

คู่มือ

จรรยาบรรณวิชาชีพ (Code of Ethics)

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

## สารบัญ

	หน้า
1. จรรยาบรรณและการรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากร และอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน	1
2. กระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ	4
3. การส่งเสริมจรรยาบรรณ	4
4. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์	6
<b>ภาคผนวก</b>	
ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา	12

# จรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ (Code of Ethics)

## สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพที่บุคลากรพึงมี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ ต้องยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง, ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ, ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้, ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ, มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และไม่ใช่อำนาจครอบงำนิสิตนักศึกษา รวมทั้งกำหนดเรื่องที่เกี่ยวข้องว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

ดังนั้นสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์จึงมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจในด้านการวิจัย และผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถทางการวิจัยพฤกษศาสตร์โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน จึงได้กำหนดให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพบุคลากรของสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. จรรยาบรรณและการรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรและอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน

#### จรรยาบรรณของบุคลากรสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์

สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ได้ยึดถือจรรยาบรรณในการดำเนินงานของบุคลากรตามจรรยาบรรณบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในกลุ่มผู้ดำเนินงานดังนี้

#### 1.1. จรรยาบรรณและการรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร

##### 1.1.1 บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักการดังนี้

- (1) ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- (2) ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
- (3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (4) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (6) ไม่ใช่อำนาจครอบงำนิสิตทำนองคลองธรรมต่อนิสิต

##### 1.1.2 บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อตนเองดังนี้

- (1) มีศีลธรรมและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- (2) มีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- (3) ไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นเป็นของตนโดยมิชอบ
- (4) ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

### 1.1.3 บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังนี้

- (1) ใช้วิชาชีพของตนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- (2) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดไว้

### 1.1.4 บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานดังนี้

- (1) ไม่แสวงหาประโยชน์ที่เป็นอามิสสินจ้างจากผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่และไม่กระทำการใดอันที่เป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนและผู้อื่นโดยมิชอบ
- (2) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ
- (3) ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ ไม่ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้โดยมิชอบด้วยกฎหมาย

### 1.1.5 บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ดังนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- (2) ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- (3) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหายหรือสิ้นเปลือง
- (4) รักษาเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย โดยไม่กระทำการใดอันเป็นที่เสื่อมเสียต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยต่อสังคมทั้งภายในและภายนอก

### 1.1.6 บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ดังนี้

- (1) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างเต็มความสามารถ
- (2) ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบริหารด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามครรลองคลองธรรม
- (3) ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีกับบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม
- (4) ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี
- (5) ไม่กระทำการที่ส่อไปในทางล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

### 1.1.7 บุคลากรต้องมีจรรยาบรรณต่อนิสิตและผู้รับบริการ ดังนี้

- (1) ไม่เรียกรับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนิสิตและผู้รับบริการเพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการใด
- (2) ไม่เปิดเผยความลับส่วนบุคคลของนิสิตและผู้รับบริการที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ จนก่อให้เกิดความเสียหายแก่นิสิตและผู้รับบริการ
- (3) ไม่สอนหรืออบรมนิสิตให้กระทำการที่รู้ถือว่าผิดกฎหมาย หรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชน
- (4) ไม่กระทำการที่ส่อไปในทางล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

#### 1.1.8 บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม ดังนี้

- (1) ให้บริการผู้มาติดต่ออย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ
- (2) ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของบุคคลทั่วไป
- (3) ละเว้นการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่นั้น

#### 1.2. จรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอน นอกจากต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณในข้อ 1 แล้ว ยังต้องมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังนี้

- (1) อุทิศเวลาและเสียสละให้กับงานสอนด้วยความรับผิดชอบและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
- (2) อบรมสั่งสอน สร้างเสริมความรู้ที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่นิสิตอย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ให้ความรัก ความเมตตา กรุณาต่อนิสิตด้วยความเสมอภาค
- (3) ปลูกฝังให้นิสิตมีวินัย ค่านิยมและทัศนคติที่ดีต่อสังคม ตลอดจนเคารพและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ
- (4) ละเว้นการกระทำตนเป็นอุปสรรคต่อพัฒนาการทางสติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของนิสิต
- (5) ไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากนิสิตในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่ใช้ให้นิสิตกระทำการใดอันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

