



คู่มือจรรยาบรรณวิชาชีพบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

จัดทำโดย

คณะกรรมการจรรยาบรรณวิชาชีพบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ปรัชญา วิสัยทัศน์ คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ปรัชญา

ความรู้คู่คุณธรรมสร้างสรรค์สังคม

วิสัยทัศน์

คณะวิทยาการจัดการ เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง มีธรรมาภิบาล เป็นผู้นำทางวิชาการบนฐานของบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น และความเป็นสากล พัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการแก่สังคมเพื่อก้าวสู่อาเซียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ รักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่บุคคลทั้งหลาย ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพคณาจารย์

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ บุคคลต้องปฏิบัติตนโดยซื่อมั่นในหลักการต่อไปนี้

- ๑) ซื่อมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
- ๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- ๔) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ไม่ใช้อำนาจครอบงำคิดทำนองคลองธรรมค่อนักศึกษา

หมวด ๒

จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ข้อ ๕ บุคลากรพึงเป็นผู้ประพฤติอย่างมีศีลธรรมอันดี เหมาะสมกับวิชาชีพ ไม่กระทำการใด ๆ ให้เกิดความเสียหาย หรือเสื่อมเสียชื่อเสียงและดำรงตนภายในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ข้อ ๖ บุคลากรพึงมีความมุ่งมั่น สรรค์สร้าง รักษา ใช้ทรัพย์สินทางปัญญาของตนโดยชอบ และไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น และเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาไทย
- ข้อ ๗ บุคลากรพึงมีเจตคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการทำงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งต้องฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ
- ข้อ ๘ บุคลากรต้อง ไม่กล่าวอ้างหรือใช้สัญลักษณ์ ชื่อของมหาวิทยาลัย หรือส่วนราชการ ในสังกัดของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์แห่งตน หรือในทางที่ทำให้มหาวิทยาลัย หรือส่วนราชการ ในสังกัดของมหาวิทยาลัยเสื่อมเสียชื่อเสียง
- ข้อ ๙ บุคลากรต้องงดเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน และต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น โดยมีขอบ หรือนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างงาน หรือใช้ให้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อ ไปใช้ในการเสนอการกำหนดตำแหน่ง หรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือให้ได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทน ในระดับที่สูงขึ้น

หมวด ๓

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพและนักศึกษา

- ข้อ ๑๐ บุคลากรพึงปฏิบัติตนให้มีความสามารถและได้มาตรฐานแห่งวิชาชีพ
- ข้อ ๑๑ บุคลากรพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ สุจริต ช่วยเหลือเกื้อกูล ผู้ร่วมงาน ผู้อื่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

- ข้อ ๑๒ บุคลากรพึงปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเชิงวิชาการ ไม่ถูกครอบงำด้วยอิทธิพล หรือประโยชน์อื่นใด
- ข้อ ๑๓ บุคลากรต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีควาเมสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมีใจคู่สมรสของตน
- ข้อ ๑๔ บุคลากรต้องไม่เปิดเผยความลับของนักศึกษา หรือ ผู้รับบริการ ที่ได้มาจากผลการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากความไว้วางใจ ทั้งนี้โดยมิชอบ และก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ
- ข้อ ๑๕ บุคลากรพึงปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และบุคคลทั่วไป ทั้งทางส่วนตัวและการปฏิบัติงาน
- ข้อ ๑๖ คณาจารย์พึงเป็นนักวิจัยที่มีจรรยาบรรณแก่นักวิจัยตามข้อกำหนดของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- ข้อ ๑๗ คณาจารย์พึงมีความรับผิดชอบ ตั้งใจ เอาใจใส่อบรมสั่งสอน ฝึกฝน เสริมสร้างความรู้ ทักษะ คุณธรรม และ จริยธรรมที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- ข้อ ๑๘ คณาจารย์พึงปฏิบัติต่อศิษย์อย่างมีเมตตา ช่วยเหลือและสร้างเสริมกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนด้วยความเสมอภาคและเที่ยงธรรม

หมวด ๔

จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน

- ข้อ ๑๙ บุคลากรพึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กล่าวคือ ต้องปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อเหตุการณ์ และ ตอบสนองความต้องการของประชาชน
- ข้อ ๒๐ บุคลากรพึงจัดให้มีข้อมูลข่าวสารทางราชการเพื่อให้ประชาชนเข้าตรวจสอบ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

