



# รายงานผลการประเมินตนเอง

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประจำปีงบประมาณ 2555

จัดทำและรวบรวมโดย : กองการบริหารงานบุคคล

# คำนำ

ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ในคราวประชุมครั้งที่ 152 (4 /2553) เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 มีมติเห็นชอบประกาศใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2553 เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ประพฤติดี เป็นผู้ทรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น รวมทั้งรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี และส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของมหาวิทยาลัยนเรศวร และบทบาทหน้าที่ที่ตลอดจนวิชาชีพของตนเองด้วย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ ประพฤติปฏิบัติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างให้กับนิสิต และบุคคลทั่ว ๆ ไป

กองการบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ขอความร่วมมือจากคณะ / วิทยาลัย / สถาบัน / สำนัก / สถาน และสำนักงานอธิการบดี กรอกรูปแบบประเมินตนเองในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของบุคลากร (สายสนับสนุน) ประจำปีงบประมาณ 2555 เพื่อวัดระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) ซึ่งจรรยาบรรณดังกล่าว มีทั้งหมด 5 ส่วน คือ 1. จรรยาบรรณต่อตนเอง 2. จรรยาบรรณต่อการ ปฏิบัติงาน และต่อหน่วยงาน 3. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน 4. จรรยาบรรณต่อนิสิต ประชาชน ผู้รับบริการ และสังคม 5. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ทั้งนี้ กองการบริหารงานบุคคลขอขอบคุณบุคลากรทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

กองการบริหารงานบุคคล

กรกฎาคม 2555

# สารบัญ

หน้า

- ❖ รายงานผลการประเมินตนเองการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน)  
มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ 2555 (สรุปผลตอนที่ 1)..... 1 -4
- ❖ รายงานผลการประเมินตนเองการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน)  
มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ 2555 (สรุปผลตอนที่ 2)..... 5 – 11
- ❖ ภาคผนวก

## สรุปผลตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล

จากแบบประเมินตนเองการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน)

มหาวิทยาลัยย่นเรศวร

ประจำปีงบประมาณ 2555

## รายงานผลการประเมินตนเอง

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ 2555

แยกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

สรุปข้อมูล : เพศ

| เพศ    | จำนวน (คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|--------|------------|---------------|
| ชาย    | 298        | 24.81         |
| หญิง   | 881        | 73.36         |
| ไม่ตอบ | 22         | 1.83          |
| รวม    | 1,201      | 100.00        |

จากข้อมูลผลการประเมินตนเองการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ 2555 (ข้อมูลเพศ) (บุคลากรสายสนับสนุนทั้งสิ้น 2,602 คน ข้อมูล ณ วันที่ 11 พฤษภาคม 2555) แบบประเมินที่ส่งมาทั้งสิ้น จำนวน 1,201 ฉบับ ปรากฏผลดังนี้ คือ จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบประเมินเพศชาย จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 24.81 จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบประเมินเพศหญิง จำนวน 881 คน คิดเป็นร้อยละ 73.36 และไม่ตอบข้อมูลเพศ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 1.83 รวมบุคลากรที่ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น จำนวน 1,201 คน

## รายงานผลการประเมินตนเอง

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ 2555

แยกตามช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

สรุปข้อมูล : ช่วงอายุ

| อายุ           | จำนวน (คน)   | คิดเป็นร้อยละ |
|----------------|--------------|---------------|
| น้อยกว่า 30 ปี | 444          | 36.97         |
| 31 - 40 ปี     | 594          | 49.46         |
| 41 - 50 ปี     | 122          | 10.16         |
| มากกว่า 50 ปี  | 28           | 2.33          |
| ไม่ตอบ         | 13           | 1.08          |
| <b>รวม</b>     | <b>1,201</b> | <b>100.00</b> |

จากข้อมูลผลการประเมินตนเองการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ 2555 (ข้อมูลอายุ) แบบประเมินที่ส่งทั้งสิ้น จำนวน 1,201 ฉบับ ปรากฏผลดังนี้ คือ ช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 444 คน คิดเป็นร้อยละ 36.97 ช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 594 คน คิดเป็นร้อยละ 49.46 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 10.16 ช่วงอายุมากกว่า 50 จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 และไม่ตอบข้อมูลอายุ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 1.08 รวมบุคลากรที่ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น จำนวน 1,201 คน