## 2. กระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณวิชาชีพสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

2.2 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
- (2) กำหนดกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
- (3) กำหนดวิธีการกำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
- (4) กำหนดวิธีการในการดำเนินการกับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
- (5) ดำเนินการวางแผน ป้องกัน หรือหาแนวทางแก้ไขการกระทำผิดจรรยาบรรณ

2.3 ถ้ามีการกระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ถ้าไม่มีความผิดวินัยให้คณะกรรมการดำเนินการสอบสวนทางจรรยาบรรณ และผู้บังคับบัญชาดำเนินการดังนี้

- (1) การตักเตือน
- (2) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด
- (3) ทำทัณฑ์บน

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้วให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติบุคคลด้วย

## 3. การส่งเสริมจรรยาบรรณ

- (1) จัดให้มีการส่งเสริมและปลูกฝังจรรยาบรรณแก่นุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- (2) รายงานให้คณะกรรมการประจำสถาบันฯ ทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

## 4. แนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบุคลากรและอาจารย์

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรและอาจารย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในกลุ่มมือจรรยาบรรณวิชาชีพ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และมีกระบวนการส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณ โดยกำหนดประเด็นสำคัญในการประเมินความสำเร็จ ดังนี้

**ประเด็นที่ 1** สถาบันอุดมศึกษาสรุปรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ประจำของสถาบัน ในปีที่ผ่านมา และนำผลสรุปมาทบทวนองค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน โดยมี

**ประเด็นที่ 2** สถาบันอุดมศึกษาสรุปผลการดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้อาจารย์ปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) วันที่ 8 พฤษภาคม 2550 ในรอบปีที่ผ่านมา และนำมาทบทวนจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ให้ เหมาะสมทันสมัยยิ่งขึ้น พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 โดยมี เป้าหมายที่เป็นรูปธรรมในการส่งเสริมและกำกับดูแลให้อาจารย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณฯ ที่สถาบัน ประกาศใช้

**ประเด็นที่ 3** จรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์และแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นตามประเด็น ที่ 2 ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่รับผิดชอบหรือผู้มีอำนาจ ทั้งนี้ ต้องมีการจัดทำคู่มือและมีการ ประกาศใช้อย่างเป็นทางการเพื่อให้อาจารย์และผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างกว้างขวางและปฏิบัติได้

**ประเด็นที่ 4** สถาบันอุดมศึกษาสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อรับข้อมูล ป้อนกลับและความคิดเห็นทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ รวมทั้งข้อร้องเรียนอื่นที่มีต่อคณาจารย์ของสถาบันใน เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์จากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ และสถาบันนำข้อมูลนี้ไป ใช้อย่างเป็นทางการในการกำกับดูแลและการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์

**ประเด็นที่ 5** สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาระบบและกลไกการกำกับดูแลและการส่งเสริมการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ให้ดียิ่งขึ้น มีการวางแผนป้องกันการกระทำผิดจรรยาบรรณฯ มีการ กำหนดหรือปรับปรุงมาตรการกำกับดูแลและดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณฯ อย่างจริงจัง รวมทั้ง มีแนวทางการให้รางวัลผู้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างได้

**ประเด็นที่ 6** สถาบันอุดมศึกษามีการติดตามความก้าวหน้าและมีการประเมินประสิทธิผล การดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ และจัดทำเป็นรายงาน เสนอต่อผู้มีอำนาจและ/หรือผู้บริหารสถาบัน

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน				
1	2	3	4	5
ดำเนินการได้ สำเร็จ ครบถ้วน 1 - 2 ประเด็น	ดำเนินการได้ สำเร็จ ครบถ้วน 3 ประเด็น	ดำเนินการได้ สำเร็จ ครบถ้วน 4 ประเด็น	ดำเนินการได้ สำเร็จ ครบถ้วน 5 ประเด็น	ดำเนินการได้ สำเร็จ ครบถ้วน 6 ประเด็น

