกันให้กับห้องที่ 2 เท่ากัน เป็นต้น

แนวทางปฏิบัติ

การให้คะแนน การสงเคราะห์อ่อนุเคราะห์อื่น ๆ ควรเท่าเทียมกันและเสมอหน้ากัน โดยไม่เลือกกว่าหญิง ชาย ลูกคนร่ำรวยหรือยากจน เพราะทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน

ข้อ 5 คณาจารย์พึงปฏิบัติงาน โดยมีเสรีภาพทางวิชาการ ไม่ถูกครอบงำด้วยอิทธิพลหรือผลประโยชน์ใด

คำอธิบาย คำว่า “เสรีภาพ” หมายถึง ความเป็นอิสระเสรีภาพย่อมเกิดมาจากสิทธิต่าง ๆ ที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ เช่น เสรีภาพในการนับถือศาสนา เสรีภาพในร่างกาย เสรีภาพในเคหสถาน เสรีภาพในการเขียน การพูด การพิมพ์และการโฆษณา เสรีภาพในการอบรม เสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ เสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม เป็นต้น

แต่เสรีภาพจะต้องมีขอบเขตเช่นเดียวกับสิทธิ ที่สำคัญคือ ผู้ใดจะใช้เสรีภาพที่เป็นปฏิปักษ์ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และรัฐธรรมนูญ มิได้

เสรีภาพทางวิชาการจึงเป็นประเด็นสำคัญในยุคสมัยปัจจุบัน รัฐธรรมนูญฉบับปี 2540 และฉบับร่างปี 2550 เขียนไว้ใน “มาตรา 42 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ” โดยมาตรานี้ระบุว่า “การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่พลเมืองหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน”

- แนวทางปฏิบัติ**
1. เคารพและปกป้องสิทธิของตนเอง เพื่อร่วมงาน และหน่วยงาน
 2. แสดงน้ำใจ และให้ความเป็นมิตร หลีกเลี่ยงจากการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติแก่เพื่อร่วมงาน
 3. มีความเป็นกลาง ปราศจากอคติในการวินิจฉัยใด ๆ เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
 4. เคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการแลกเปลี่ยนความเห็นทางวิชาการ

ข้อ 6 คณาจารย์พหุบัณฑิตศึกษา ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างต่อเนื่อง

คำอธิบาย คณาจารย์ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จและประสิทธิภาพของสถาบัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันฯ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะและมีคุณธรรมจริยธรรมนั้น จึงมีความจำเป็นและต้องรีบกระทำอย่างเร่งด่วนให้ทันต่อเหตุการณ์ หรือกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์

การพัฒนาตนเองของคณาจารย์นั้นทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การไปศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาบทเรียนสำเร็จรูป และการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับนักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น

แนวทางปฏิบัติ

1. หาความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ
2. จัดทำและเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ตามโอกาส
3. นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการเรียนการสอน
4. ติดตามข่าวสารเหตุการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การเมืองอยู่เสมอ
5. วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ข้อ 7 คณาจารย์พหุบัณฑิตเป็นนักวิจัย ที่มีจรรยาบรรณนักวิจัย ตามข้อกำหนดของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

คำอธิบาย นักวิจัย หมายถึง ผู้ที่ดำเนินการค้นคว้าหาความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อตอบประเด็นที่สงสัยโดยมีระเบียบวิธีอันเป็นที่ยอมรับในแต่ละศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมทั้งแนวคิด มโนทัศน์และวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

จรรยาบรรณนักวิจัย หมายถึง หลักเกณฑ์ควรประพฤติของนักวิจัยทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและหลักวิชาการที่เหมาะสม ตลอดจนประกันมาตรฐานการศึกษาค้นคว้าให้เป็นไปอย่างสมศักดิ์และเกียรติภูมิของนักวิจัย

แนวทางปฏิบัติ

1. ซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ
2. ตระหนักถึงพันธกรณีในการทำวิจัยตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยและต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด
3. มีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัย
4. มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต
5. เคารพศักดิ์ศรีและสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัยโดยเฉพาะการปฏิบัติตามมาตรฐานข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพเวชกรรมและคำประกาศของสมาคมแพทย์โลกว่าด้วยหลักเกณฑ์จริยธรรมการวิจัยในคน
6. มีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติ ในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย
7. นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ
8. เคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น
9. คำนึงความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ

ข้อ 8 คณาจารย์พึงสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบัน

คำอธิบาย คณาจารย์พึงปฏิบัติตนดังนี้ คือ ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี สละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ประสานงาน ประสานแผน ประสานคน ปฏิบัติตามนโยบายของสถาบัน ไม่คอยจับผิด ไม่ชิงดีชิงเด่น ไม่หักหลังเพื่อน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทำงานด้วยวิธีที่ยืดหยุ่น เชื่อใจกัน เคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น อย่าทำตนเองเด่นแต่ต้องเด่นทั้งทีมงาน รู้จักแบ่งงานกันทำ ทำงานด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ไม่เอาเปรียบราชการ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่อิจฉาริษยากัน รู้จักอดทน และข่มใจตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เกียรติเป็นกันเอง สร้างศรัทธา

แนวทางปฏิบัติ

1. รักษาชื่อเสียงและประโยชน์อันชอบธรรมของสถาบัน
2. เป็นผู้ชี้แนะการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องและชอบธรรมแก่สังคม
3. เป็นผู้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่มีประโยชน์ต่อสังคมในวงกว้าง

ข้อ 9 คณาจารย์พึงปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานเยี่ยงกัลยาณมิตร

คำอธิบาย จรรยาบรรณข้อนี้ เน้นถึงหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีหลักดังนี้

โอบอ้อมอารี (ทาน) หมายถึง การให้ คณาจารย์จะต้องเป็นผู้มีน้ำใจ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงาน ทานมี 3 อย่าง คือ “อามิสทาน” ได้แก่ การให้สิ่งของ “วิทยาทานหรือธรรมทาน” ได้แก่ การให้ความรู้ คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน และ “อภัยทาน” ได้แก่ การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกันและกัน

วชิไพบรา (ปิยวาจา) หมายถึง การพูดถ้อยคำไพเราะ อ่อนหวาน คณาจารย์จะต้องรู้จักผูกใจคนอื่นด้วยคำพูดที่สุภาพไพเราะ คำพูดที่หยาบคายจะผูกใจใครไม่ได้ เสมือนหนึ่งเมื่อเราจะมัดสิ่งของจะต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมัด ถ้าจะมัดใจคนจำต้องใช้ถ้อยคำอ่อนหวานเป็นเครื่องมือ

สงเคราะห์ประชาชน (อิตถจริยา) หมายถึง ทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น เช่น ช่วยเหลือเพื่อนคณาจารย์ในทุกกรณีด้วยความเต็มใจ

วางตนพอดี (สมานัตตา) คณาจารย์จะต้องวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ ถูกกาลเทศะ เข้ากับคนได้ทุกคน ไม่เอาเปรียบคนอื่น ไม่ทอดทิ้งผู้ร่วมงาน

แนวทางปฏิบัติ

1. ยกย่องชมเชยเพื่อนคณาจารย์ที่ประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับการสอน
2. ร่วมกิจกรรมที่สถาบันจัดขึ้น
3. ช่วยทรัพย์สินเมื่อเพื่อนคณาจารย์เดือดร้อน

ฯลฯ

(7) หมวดที่ 7 องค์กร และกระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ข้อ 1 ให้มีคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณบุคลากร ซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดีเป็นคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล และดำเนินการทางจรรยาบรรณตามที่กำหนด โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 4.1 กำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร
- 4.2 พิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดจรรยาบรรณที่มีการร้องเรียนโดยตรงจากผู้กล่าวหา หรือจากหน่วยงาน โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวแทนได้
- 4.3 พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณ
- 4.4 จัดทำระบบการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

4.5 จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในด้านความสำเร็จ
และมาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

4.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย

คำอธิบาย หมวด 7 เป็นหมวดที่ว่าด้วยองค์กร และกระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ ซึ่งเป็นหมวดที่อธิบายถึงที่มาขององค์กรที่จะเข้ามาทำหน้าที่ในการกำกับดูแลจรรยาบรรณของบุคลากร รวมถึงกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรดังกล่าวว่ามีอำนาจและหน้าที่อย่างไรบ้าง โดยในหมวดนี้ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณบุคลากร ซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดี ทำหน้าที่กำกับดูแลจรรยาบรรณบุคลากรของสถาบันฯ