## รายงานผลการประเมินตนเอง

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ 2555

แยกตามประเภทตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

สรุปข้อมูล : ประเภทตำแหน่ง

| ประเภทตำแหน่ง      | จำนวน (คน)   | คิดเป็นร้อยละ |
|--------------------|--------------|---------------|
| ข้าราชการ          | 57           | 4.75          |
| พนักงานราชการ      | 194          | 16.15         |
| พนักงานมหาวิทยาลัย | 883          | 73.52         |
| ลูกจ้างประจำ       | 39           | 3.25          |
| ไม่ตอบ             | 28           | 2.33          |
| <b>รวม</b>         | <b>1,201</b> | <b>100.00</b> |

จากข้อมูลผลการประเมินตนเองการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ 2555 (ข้อมูลประเภทตำแหน่ง) แบบประเมินที่ส่งทั้งสิ้น จำนวน 1,201 ฉบับ ปรากฏผลดังนี้ คือ ข้าราชการ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 พนักงานราชการ จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 16.15 พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 883 คน คิดเป็นร้อยละ 73.52 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 และไม่ตอบข้อมูลประเภทตำแหน่ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 รวมบุคลากรที่ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น จำนวน 1,201 คน

## รายงานผลการประเมินตนเอง

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ 2555

แยกตามกลุ่ม Cluster ของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

สรุปข้อมูล : ตามกลุ่ม Cluster

| กลุ่ม                        | จำนวน (คน)   | คิดเป็นร้อยละ |
|------------------------------|--------------|---------------|
| กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ       | 607          | 50.54         |
| กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 76           | 6.33          |
| กลุ่มสังคมศาสตร์             | 87           | 7.24          |
| กลุ่มสนับสนุนวิชาการ         | 347          | 28.89         |
| ไม่ตอบ                       | 84           | 6.99          |
| <b>รวม</b>                   | <b>1,201</b> | <b>100.00</b> |

จากข้อมูลผลการประเมินตนเองการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ 2555 (ข้อมูลตามกลุ่ม Cluster) แบบประเมินที่ส่งทั้งสิ้น จำนวน 1,201 ฉบับ ปรากฏผลดังนี้ คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 607 คน คิดเป็นร้อยละ 50.54 กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33 กลุ่มสังคมศาสตร์ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 7.24 กลุ่มสนับสนุนวิชาการ จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89 และไม่ตอบข้อมูลตามกลุ่ม Cluster จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 6.99 รวมบุคลากรที่ตอบแบบประเมินทั้งสิ้น จำนวน 1,201 คน



## สรุปผลตอนที่ 2 : ข้อมูลจากแบบประเมินตนเอง

จากแบบประเมินผลตนเองการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน)

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประจำปีงบประมาณ 2555

## รายงานผลการประเมินตนเอง

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ 2555

### ระดับปฏิบัติตามเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 1 หมายถึง ปฏิบัติได้ระดับน้อยมาก
- 2 หมายถึง ปฏิบัติได้ระดับน้อย
- 3 หมายถึง ปฏิบัติได้ระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ปฏิบัติได้ระดับมาก
- 5 หมายถึง ปฏิบัติได้ระดับมากที่สุด

### เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนนแต่ละระดับไว้เท่าๆ กัน ดังนี้

|             |         |                |
|-------------|---------|----------------|
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง | ระดับน้อยมาก   |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง | ระดับน้อย      |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง | ระดับปานกลาง   |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง | ระดับมาก       |
| 4.50 – 5.00 | หมายถึง | ระดับมากที่สุด |

| แนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร                                                      | ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>จรรยาบรรณต่อตนเอง</b>                                                              |                     |
| 1. กล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ถูกต้อง                                                | 3.75                |
| 2. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง                                             | 3.89                |
| 3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง                     | 3.77                |
| 4. ปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นและรับผิดชอบการกระทำของตน     | 4.10                |
| 5. ดำรงตนให้เป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นที่ยอมรับเชื่อถือของคนทั่วไป               | 3.96                |
| 6. ไม่ยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาผลประโยชน์ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม | 4.20                |
| 7. ไม่แอบอ้างชื่อของหน่วยงานไปเพื่อแสวงหาผลประโยชน์อื่นใดอันมิควรได้                  | 4.47                |
| <b>รวม</b>                                                                            | <b>4.02</b>         |