แนวทางการประเมินผล :

ประเด็น	เกณฑ์การให้คะแนน	แนวทางการประเมินผล
1	<p>สถาบันอุดมศึกษาสรุปรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ประจำของสถาบันในปีที่ผ่านมา และนำ ผลสรุปมาทบทวนองค์ประกอบ และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีคำ สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ชุดใหม่ หรือปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯชุดเดิม ให้ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณพ.ศ. 2552</p>	<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เอกสารสรุปรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ประจำของสถาบันในปีที่ผ่านมา</li> <li>- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงว่าสถาบันอุดมศึกษาได้นำ ข้อมูลจากสรุปรายงานดังกล่าวมาใช้เพื่อทบทวนองค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</li> <li>- ผลสรุปการทบทวนองค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ</li> <li>- ประกาศ/คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ชุดใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552</li> </ul>
2	<p>สถาบันอุดมศึกษาสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้อาจารย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) วันที่ 8 พฤษภาคม 2550 ในรอบปีที่ผ่านมา และนำมาทบทวนจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ให้เหมาะสมทันสมัยยิ่งขึ้นพร้อมทั้งกำหนดแนวทางการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 โดยมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมในการส่งเสริมและกำกับดูแลให้อาจารย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณฯ ที่สถาบันประกาศใช้</p>	<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เอกสาร/หลักฐานที่แสดงถึงการส่งเสริมและกำกับดูแลให้อาจารย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ตามประกาศ ก.พ.อ. วันที่ 8 พฤษภาคม 2550 ดังนี้</li> <li>- รายงานสรุปที่แสดงถึงผลการดำเนินงานตามระบบการส่งเสริมและกำกับดูแลให้อาจารย์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ตามประกาศ ก.พ.อ. วันที่ 8 พฤษภาคม 2550</li> <li>- เอกสาร/หลักฐาน การจัดประชุม หรือกิจกรรมอื่นที่แสดงให้เห็นว่า</li> </ul>

ประเด็น	เกณฑ์การให้คะแนน	แนวทางการประเมินผล
3	<p>จรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์และแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นตามประเด็นที่ 2 ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่รับผิดชอบหรือผู้มีอำนาจ ทั้งนี้ ต้องมีการจัดทำคู่มือและประกาศใช้อย่างเป็นทางการเพื่อให้คณาจารย์และผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างกว้างขวางและปฏิบัติได้</p>	<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เอกสาร/หลักฐานที่ยืนยันได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์และแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดขึ้น ตาม ประเด็นที่ 2 ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการหรือผู้มีอำนาจ</li> <li>- คู่มือการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ คณาจารย์ และประกาศ คำสั่ง หรือเอกสาร อื่นที่ยืนยันการประกาศใช้จรรยาบรรณ วิชาชีพคณาจารย์ที่ได้รับความเห็นชอบนั้น อย่างเป็นทางการ พร้อมหลักฐานที่แสดง ว่าสามารถทำให้คณาจารย์และผู้เกี่ยวข้อง ในระดับสถาบัน/คณะ/สำ นัก และ หน่วยงานระดับอื่นได้รับทราบและ สามารถนำไปปฏิบัติได้</li> </ul>
4	<p>สถาบันอุดมศึกษาสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อรับข้อมูล ป้อนกลับและความคิดเห็น ทั้งในเชิง บวกและเชิงลบ รวมทั้งข้อร้องเรียนอื่นที่ มีต่อคณาจารย์ของสถาบันในเรื่องจรรยาบรรณ วิชาชีพคณาจารย์จากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ เสียประโยชน์ และสถาบันนำข้อมูลนี้ไปใช้อย่าง เป็นระบบในการกำกับดูแลและการส่งเสริมการ</p>	<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ช่องทางการติดต่อสื่อสารต่างๆ ที่สถาบัน สร้างขึ้น ซึ่งควรมีมากกว่า 2 ช่องทาง ที่ทำ ให้สามารถรับข้อมูลป้อนกลับ ความ คิดเห็น และข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ ในเรื่อง ที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนของคณาจารย์ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ</li> </ul>