หมวด ๕

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

- ข้อ ๒๑ บุคลากรพึงยึดมั่นและปฏิบัติตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และนโยบายของมหาวิทยาลัย
- ข้อ ๒๒ บุคลากรพึงมีส่วนร่วม ส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย
- ข้อ ๒๓ บุคลากรพึงร่วมสร้างและรักษาชื่อเสียงและประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

- ข้อ ๒๔ บุคลากรพึงปฏิบัติงานด้วยศรัทธา เมตตา และปรารถนาดีต่อมหาวิทยาลัย
- ข้อ ๒๕ บุคลากรพึงปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในเกียรติคุณ ศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัยและนักศึกษาเป็นสำคัญ
- ข้อ ๒๖ บุคลากรพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัดคุ้มค่า ระวังมิให้สิ้นเปลือง เสียหาย หรือ สูญหาย และพึงระมัดระวังดูแลทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างวิญญูชนพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

หมวด ๖

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ

- ข้อ ๒๗ บุคลากรพึงดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา และบุคคล โดยทั่วไปทั้งด้านหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว
- ข้อ ๒๘ บุคลากรพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยงานและการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ตลอดจนเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่ามิมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ
- ข้อ ๒๙ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการและการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามหลักธรรมภิบาล
- ข้อ ๓๐ บุคลากรซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา และ ตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตให้ข้ามลำดับชั้นได้
- ข้อ ๓๑ บุคลากรพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย และ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ข้อ ๓๒ บุคลากรพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจน ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี
- ข้อ ๓๓ บุคลากรพึงเคารพเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ยกย่อง ให้เกียรติในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน โดยไม่ทับถมให้ร้ายป้ายสี พูดยาส่อเสียดหรือกลั่นแกล้งซึ่งกันและกัน โดยต้องรักษาชื่อเสียง เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่
- ข้อ ๓๔ บุคลากรต้อง ไม่กล่าวร้าย หมิ่นประมาท หรือ คุกคามมหาวิทยาลัย คณะอาจารย์ หรือ บุคลากร ในมหาวิทยาลัย

หมวด ๗

จรรยาบรรณต่อประชาชน และต่อสังคม

- ข้อ ๓๕ บุคลากรต้องไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดอันมีคุณค่าเกินกว่าที่พึงให้กันตาม
อัธยาศัย และประเพณีในสังคม
- ข้อ ๓๖ บุคลากรพึงละเว้นการคบหาสมาคมกับบุคคลซึ่งมีความประพฤติหรือมีชื่อเสียงในทางเสื่อมเสีย
อันอาจกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียง เกียรติศักดิ์ของตนเองและมหาวิทยาลัย

หมวด ๘

วิธีปฏิบัติการพิจารณาทางจรรยาบรรณ

- ข้อ ๓๗ การกระทำผิดดังต่อไปนี้ถือว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง
- ๑). การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ
 - ๒). การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์กับนักศึกษาซึ่งมิใช่คู่สมรส ของตน
 - ๓). การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ
เพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด
 - ๔). การเปิดเผยความลับของนักศึกษาหรือผู้รับบริการ ที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจาก
ความไว้วางใจ ทั้งนี้ โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ
 - ๕). การสอนหรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้ย่อว่าผิดกฎหมาย หรือฝ่าฝืนศีลธรรม
อันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง
- ๖). การกระทำความผิดอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของการ
กระทำ

ข้อ ๓๘ หลักเกณฑ์การปฏิบัติการบังคับใช้จรรยาบรรณคณาจารย์และบุคลากรมีดังนี้

- ๑). ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “ คณะกรรมการดำเนินการทางจรรยาบรรณ ” หรือ
ย่อว่า “ ค.ก.จ. ” ซึ่งประกอบด้วย
 - ๑.๑). รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร เป็นประธาน
 - ๑.๒). รองคณบดีที่คณบดีมอบหมายทุกคณะ เป็นกรรมการ
 - ๑.๓). ผู้แทนจากคณะกรรมการสภาคณาจารย์และ
ข้าราชการที่ประธานกรรมการมอบหมาย ๑ คน เป็นกรรมการ
 - ๑.๔). ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ๑ คน เป็นกรรมการ

๑.๕) ผู้แทนจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ของมหาวิทยาลัยเป็นกรรมการ ๑ คน

เป็นกรรมการ

๑.๖) หัวหน้างานการเงินเจ้าหน้าที่

เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการดำเนินการทางจรรยาบรรณมีอำนาจพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดจรรยาบรรณ ซึ่งอาจเริ่มจากการสอบสวนได้โดยมีผู้กล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาขอให้ดำเนินการ หรือ ค.ก.จ. เห็นสมควรสอบสวน ค.ก.จ. มีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระหน้าที่ปกติที่ตนปฏิบัติ