**สรุปผลการประเมิน** การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

ส่วนใหญ่ไม่แอบอ้างชื่อของหน่วยงานไปเพื่อแสวงหาผลประโยชน์อื่นใดอันมิควรได้ ระดับค่าเฉลี่ย 4.47 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มาก** รองลงมาคือ ไม่ยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาผลประโยชน์ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ระดับค่าเฉลี่ย 4.20 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มาก** และน้อยที่สุดในเรื่องกล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ถูกต้อง ระดับค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มาก**

| แนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร                                                                                                   | ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน และต่อหน่วยงาน</b>                                                                                    |                     |
| 8. ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้เป็นไปตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ วิสัยทัศน์วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน                                       | 4.07                |
| 9. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถและขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุผล                                                       | 4.18                |
| 10. รักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ                                                                                            | 4.24                |
| 11. อุทิศตน ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน                                                                                  | 4.06                |
| 12. ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน                                                                             | 4.10                |
| 13. ปรับปรุงภารกิจให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า โดยการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกิดความจำเป็น ทั้งนี้ ต้องดำรงไว้ซึ่งคุณภาพของงานเป็นหลัก | 4.01                |
| 14. ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันต่อเหตุการณ์และตอบสนองความต้องการของประชาชน                                                         | 3.95                |
| 15. อุทิศเวลาให้การปฏิบัติงานให้กับทางราชการอย่างเต็มที่                                                                           | 4.11                |
| 16. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริต                                                                              | 4.43                |
| 17. ไม่กระทำการอันจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน                                                                               | 4.43                |
| 18. ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรของหน่วยงานไม่ให้สิ้นเปลืองเสียหาย หรือสูญหาย                                                           | 4.20                |
| 19. ให้ความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จ                             | 4.21                |
| 20. ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสภาพหน้าที่การงานและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป                                                      | 4.10                |
| 21. เคารพในสิทธิของผู้อื่น และปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา                                                              | 4.26                |
| <b>รวม</b>                                                                                                                         | <b>4.17</b>         |

**สรุปผลการประเมิน** การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) ด้านจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน และต่อหน่วยงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ระดับค่าเฉลี่ย 4.43 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มาก** และไม่กระทำการอันจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ระดับค่าเฉลี่ย 4.43 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มาก** รองลงมาคือ เคารพในสิทธิของผู้อื่น และปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา ระดับค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มาก** และน้อยที่สุดในเรื่องปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันต่อเหตุการณ์และตอบสนองความต้องการของประชาชน ระดับค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มาก**

| แนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร                                                                                         | ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน                                                               |                     |
| 22. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม                                                        | 4.21                |
| 23. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเคารพ<br>ความคิดเห็นที่แตกต่าง                              | 4.16                |
| 24. ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม                                                                    | 4.03                |
| 25. ให้การแนะนำ กำกับดูแล ช่วยเหลือ เสริมสร้างขวัญกำลังใจต่อ<br>ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน                         | 3.98                |
| 26. ปฏิบัติตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย                                                             | 4.32                |
| 27. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย                                                                       | 3.93                |
| 28. ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ แสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น<br>เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน                        | 4.13                |
| 29. ร่วมกันศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา<br>ภารกิจของหน่วยงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น | 3.93                |
| 30. แสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่อการเสนอ<br>ความคิดเห็น                                          | 3.88                |
| 31. แสดงความมีน้ำใจ ความปรารถนาดี และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล<br>ต่อผู้ร่วมงาน                                           | 4.22                |
| 32. เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสม                                                                  | 4.13                |
| 33. รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน                                                                                       | 4.23                |
| 34. ให้เกียรติและเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน                                                                        | 4.29                |
| 35. รักษาความสามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูลในหมู่คณะ                                                                        | 4.25                |
| 36. ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานอย่างกัลยาณมิตร                                                                                | 4.26                |
| 37. ให้เกียรติ แสดงน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน                                                            | 4.29                |
| 38. ไม่บิดเบือน กลั่นแกล้ง ดุหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง<br>หรือหมิ่นประมาทผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน             | 4.29                |
| 39. ละเว้นการกระทำใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น                                                               | 4.51                |
| รวม                                                                                                                      | 4.17                |

**สรุปผลการประเมิน** การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) ด้านจรรยาบรรณต่อ

ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่ละเว้นการกระทำใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น  
ระดับค่าเฉลี่ย 4.51 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มากที่สุด** รองลงมาคือ ปฏิบัติตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการโดยชอบด้วย  
กฎหมาย ระดับค่าเฉลี่ย 4.32 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มาก** และน้อยที่สุดในเรื่องแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์  
และมีความรับผิดชอบต่อการเสนอความคิดเห็น ในระดับค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มาก**

| แนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร                                                                          | ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>จรรยาบรรณต่อนิสิต ประชาชน ผู้รับบริการ และสังคม</b>                                                    |                     |
| 40. ไม่เรียกรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดจากนักเรียน นิสิต ประชาชน และผู้รับบริการ                    | 4.59                |
| 41. ไม่รับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยจากนักเรียน นิสิต ประชาชน และผู้รับบริการ | 4.57                |
| 42. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มุ่งหวังหรือแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้                                           | 4.53                |
| 43. ให้บริการนักเรียน นิสิต ประชาชน และผู้รับบริการด้วยกิริยาวาจา ที่สุภาพเรียบร้อย                       | 4.36                |
| 44. ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือหมิ่นประมาทนักเรียน นิสิต ประชาชน และผู้รับบริการ               | 4.47                |
| 45. ปฏิบัติต่อนักเรียน นิสิต ประชาชน และผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ                    | 4.43                |
| 46. ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากนักเรียน นิสิต ประชาชน และผู้รับบริการ       | 4.34                |
| 47. รักษาข้อมูลของนักเรียน นิสิต ประชาชน และผู้รับบริการ เว้นแต่ได้รับความยินยอม                          | 4.40                |
| 48. ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่นักเรียน นิสิต ประชาชน ผู้รับบริการและสังคม                           | 4.31                |
| 49. ละเว้นการกระทำใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศผู้อื่น ที่มีใช้คู่สมรสของตน                              | 4.52                |
| <b>รวม</b>                                                                                                | <b>4.45</b>         |

**สรุปผลการประเมิน** การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) ด้านจรรยาบรรณต่อนิสิต

ประชาชน ผู้รับบริการ และสังคม ส่วนใหญ่ไม่เรียกรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดจากนักเรียน นิสิต ประชาชน และผู้รับบริการ ระดับค่าเฉลี่ย 4.59 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มากที่สุด** รองลงมาคือ ไม่รับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยจากนักเรียน นิสิต ประชาชน และผู้รับบริการ ระดับค่าเฉลี่ย 4.57 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มากที่สุด** และน้อยที่สุดในเรื่องให้คำปรึกษา ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่นักเรียน นิสิต ประชาชน ผู้รับบริการและสังคม ระดับค่าเฉลี่ย 4.31 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มาก**

| แนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร                                                                                                                             | ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ</b>                                                                                                                                   |                     |
| 50. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจารีตประเพณีอันดีงาม                                                                                                          | 4.32                |
| 51. พุดจาสุภาพและสร้างสรรค์                                                                                                                                  | 4.20                |
| 52. รักษาศรัทธาต่อวิชาชีพตนเอง                                                                                                                               | 4.35                |
| 53. ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ                                                                                                                            | 4.39                |
| 54. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม                                                                                                                           | 4.33                |
| 55. ปฏิบัติงานด้วยความมีอิสระบนพื้นฐานของความถูกต้อง<br>และรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงาน                                                 | 4.26                |
| 56. ไม่รับหรือแสวงหาอานิสงส์จากรับประโยชน์อันมิควรได้<br>จากการปฏิบัติงาน                                                                                    | 4.48                |
| 57. ใส่ใจศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้อง<br>กับการปฏิบัติงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม<br>การเมือง และเทคโนโลยี | 4.14                |
| 58. ไม่กระทำการ หรือ ละเว้นการกระทำใดๆ อันเป็นการแสวงหา<br>ผลประโยชน์โดยมิชอบแก่ตนเอง พวกพ้อง หรือใช้ความรู้ของตนเอง<br>ในทางที่ผิด                          | 4.42                |
| 59. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรอย่างเคร่งครัด                                                                                             | 4.34                |
| <b>รวม</b>                                                                                                                                                   | <b>4.33</b>         |
|                                                                                                                                                              |                     |
| <b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>                                                                                                                                          | <b>4.23</b>         |

**สรุปผลการประเมิน** การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ส่วนใหญ่ไม่รับหรือแสวงหาอานิสงส์จากรับประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ระดับค่าเฉลี่ย 4.48

อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มาก** รองลงมาคือ ไม่กระทำการ หรือ ละเว้นการกระทำใดๆ อันเป็นการแสวงหา ผลประโยชน์โดยมิชอบแก่ตนเอง พวกพ้อง หรือใช้ความรู้ของตนเองในทางที่ผิด ระดับค่าเฉลี่ย 4.42 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มาก** และน้อยที่สุดในเรื่องการใส่ใจศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ระดับค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในเกณฑ์ระดับ **มาก**

### สรุปภาพรวมผลการประเมิน

ผลการประเมินตนเองตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยนเรศวร ประจำปีงบประมาณ 2555 จากผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 1,201 คน ปรากฏผลการปฏิบัติดังนี้

- จรรยาบรรณต่อตนเอง (ข้อ 1 - 7) ระดับค่าเฉลี่ย 4.02 อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก
- จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน และต่อหน่วยงาน (ข้อ 8 - 21) ระดับค่าเฉลี่ย 4.17 อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก
- จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน (ข้อ 22 - 39) ระดับค่าเฉลี่ย 4.17

อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก

- จรรยาบรรณต่อนิสิต ประชาชน ผู้รับบริการ และสังคม (ข้อ 40 - 49) ระดับค่าเฉลี่ย 4.45

อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก

- จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (ข้อ 50 - 59) ระดับค่าเฉลี่ย 4.33 อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก

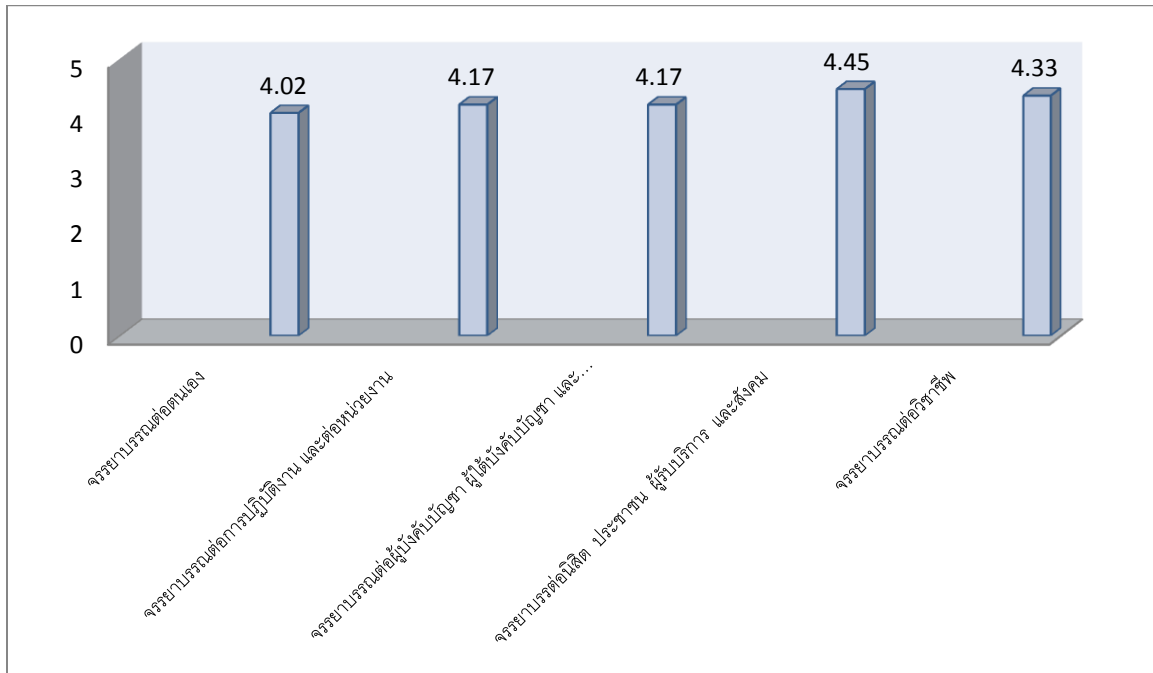
**\* รวมระดับปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยนเรศวร**

ระดับค่าเฉลี่ย 4.23 อยู่ในเกณฑ์ระดับ มาก

แผนภูมิแสดงการประเมินตนเองการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร (สายสนับสนุน)

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ 2555

.....





ภาคผนวก

สภามหาวิทยาลัย  
4/4/55



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร  
ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย จรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๔๘ ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๕ ที่มีบัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวร มีแบบอย่างความประพฤติที่ดี ชำรงไว้ซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. ๒๕๓๓ ประกอบกับความในมาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมี ในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๕๒ (๔ / ๒๕๕๓) เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย จรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๔๘ บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือข้อตกลงอื่นใด ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับฉบับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับฉบับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

|                  |             |                               |
|------------------|-------------|-------------------------------|
| “สภามหาวิทยาลัย” | หมายความว่า | สภามหาวิทยาลัยนเรศวร          |
| “มหาวิทยาลัย”    | หมายความว่า | มหาวิทยาลัยนเรศวร             |
| “อธิการบดี”      | หมายความว่า | อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร    |
| “คณะกรรมการ”     | หมายความว่า | คณะกรรมการพิจารณาทางจรรยาบรรณ |

ตำแหน่งที่ต้อง

มหาวิทยาลัยนเรศวร

(นายทนต์ ศิริฐานต์)  
อธิการ

“จรรยาบรรณ” หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยอเนกนรเศรษฐ์ ศึกษปฏิบัติ เพื่อรักษาและดำรงไว้ซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรี

“วิชาชีพ” หมายความว่า วิชาที่นำไปใช้ในการประกอบอาชีพ และ/หรือ มีกรรมการวิชาชีพควบคุมการประกอบวิชาชีพ

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดมหาวิทยาลัยอเนกนรเศรษฐ์

“คณาจารย์ประจำ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และหมายความรวมถึงลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่สอนและวิจัย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดี เป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกคำสั่งหรือประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อวางหลักเกณฑ์การปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๖ บุคลากรต้องปฏิบัติตนโดยยึดมั่นในหลักการดังต่อไปนี้

- (๑) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) ยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ทับซ้อน

- (๔) ยินดีทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ตำแหน่งรอง

นายณัฏฐ์ สิริสัมพันธ์  
อธิการ

หมวด ๒  
จรรยาบรรณ

ส่วนที่ ๑  
จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ข้อ ๑ บุคลากรพึงมีความเป็นผู้นำ มุ่งมั่น สร้างสรรค์
- ข้อ ๒ บุคลากรพึงมีศีลธรรมอันดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง
- ข้อ ๓ บุคลากรพึงมีเจตคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ถูกครอบงำด้วยอิทธิพลหรือผลประโยชน์อื่นใด

ส่วนที่ ๒  
จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน และต่อหน่วยงาน

- ข้อ ๑๐ บุคลากรพึงยึดมั่น และปฏิบัติตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
- ข้อ ๑๑ บุคลากรพึงปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงาน
- ข้อ ๑๒ บุคลากรพึงอุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ ปฏิบัติตาม ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง แนวปฏิบัติ แบบแผนของทางราชการ รวมทั้งหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี กล่าวคือ ห่วงปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อเหตุการณ์ และตอบสนองความต้องการของประชาชน
- ข้อ ๑๓ บุคลากรพึงปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากอคติต่อหน่วยงาน
- ข้อ ๑๔ บุคลากรพึงดูแล รักษา และใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน อย่างประหยัดคุ้มค่า ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสีย เสียหาย หรือสูญหาย และดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างวิญญูชนพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของคน

(นายถนัด ศิริสาคร)  
อธิการ

ข้อ ๑๕ บุคลากรพึงมีส่วนร่วม ส่งเสริม และสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

ข้อ ๑๖ บุคลากรพึงดำรงคนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งบทบาทหน้าที่การทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว

ข้อ ๑๗ บุคลากรพึงงดเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน โดยมีขอบ ไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำผลงานของผู้อื่น หรือจ้างผู้อื่น หรือใช้ผู้อื่นทำผลงาน และนำผลงานนั้นไปใช้ในการกำหนดตำแหน่ง หรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือให้ได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้ความหมายรวมถึง การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งแก่งานอันมีลิขสิทธิ์ โดยไม่ได้รับอนุญาต อันเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์

### ส่วนที่ ๓

#### จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑๘ ผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รับฟังความคิดเห็น และปกครองโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

ข้อ ๑๙ ผู้ได้บังคับบัญชาพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา และตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา เว้นแต่จะได้รับการอนุญาตให้ข้ามลำดับชั้นได้

ข้อ ๒๐ บุคลากรพึงมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้ความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาร่วมกัน ตลอดจนเสนอแนะในสิ่งที่เห็นประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน

ข้อ ๒๑ บุคลากรพึงมีอิสระทางความคิด รับผิดชอบต่อการเสนอความคิด และปฏิบัติตนอย่างเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน

ข้อ ๒๒ บุคลากรพึงเคารพเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ยกย่อง ให้เกียรติ และไม่ส่อเสียดผู้ร่วมงาน

ข้อ ๒๓ บุคลากรพึงช่วยเหลือเกื้อกูล ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่

ดำเนินถูกต้อง

นายกานติศ ทิวิตานต์)  
นายก

ข้อ ๒๔ บุคลากรพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเยี่ยงกัลยาณมิตร สุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ ๒๕ บุคลากรไม่บิดเบือนกลั่นแกล้ง ซุบมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มแหร หรือหมิ่นประมาท และพึงงดเว้นการล่วงละเมิดทางเพศ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานที่มีใช้คู่สมรสของตน

#### ส่วนที่ ๔

##### จรรยาบรรณค่านิยม ประชาชน ผู้รับบริการ และสังคม

ข้อ ๒๖ บุคลากรพึงละเว้นจากการ เหยียด รีด หรือยอมรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด จากนิสิต ประชาชน ผู้รับบริการ โดยมีขอบค้ำกฎหมาย

ข้อ ๒๗ บุคลากรพึงให้บริการค่านิยม ประชาชน ผู้รับบริการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน ไม่กลั่นแกล้ง ซุบมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มแหร หรือหมิ่นประมาท

ข้อ ๒๘ บุคลากรพึงประพฤตินให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป การเปิดเผยข้อมูล หรือความลับ ที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากความไว้วางใจโดยมิชอบ และก่อให้เกิดความเสียหาย จะกระทำมิได้

ข้อ ๒๙ บุคลากรพึงงดเว้นจากการล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนิสิต ประชาชน และผู้รับบริการ ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตน

#### ส่วนที่ ๕

##### จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ ๓๐ นอกเหนือจากจรรยาบรรณตามหมวด ๒ ส่วนที่ ๑ ส่วนที่ ๒ ส่วนที่ ๓ และส่วนที่ ๔ แล้ว คณะอาจารย์ประจำพึงปฏิบัติตนดังต่อไปนี้

(๑) พึงดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิต และบุคคลทั่วไป ทั้งหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว

(๒) พึงสอนนิสิตอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ และปฏิบัติกับนิสิตอย่างมีเมตตา และเป็นธรรม

(๓) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมีเสรีภาพทางวิชาการ ไม่ถูกครอบงำด้วยอิทธิพล

สำเนาออกให้อธิการบดี

(๔) พึงศึกษา ค้นคว้า และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

ยศ (นาย) กานติส ทิรตานต์

อธิการ

(นาย) กานติส ทิรตานต์

อธิการ

ข้อ ๓๑ บุคลากรพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ วิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และ/หรือ มาตรฐานวิชาชีพกำหนดไว้ พึงปฏิบัติตามวิชาชีพนั้น

ข้อ ๓๒ บุคลากรพึงปฏิบัติตนต่อวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ เหมาะสมกับจรรยาบรรณวิชาชีพ และ/หรือ มาตรฐานวิชาชีพ

### หมวด ๓

#### การดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๓๓ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการพิจารณาทางจรรยาบรรณ" ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) กรรมการคนหนึ่ง จากผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร ได้แก่ รองอธิการบดี คณบดี

ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงานอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ที่ได้รับการเลือกจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

(๓) กรรมการคนหนึ่ง จากผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ฐานะเทียบเท่ากอง ที่ได้รับการเลือกจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

(๔) กรรมการคนหนึ่ง ที่เป็นคณาจารย์ประจำ ซึ่งได้รับการเลือกจากสภาอาจารย์

(๕) กรรมการคนหนึ่ง ที่มีใช้คณาจารย์ประจำ ที่ได้รับการเลือกจากสภามหาวิทยาลัย

และถูกจ้าง

(๖) กรรมการคนหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ที่อธิการบดีมอบหมาย

(๗) กรรมการและเลขานุการคนหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล ที่อธิการบดีมอบหมาย

กรรมการตาม (๔) และ (๕) ต้องไม่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ข้อ ๓๔ ให้คณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ลา

(๒) ลาออก

(๓) ถูกพิจารณาทางจรรยาบรรณ

(๔) ขาดคุณสมบัติของการเป็นคณะกรรมการพิจารณาทางจรรยาบรรณในประเภทนั้น

ดำเนินถูกต้อง

นางกานติศ ทิรตานต์  
อธิการ

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ตำแหน่งประธาน และ/หรือ กรรมการว่างลงก่อนครบกำหนดวาระ ให้ดำเนินการ แต่งตั้งประธาน และ/หรือ เลือกกรรมการแทนภายในกำหนดหกสิบวัน นับแต่วันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นประธาน และ/หรือ ได้รับเลือกเป็นกรรมการแทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียง เท่ากำหนดระยะเวลาของผู้ซึ่งคนแทน หากวาระที่เหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่ตั้งผู้แทนก็ได้ โดยให้ คณะกรรมการที่เหลือเลือกประธานหนึ่งคน และปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนครบวาระ

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ประธาน และ/หรือ กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังไม่ได้แต่งตั้งประธาน และ/หรือ กรรมการใหม่ ให้ประธาน และ/หรือ กรรมการปฏิบัติหน้าที่ไปก่อน จนกว่าจะได้แต่งตั้งประธาน และ/หรือ กรรมการใหม่

ข้อ ๑๗ ให้ที่ประชุมสภาอาจารย์ เลือกกรรมการตามข้อ ๓๓ (๔) และที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยและ ถูกจ้าง เลือกกรรมการตามข้อ ๓๓ (๕)