ประเด็น	เกณฑ์การให้คะแนน	แนวทางการประเมินผล
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- เอกสาร/หลักฐานจริงหรือระบบจัดเก็บเอกสารที่รวบรวมข้อมูลที่ได้จากช่องทางดังกล่าว</li> <li>- เอกสาร/หลักฐานที่ผู้รับผิดชอบได้จัดทำสรุปข้อมูลดังกล่าว และเสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง หรือคณะกรรมการ หรือผู้มีอำนาจ</li> </ul>
5	<p>สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาระบบและกลไกการกำกับดูแลและการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ให้ดียิ่งขึ้น มีการวางแผนป้องกันการกระทำผิดจรรยาบรรณฯ มีการกำหนดหรือปรับปรุงมาตรการกำกับดูแลและดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณฯ อย่างจริงจัง รวมทั้งมีแนวทางการให้รางวัลผู้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างได้</p>	<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบและกลไกที่ได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในการกำกับดูแลและส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์</li> <li>- รายงานสรุปหรือแผนภาพที่แสดงให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาได้นำระบบและกลไกที่พัฒนาขึ้นนี้ มาใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและการวางแผนป้องกันการกระทำผิดจรรยาบรรณหรือนำมาปรับปรุงมาตรการการกำกับดูแลผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์</li> <li>- เอกสาร รายงานที่สรุปวิธีการ/แนวทาง ซึ่งได้รับอนุมัติจากสภาคณาจารย์/ที่ประชุมคณบดีหรือผู้มีอำนาจในการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ และให้รางวัลผู้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างได้</li> </ul>
6	<p>สถาบันอุดมศึกษามีการติดตามความก้าวหน้าและมีการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ และจัดทำเป็นรายงาน เสนอต่อผู้มีอำนาจและ/หรือผู้บริหารสถาบัน</p>	<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานสรุปหรือแผนภาพที่แสดงให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาได้ดำเนินการติดตามความก้าวหน้าและประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์</li> <li>- รายงานสรุปผลการติดตามความก้าวหน้า</li> </ul>

ประเด็น	เกณฑ์การให้คะแนน	แนวทางการประเมินผล
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักฐานยืนยันวันหรือระยะเวลาที่ผู้รับผิดชอบเสนอรายงานสรุปผลดังกล่าวต่อผู้มีอำนาจและ/หรือผู้บริหารสถาบัน</li> </ul>
<p><b>หมายเหตุ :</b></p> <p>การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (Self Assessment Report : SAR) ขอให้สถาบันอุดมศึกษาสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมแนบตัวอย่างเอกสาร/หลักฐานหรือ สรุปเอกสาร/หลักฐานที่สำคัญของตัวชี้วัดมาด้วย โดยสามารถส่งเอกสารในรูปแบบของไฟล์ข้อมูล .doc หรือ .pdf ส่วนเอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ที่ไม่ได้จัดส่งให้สำนักงาน ก.พ.ร. ขอให้จัดเตรียมไว้ ณ สถาบันอุดมศึกษาเพื่อพร้อมให้ผู้ประเมินตรวจสอบหรือขอข้อมูลเพิ่มเติม</p>		
<p><b>2. ประเมินผลจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องต่างๆ</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด</li> <li>- ผู้จัดเก็บข้อมูล</li> <li>- คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในการรับรู้เรื่องคู่มือและการประกาศเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์</li> <li>- ผู้ประสบความสำเร็จหรือได้รับรางวัลจากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ของสถาบัน (ถ้ามี)</li> </ul>		
<p><b>3. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระบวนการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดควรมีคุณสมบัติ ดังนี้</li> <li>- ความถูกต้อง เช่น แบบฟอร์มและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการตรวจสอบข้อมูลก่อนและหลังการจัดเก็บทุกครั้ง รวมทั้งแบบฟอร์มและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการสอบถามข้อมูลต่างๆ จากเจ้าของข้อมูล</li> <li>- ความน่าเชื่อถือ เช่น ระบุแหล่งที่มาได้ชัดเจน สามารถสอบย้อนข้อมูลกับหน่วยงานเจ้าของข้อมูลได้มีการจัดเก็บเป็นระบบและมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเก็บ</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความทันสมัย เช่น ความถี่ในการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันทุกครั้งที่ข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงลงใน</li> </ul>		