๒). กระบวนการพิจารณาดำเนินการ

๒.๑). ค.ก.จ. มีหน้าที่รวบรวมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง โดยการสอบสวนและพิจารณา ต้องยึดหลักการให้ผู้ถูกกล่าวหา ทราบข้อกล่าวหา การรับฟัง การแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาอย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านกรรมการได้ ตลอดจนมีการคุ้มครองผู้กล่าวหาหรือพยานที่เป็นนักศึกษา และ ทำความเห็นเสนอต่อผู้บังคับบัญชาว่ามีกระทำความผิดจรรยาบรรณเกิดขึ้นหรือไม่ และพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิดจรรยาบรรณดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยหรือไม่

๒.๒). ใน การสอบสวนและพิจารณา ให้ดำเนินการอย่างลับและจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโอกาสพิสูจน์ข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม

๒.๓). ค.ก.จ. ต้องดำเนินการตามวรรคก่อนให้เสร็จสิ้นและรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่ทราบพฤติการณ์แห่งการกระทำผิดจรรยาบรรณ ทั้งนี้หากมีเหตุผลความจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ ค.ก.จ. อาจเสนอขอขยายระยะเวลาดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้สามารถขอขยายระยะเวลาได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสิบห้าวัน

ข้อ ๓๕ การประพฤติผิดจรรยาบรรณ ข้อ ๒๕ , ๒๖ , ๒๗ , ๒๘ , ๒๙ , ๓๐ ไม่เป็นความผิดทางวินัย

ข้อ ๔๐ การประพฤติผิดจรรยาบรรณ ข้อ ๕ , ๖ , ๑๐ , ๑๑ , ๑๒ , ๑๓ , ๑๔ , ๑๕ , ๑๖ , ๑๗ , ๒๐ , ๒๑ , ๒๒ , ๒๓ , ๒๔ , ๓๑ , ๓๒ , ๓๓ , ๓๔ เป็นความผิดทางวินัยไม่ร้ายแรง

ข้อ ๔๑ การประพฤติผิดจรรยาบรรณ ข้อ ๘ , ๙ , ๓๖ เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๒ โทษทางจรรยาบรรณ ประกอบด้วย

๑). การตัดเงินเดือน

๒). การภาคทัณฑ์

๓). การประณาม

๔). การบันทึกในทะเบียนประวัติบุคคล

๕). การงดขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ภายในเวลาที่กำหนดตามความเหมาะสม

- ๖). การห้ามขอตำแหน่งทางวิชาการภายในเวลาที่กำหนดตามความเหมาะสม
- ๗). โทษอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด คณะสภและควมรื้อยแรงของควมมคิต

การกำหนดโทษต้องคำนึงถึงสภและควมรื้อยแรงของควมมคิต และอาจกำหนดโทษอย่างเดี่ยหรือหลายอย่งรวมกันได้ตามควมเหมาะสม ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีการลงโทษทางวินัยหรือไม่ก็ตาม

- ข้อ ๔๓ การดำเนินการเมื่อมีการประพฤตคิตจรรยาบรรณที่เป็นควมคิตวินัย เมื่อปรากฏว่าบุคคลใดประพฤตคิตจรรยาบรรณและพฤตคิตการแห่งการกระทำคิตจรรยาบรรณดังกล่าว เป็นการกระทำคิตวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยที่ใช้บังคับสำหรับบุคคลนั้น ๆ
- ข้อ ๔๔ การดำเนินการเมื่อมีการประพฤตคิตจรรยาบรรณที่ไม่เป็นควมคิตวินัย เมื่อปรากฏว่าบุคคลใดประพฤตคิตจรรยาบรรณและพฤตคิตการแห่งการกระทำคิตจรรยาบรรณดังกล่าวไม่เป็นการกระทำคิตวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการดังนี้
 - ๑). ในกรณีที่เป็นการประพฤตคิตจรรยาบรรณครั้งแรกให้ทำการตักเตือน
 - ๒). หากยังประพฤตคิตจรรยาบรรณในเรื่องเดิมที่ถูกตักเตือนแล้วตาม ๑). ให้ออกคำสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด
 - ๓). สำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนคำสั่งตาม ๒). ให้ทำทัณฑ์บนไว้เป็นหนังสือและเก็บรวบรวมไว้ในสมุดประวัติการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น
 - ๔). ระบบและกลไกเมื่อมีการกล่าวหาว่าบุคคลประพฤตคิตจรรยาบรรณ ให้ดำเนินการตามเอกสารแนบท้ายประกาศ
 - ๕). การกำกับดูแลบังคับใช้จรรยาบรรณแก่คณาจารย์และบุคลากรให้ดำเนินการตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ข้อ ๔๕ การปฏิบัติตามคำตักเตือน คำสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บนข้างต้น ให้ถือว่า เป็นกระทำคิตวินัย