คำว่ากำกับดูแล มีความหมายแตกต่างจากคำว่า ควบคุมดูแล คำว่ากำกับดูแล มีความหมายถึงการดูแลให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ โดยไม่ใช่เป็นการสั่งการโดยตรง แต่เป็นการดูแลให้มีการปฏิบัติตาม โดยผ่านทางผู้บังคับบัญชาในลำดับชั้นที่สูงกว่า ทำหน้าที่ให้เป็นผู้คอยแนะนำหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตาม

ข้อ 2 ให้บุคลากรที่ถูกลงโทษทางจรรยาบรรณตามความในข้อบังคับนี้ สามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณแต่คณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณบุคลากรได้

คำอธิบาย หลักการนี้เป็นหลักการเดียวกันกับหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกลงโทษทางจรรยาบรรณได้มีโอกาสโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตน เพื่อหักล้างคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ถูกลงโทษทางจรรยาบรรณได้นำพยานเอกสาร พยานบุคคล พยานวัตถุที่สามารถใช้เป็นพยานหลักฐานได้มาพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตนเอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับบุคลากรที่ถูกลงโทษทางจรรยาบรรณ เป็นไปตามหลักการที่ว่าต้องมีการฟังความสองฝ่าย โดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายทั้งฝ่ายผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหา เพื่อที่จะให้คณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณได้รับทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอสำหรับนำไปใช้ทบทวนการใช้ดุลพินิจในการสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณดังกล่าวต่อไป

ข้อ 3 ในการดำเนินการทางจรรยาบรรณ อาจกระทำได้โดยผู้กล่าวหาหรือผู้บังคับบัญชาขอให้ดำเนินการหรือคณะกรรมการจรรยาบรรณเห็นสมควรสอบสวน

ทั้งนี้ การสอบสวน และพิจารณาต้องยึดหลักการให้ผู้ถูกกล่าวหา การรับฟังการแก้ข้อกล่าวหาของผู้กล่าวหาอย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านผู้สอบสวนหรือกรรมการได้การคุ้มครองผู้กล่าวหาและพยานที่เป็นนักศึกษา

คำอธิบาย กรณีในประเด็นดังกล่าว เป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินการทางจรรยาบรรณ ซึ่งเป็นขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อเป็นการแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อพิสูจน์ทราบข้อกล่าวหาว่ามีมูลความจริงมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะให้คณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณมีข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวินิจฉัยข้อกล่าวหาต่อไป ซึ่งในการดำเนินการทางจรรยาบรรณได้กำหนดให้ อาจกระทำได้โดย

1. ผู้กล่าวหา โดยผู้กล่าวหาจะเป็นบุคคลแรกที่เป็นผู้พบข้อเท็จจริง หรือพบการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ ซึ่งจะเป็นผู้ที่ให้ข้อเท็จจริงได้อย่างถูกต้อง และคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริงน้อยที่สุด เพราะเป็นผู้ที่พบการกระทำผิดทางจรรยาบรรณก่อนผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการจรรยาบรรณ

2. ผู้บังคับบัญชา เป็นอีกบุคคลหนึ่งที่ข้อบังคับสถาบันฯ กำหนดให้มีอำนาจขอให้ดำเนินการทางจรรยาบรรณ เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ย่อมที่จะพบและสัมผัสข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และสามารถเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เพาะอาจมีกรณีที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำผิดจรรยาบรรณ ไม่กล้าที่จะขอให้มีการดำเนินการทางจรรยาบรรณกับผู้กระทำผิด ผู้บังคับบัญชาก็สามารถที่จะดำเนินการให้มีการดำเนินการทางจรรยาบรรณ โดยแจ้งไปที่คณะกรรมการกำกับดูแลได้เพื่อให้มีการดำเนินการแสวงหาข้อเท็จจริงต่อไป