ประเด็น	เกณฑ์การให้คะแนน	แนวทางการประเมินผล
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสามารถในการตรวจสอบได้ เช่น สถาบันอุดมศึกษามีความพร้อมให้คณะกรรมการฯ ส่วนราชการ ภาคเอกชนและประชาชนตรวจสอบข้อมูลได้</li> <li>- จัดเก็บข้อมูลตามนิยามที่ระบุไว้ในคู่มือ</li> <li>- การกำหนดนโยบายแผนของสถาบันที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด</li> <li>- การมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษา</li> </ul>		

## ภาคผนวก

## ประกาศ ก.พ.อ.

### เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา

โดยที่เป็นการสมควรยกเลิกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ตามประกาศ ก.พ.อ. ฉบับลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐ และเพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมาย

ก.พ.อ. อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงกำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ จรรยาบรรณที่กำหนดจะต้องครอบคลุมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาทุกประเภทตำแหน่ง โดยต้องคำนึงถึงลักษณะงาน ลักษณะวิชาชีพและลักษณะวิชาการด้วย

ข้อ ๒ จรรยาบรรณที่กำหนดต้องยึดมั่นในหลักการต่อไปนี้

- (๑) ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๖) ไม่ใช้อำนาจครอบงำผิดทำนองคลองธรรมต่อนักศึกษา

ข้อ ๓ จรรยาบรรณที่กำหนดต้องครอบคลุม

- (๑) จรรยาบรรณต่อตนเอง
- (๒) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- (๓) จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน
- (๔) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
- (๕) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
- (๖) จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๗) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน
- (๘) จรรยาบรรณต่อนิสิตนักศึกษาและผู้รับบริการ
- (๙) จรรยาบรรณต่อประชาชน
- (๑๐) จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ ๔ การกระทำผิดจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาดังต่อไปนี้ถือว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

- (๑) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ
- (๒) การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษาซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน
- (๓) การเรียกรับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการเพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด
- (๔) การเปิดเผยความลับของนักศึกษาที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ ทั้งนี้ โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ
- (๕) การสอน หรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้เกิดการที่รู้ถือว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง
- (๖) การกระทำความผิดอื่นตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของการกระทำ

ข้อ ๕ ให้มีองค์กรและกระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณซึ่งอย่างน้อยต้องมีมาตรฐานดังต่อไปนี้

- (๑) องค์กรพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณ จะต้องเป็นคณะบุคคลที่มีความเป็นอิสระและเป็นกลาง
- (๒) การริเริ่มดำเนินการทางจรรยาบรรณอาจกระทำได้โดยผู้กล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาขอให้ดำเนินการ หรือคณะกรรมการจรรยาบรรณเห็นสมควรสอบสวน
- (๓) การสอบสวนและพิจารณาต้องยึดหลักการให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบข้อกล่าวหา การรับฟังการแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาอย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านผู้สอบสวนหรือกรรมการได้การคุ้มครองผู้กล่าวหาหรือพยานที่เป็นนักศึกษา

ข้อ ๖ การกระทำ ผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ถ้าไม่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการดังนี้

- (๑) ตักเตือน หรือ
- (๒) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือ
- (๓) ทำทัณฑ์บน

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้วให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติบุคคลด้วย

ข้อ ๗ จรรยาบรรณที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดไม่เป็นความผิดวินัย หรือเป็นความผิดวินัย หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๘ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีมาตรการส่งเสริมจรรยาบรรณแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจกำหนดให้คณะกรรมการจรรยาบรรณหรือหน่วยงานอื่นมีหน้าที่ดำเนินการดังกล่าว

ข้อ ๙ ในการกำหนดจรรยาบรรณให้สภาสถาบันอุดมศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑

สมชาย วงศ์สวัสดิ์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.พ.อ.