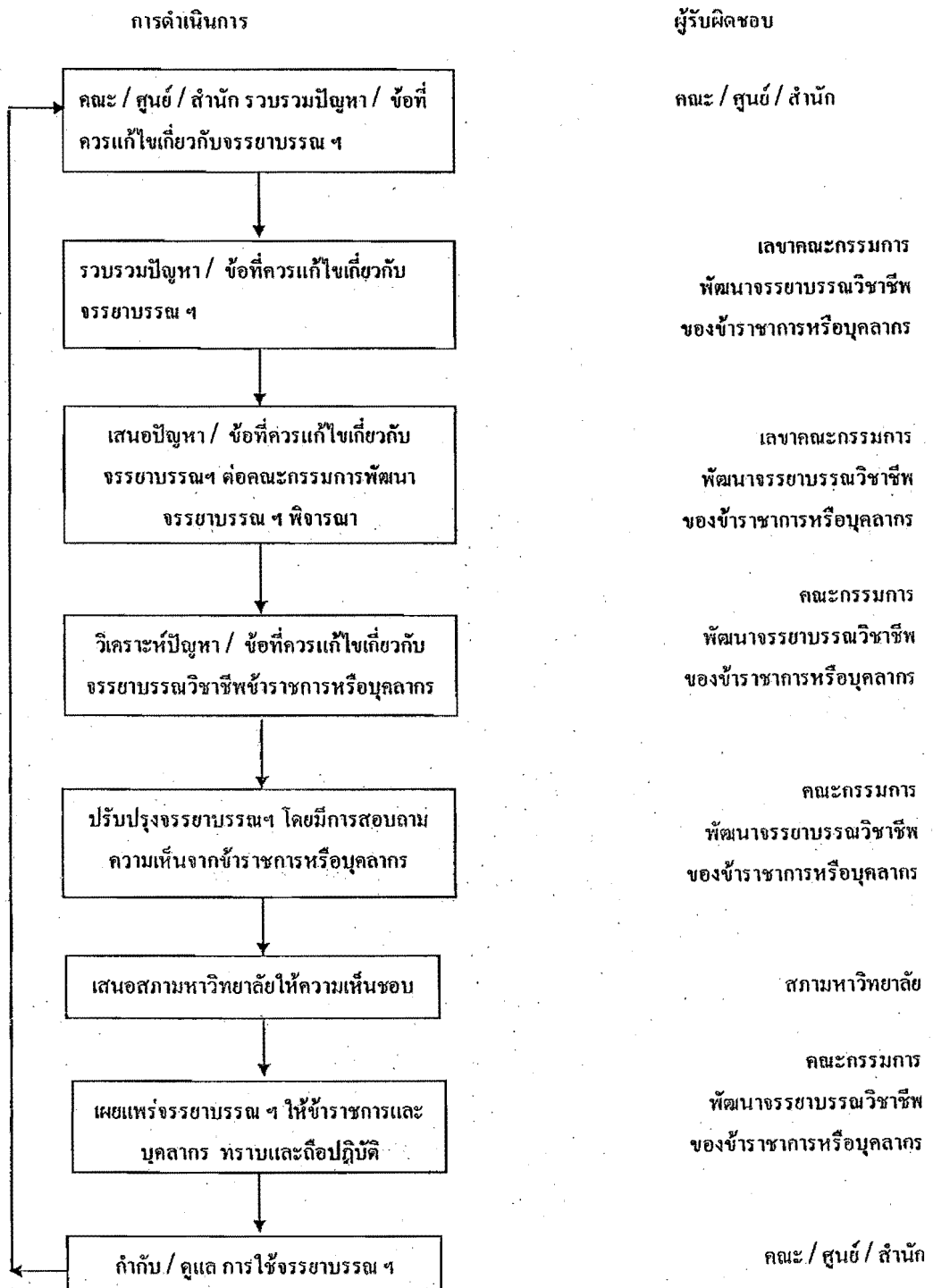
หมวด ๕

การอุทธรณ์

- ข้อ ๔๖. บุคคลผู้ใดถูกลงโทษตามข้อบังคับนี้ ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์จรรยาบรรณ ทั้งนี้ให้เสนอต่อประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยภายใน ๑๕ วันนับแต่วันทราบคำสั่งลงโทษ
- ข้อ ๔๗. คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์จรรยาบรรณ (กพอ.) ประกอบด้วย
 - ๑). อธิการบดี หรือ รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธาน
 - ๒). คณบดีทุกคณะ เป็นกรรมการ
 - ๓). ประธานคณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ

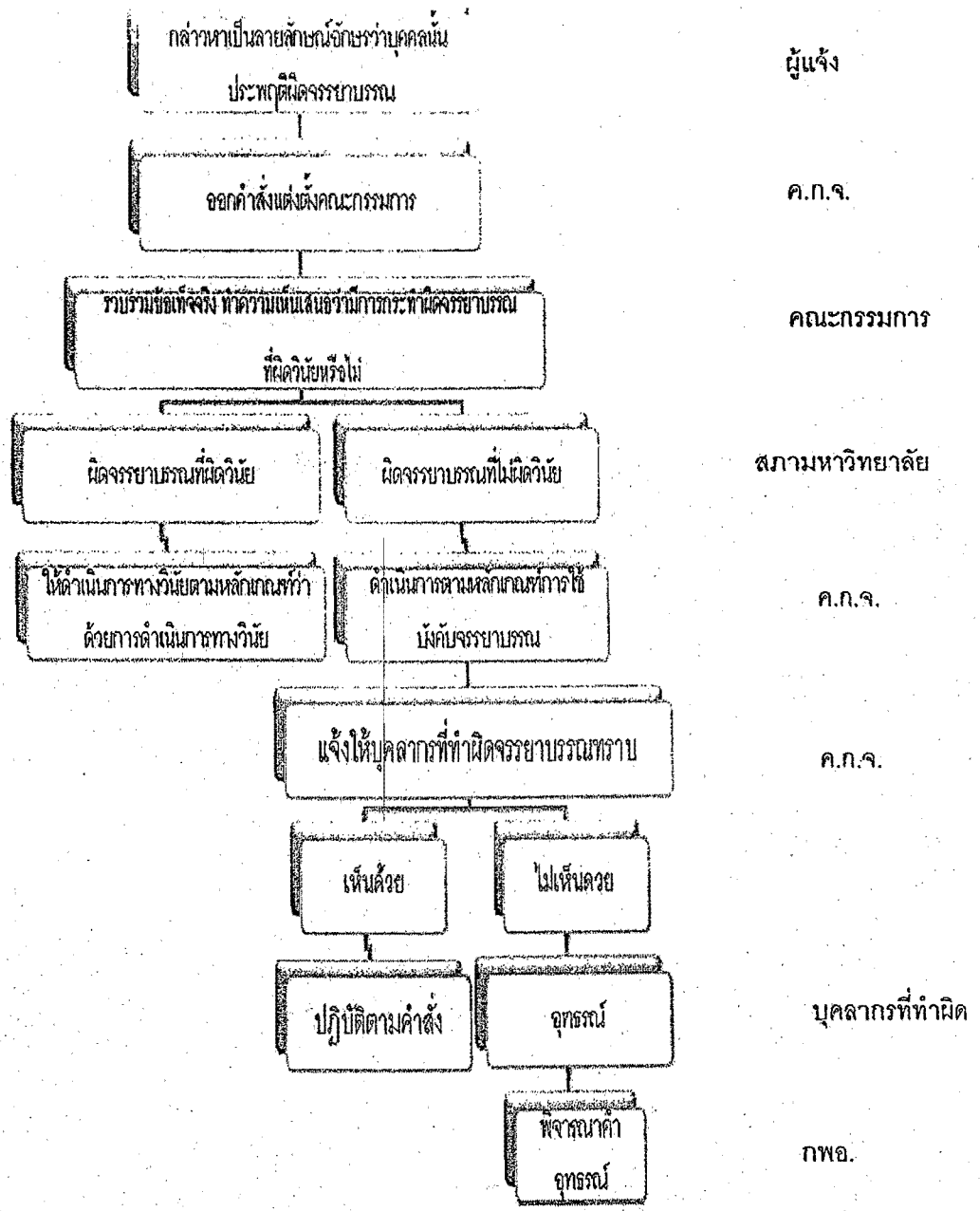
- ๔). ผู้แทนกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่สภามหาวิทยาลัย
มอบหมาย ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๕). ผู้แทนกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากผู้แทนคณะอาจารย์ที่
สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๖). ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัย เป็นกรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์จรรยาบรรณ ต้องพิจารณาการอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จ
ภายใน ๓๐ วัน นับแต่ได้รับเรื่องอุทธรณ์
คำวินิจฉัยของ คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์จรรยาบรรณให้ถือเป็นที่สุด