3. เมื่อคณะกรรมการจรรยาบรรณเห็นสมควรสอบสวน

ตามข้อบังคับนี้เป็นความก้าวหน้าของการดำเนินการทางจรรยาบรรณที่เพิ่มช่องทาง

ในการดำเนินการทางจรรยาบรรณเพื่อรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ของข้อบังคับ เพราะเมื่อมีกรกระทำผิดทางจรรยาบรรณเกิดขึ้นแล้ว ไม่มีผู้กล่าวหา และผู้บังคับบัญชาไม่ดำเนินการให้มีการดำเนินการทางจรรยาบรรณแล้ว หากเมื่อคณะกรรมการจรรยาบรรณพบการกระทำผิดทางจรรยาบรรณก็สามารถที่จะดำเนินการทางจรรยาบรรณได้ โดยไม่ต้องรอให้ผู้กล่าวหาหรือผู้บังคับบัญชาของบุคลากรร้องขอให้มีการดำเนินการทางจรรยาบรรณ ก็สามารถดำเนินการทางจรรยาบรรณได้

ทั้งนี้ในส่วนการสอบสวนและพิจารณา ที่กำหนดให้ต้องยึดหลักการให้ผู้กล่าวหาทราบข้อกล่าวหา การรับฟังการแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาอย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านผู้สอบสวนหรือกรรมการได้ การคุ้มครองผู้กล่าวหาและพยานที่เป็นนักศึกษา สามารถอธิบายได้ว่า หลักการนี้เป็นหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย รวมทั้งผู้ถูกกล่าวหา ให้มีโอกาสดำเนินการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงมีตามกฎหมายกำหนดรับรองสิทธิดังกล่าวไว้ด้วย

ข้อ 4 หลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการทางจรรยาบรรณ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการทางวินัยใช้บังคับโดยอนุโลม

คำอธิบาย กรณีในประเด็นดังกล่าว เป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินการทางจรรยาบรรณในกรณีที่มีการกล่าวหา หรือ ดำเนินการสอบสวน โดยกำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการทางวินัยมาใช้โดยอนุโลม

(8) หมวดที่ 8 บทลงโทษ

ข้อ 1 ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณนี้ ให้ใช้บังคับกับบุคลากรโดยเคร่งครัด หากบุคลากรคนใดกระทำผิดจรรยาบรรณ หรือกระทำกรใด ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดจรรยาบรรณ และให้ลงโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

การไม่ยึดถือและปฏิบัติตาม หรือกระทำกรใด ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับนี้ จนเป็นเหตุก่อให้เกิดความเสียหาย หรือสูญหายต่อบุคคล หรือทรัพย์สินของทางราชการ หากเป็นกรณีเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยด้วย ให้ดำเนินการลงโทษตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ร่วมกับการลงโทษทางวินัยด้วย

คำอธิบาย ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรบุคลากร พ.ศ. 2551 กำหนดให้ใช้บังคับกับบุคลากรโดยเคร่งครัด กล่าวคือ ให้ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ พนักงานราชการ อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง และลูกจ้างประจำสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครทุกคนโดยเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคน

กรณีบุคลากรคนใดทำผิดจรรยาบรรณ ให้ลงโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ และหากเป็นการกระทำที่เข้าข่ายการกระทำผิดวินัย ก็ให้ได้รับโทษทางวินัยในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย

ข้อ 2 ให้ถือว่าการกระทำผิดจรรยาบรรณดังต่อไปนี้ เป็นการทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

- 46.1 การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ
- 46.2 การล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตน
- 46.3 การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการเพื่อการกระทำกรหรือไม่กระทำกรใด
- 46.4 การเปิดเผยความลับของนักศึกษาที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ ทั้งนี้ โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ

46.5 การสอนหรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้ย่อว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืน
ศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง

46.6 การกระทำผิดอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของการ
กระทำ

คำอธิบาย กรณีดังกล่าวข้างต้นเป็นกรณีที่หากพบว่าผู้ใดกระทำความผิดตามที่กำหนดไว้ ให้ถือว่าผู้นั้น
กระทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

ทั้งนี้ กรณีข้อ 46.6 เป็นกรณีที่ให้สภาสถาบันฯ ใช้ดุลยพินิจกำหนดการกระทำความผิด
อื่นใดให้เป็นการกระทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงได้ โดยต้องคำนึงถึงสภาพและความร้ายแรงของ
การกระทำ และตามความเหมาะสมกับสภาพของการกระทำและข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ 3 โทษทางจรรยาบรรณ ตามข้อบังคับนี้ ได้แก่

47.1 การตัดเตือน

47.2 การภาคทัณฑ์

47.3 โทษอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของความผิด
การกำหนดโทษ ให้คำนึงถึงสภาพและความร้ายแรงของความผิด และอาจกำหนด
โทษอย่างเดียวหรือหลายอย่างรวมกันได้ ตามความเหมาะสม ไม่ว่าจะมีการลงโทษ
ทางวินัยหรือไม่ก็ตาม

คำอธิบาย กรณีดังกล่าวข้างต้นเป็นการกำหนดโทษทางจรรยาบรรณ ในกรณีที่พบว่าผู้กระทำความผิด
จรรยาบรรณตามที่กำหนดในข้อบังคับสถาบันฯ ว่าด้วย จรรยาบรรณ ซึ่งการกำหนดโทษดังกล่าว
ต้องคำนึงสภาพและความร้ายแรงของความผิดประกอบกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นด้วย โดยสามารถ กำหนด
โทษอย่างเดียวหรือหลายอย่างรวมกันได้ ตามเหมาะสมของความผิดที่ได้กระทำ

คำอธิบาย กรณีดังกล่าวข้างต้นเป็นกรณีที่กำหนดให้ทราบว่า การกระทำความผิดจรรยาบรรณในข้อใด
ให้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และการกระทำความผิดจรรยาบรรณในข้อใดที่ถือว่าเป็นการกระทำผิด
วินัยอย่างร้ายแรงด้วย

กระบวนการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนด ในเบื้องต้นของการพัฒนาระบบการสร้างเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณบุคลากร มหาวิทยาลัย ฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล ให้คำแนะนำ พัฒนาและจัดทำระบบส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณบุคลากรตามที่กำหนด ซึ่งคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ จะร่วมกันพิจารณาจัดกิจกรรมเสริมสร้างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณบุคลากรให้แก่บุคลากรทั้งสถาบันต่อไป รวมถึงการสร้างเครือข่ายไปยังหน่วยงานระดับคณะ วิทยาลัย สำนักให้ร่วมกันจัดกิจกรรมเสริมสร้างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณบุคลากรด้วย

แนวทางกำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

นอกเหนือจากการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ เพื่อทำหน้าที่พัฒนา และจัดทำระบบการสร้างเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณบุคลากรแล้ว คณะกรรมการ ฯ ชุดดังกล่าวยังมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนด โดยเน้นการกำกับดูแลคณาจารย์เป็นหลัก และกรณีที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามจรรยาบรรณก็สามารถให้คำแนะนำ ตักเตือนได้เช่นเดียวกัน

สำหรับ คณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำกับดูแลจรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในขณะนี้ มีคณะกรรมการใสสะอาดของสถาบัน รวมถึงคณะกรรมการใสสะอาดประจำหน่วยงาน ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ ซึ่งหากพบว่า คณาจารย์มีการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามจรรยาบรรณก็สามารถให้คำแนะนำ ตักเตือน เพื่อให้ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดได้เช่นเดียวกัน

การดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

กรณีที่พบว่า มีผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณบุคลากร ผู้บังคับบัญชา หรือบุคลากรที่พบเห็นพฤติกรรมดังกล่าว สามารถแจ้งข้อมูลดังกล่าว ส่งมายังคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ คณะกรรมการใสสะอาดของสถาบัน หรือคณะกรรมการใสสะอาดของหน่วยงาน เพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริงในเบื้องต้น หากพบว่า เข้าข่ายการกระทำผิดตามจรรยาบรรณจริง จะเข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ ซึ่งจะนำหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการทางวินัยมาใช้บังคับ โดยอนุโลม (สอบสวนข้อเท็จจริง หรือสอบสวนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2540) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา)

แนวทางป้องกันการกระทำผิดจรรยาบรรณ

- จัดให้มีคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณบุคลากร
- ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบจรรยาบรรณและแนวทางปฏิบัติอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดความเข้าใจแนวทางยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้องร่วมกัน
- จัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

ฯลฯ