ข้อ ๓๘ คณะกรรมการมีอำนาจพิจารณาสอบสวนการกระทำความผิดจรรยาบรรณ ซึ่งการริเริ่ม ดำเนินการทางจรรยาบรรณ อาจกระทำโดยมีผู้กล่าวหา ผู้บังคับบัญชาขอให้ดำเนินการ หรือคณะกรรมการ เห็นสมควรสอบสวน และเมื่อดำเนินการสอบสวนแล้วเสร็จ ให้คณะกรรมการจัดทำรายงานผลการสอบสวน เสนออธิการบดีเพื่อสั่งการต่อไป

การสอบสวนและพิจารณาต้องยึดหลักการให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบข้อกล่าวหา การรับฟังการ แก่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา ทั้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษรอย่างเพียงพอ มีการเปิดโอกาสให้คัดค้าน กรรมการได้ ตลอดจนมีการคุ้มครองผู้กล่าวหาหรือพยาน

เพื่อประโยชน์ของการพิจารณาและสอบสวนให้ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการได้

ข้อ ๓๙ ในการประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีองค์ประชุมเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการ ที่มีอยู่ การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก เว้นแต่เป็นการลงมติในเรื่องการกระทำความผิด จรรยาบรรณ ให้มีเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการที่มีอยู่

กรรมการหนึ่งคนให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุม ออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ตำแหน่งถูกคือ

(นายอานนิต ศิริสานต์)  
เลขาธิการ



## หมวด ๔

## หลักเกณฑ์และวิธีการลงโทษทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๐ การประพฤติผิดจรรยาบรรณดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ

(๒) การล่วงละเมิดทางเพศ ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

(๓) การเรียกรับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนิสิต หรือผู้รับบริการ

เพื่อกระทำการ หรือไม่กระทำการใดในอำนาจหน้าที่

(๔) การเปิดเผยข้อมูลความลับของนิสิตที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากความไว้วางใจโดยมิชอบ และก่อให้เกิดความเสียหาย

(๕) การสอน หรืออบรมนิสิต เพื่อให้กระทำการที่รู้ว่าเป็นผิดกฎหมาย หรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง เว้นแต่เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

(๖) การละทิ้งทอดทิ้งหน้าที่ราชการ ติดต่อกันในคราวเดียวกันกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๗) การกระทำความคิดอย่างอื่น ที่สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดขึ้นตามสภาพและความร้ายแรงของการกระทำ

การประพฤติผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการวิชาชีพพิจารณาว่ามีความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งตามวรรคก่อน ให้ถือเป็นความผิดอย่างหนึ่งอย่างใด

ข้อ ๔๑ การกระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัย หรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ถ้าไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการดังนี้

(๑) ดักเตือน หรือ

(๒) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือ

(๓) ทำทัณฑ์บน

การลงโทษดักเตือน ให้ผู้บังคับบัญชาดักเตือนโดยวาจา โดยแจ้งให้ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณได้ทราบด้วยว่า การกระทำใดเป็นความผิดจรรยาบรรณ และให้บันทึกการดักเตือน เป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในสำนวนการสอบสวน

การสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาทำเป็นหนังสือ โดยระบุการกระทำที่เป็นความผิดจรรยาบรรณ และสิ่งที่ประสงค์ให้ดำเนินการให้ถูกต้อง พร้อมกับกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการปฏิบัติให้ถูกต้องไว้ด้วย และให้เก็บรวบรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน

การทำทัณฑ์บน ให้ทำเป็นหนังสือ แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดจรรยาบรรณในกรณีใด ตามข้อใด และให้เก็บรวบรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน

นางกานติศ สิริฐานคำ  
นิติกร

บุคลากรผู้ใดถูกลงโทษทางจรรยาบรรณข้อใดแล้ว ไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนหัดเข้มข้น ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

เมื่อได้ดำเนินการความผิดก่อนแล้ว ให้บันทึกไว้ในทะเบียนจรรยาบรรณด้วย

ข้อ ๔๒ การกำหนดการลงโทษทางจรรยาบรรณ ต้องคำนึงถึงสภาพและความร้ายแรงของความคิด และอาจกำหนดโทษอย่างเด็ดขาด หรือหลายอย่างรวมกันได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีการลงโทษทางวินัยหรือไม่

ข้อ ๔๓ การประพฤติผิดจรรยาบรรณใดเป็นความผิดทางวินัย หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ อุดมหญิง ไชยศรี ศรีอรุณ)  
นายกสภามหาวิทยาลัยนเรศวร

ต้นนางอุกค้อง



(นายกานติส ศิริสานต์)  
นิสิตร