การกำกับดูแลการใช้จรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการพลเรือน
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒



ระบบและกลไกเมื่อมีการกล่าวหาว่ามีคณาจารย์ / บุคลากร

ประวัตินิติจรรยาบรรณ



ผู้แจ้ง
ค.ก.จ.
คณะกรรมการ
สภามหาวิทยาลัย
ค.ก.จ.
ค.ก.จ.
บุคลากรที่ทำผิด
กพอ.

ภาคผนวก



คำสั่งคณะกรรมการจัดการ

ที่ ๑๘๑ / ๒๕๕๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

คณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งจัดกระบวนการศึกษาที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น สังคม และประเทศในด้านสังคม เศรษฐกิจ โดยเน้นทั้งเรื่องความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการ ทักษะกระบวนการ และคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักศึกษา ทั้งนี้การที่จะบรรลุเป้าประสงค์ได้นั้น มหาวิทยาลัยฯ ควรมีระบบ กลไก และกระบวนการในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ที่ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน หรือบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้การพัฒนาระบบการศึกษาเป็นไปได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวเป็นไปอย่างมีระบบ ถูกต้อง สมบูรณ์ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยฯ คณะกรรมการจัดการจึงแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คณะกรรมการจัดการ ดังต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. คณบดีคณะกรรมการจัดการ | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองคณบดีฝ่ายบริหาร | กรรมการ |
| ๓. รองคณบดีฝ่ายวิจัย | กรรมการ |
| ๔. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา | กรรมการ |
| ๕. รองคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ | กรรมการ |
| ๖. รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๗. ประธานสาขาวิชาการจัดการ | กรรมการ |
| ๘. ประธานสาขาวิชาการตลาด | กรรมการ |
| ๙. ประธานสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ | กรรมการ |
| ๑๐. ประธานสาขาวิชาบัญชี | กรรมการ |
| ๑๑. ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์ | กรรมการ |

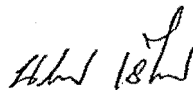
๑๒. ประธานสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม	กรรมการ
๑๓. ประธานสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์	กรรมการ
๑๔. ประธานสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	กรรมการ
๑๕. ประธานสาขาวิชาการจัดการทั่วไป	กรรมการ
๑๖. หัวหน้าสำนักงานคนบดี	กรรมการ
๑๗. รองคนบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. พัฒนาข้อกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และจัดทำคู่มือหรือเอกสารเผยแพร่
๒. จัดระบบ กลไก และกระบวนการส่งเสริมให้อาจารย์ และบุคลากรของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ พร้อมกำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาการจัดการ
๓. วางแผนป้องกัน และแนวทางแก้ไขการกระทำผิดจรรยาบรรณ และจัดระบบในการดำเนินการ กับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
๔. จัดทำฐานข้อมูลอาจารย์ที่ได้รับประกาศเกียรติคุณยกย่อง
๕. ประเมินและสรุปผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาการ และรายงานให้คณะกรรมการบริหารทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นงลักษณ์ เรืองวิทยากรณ์)
 คนบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
 อธิการบดี



ประกาศคณะวิทยาการจัดการ
เรื่อง การดำเนินการเมื่อมีการประพฤติผิดจรรยาบรรณ

เมื่อปรากฏว่าอาจารย์ผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณและพฤติกรรมแห่งการกระทำผิดจรรยาบรรณ
ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ ดังนี้

๑. ในกรณีที่เป็นการประพฤติผิดจรรยาบรรณครั้งแรก ให้ทำการตักเตือน
 ๒. หากยังประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องเดิมที่ถูกตักเตือนแล้วตามข้อ ๑. ให้ออกคำสั่งให้
ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด
 ๓. สำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนคำสั่งตามข้อ ๒. ให้ทำทัณฑ์บนไว้เป็นหนังสือ และเก็บรวบรวมไว้ในสมุด
ประวัติประจำตัว หรือเอกสารอื่นที่บันทึกประวัติการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้นั้น
- อนึ่ง การไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน คำสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บนข้างต้น ให้ถือว่า
เป็นการกระทำผิดวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นงลักษณ์ เรืองวิทยากรณ์)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี