

# การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต

ในปี พ.ศ.2564 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้ดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต โดยการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ไว้ดังนี้

## 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ร่วมรณรงค์เปลี่ยนของขวัญเป็นคำอวยพร

มร.ชม. สร้างค่านิยมร่วมต่อต้านการทุจริต

มุ่งบริหารงานสู่องค์กรแห่งความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้

ตามที่รองศาสตราจารย์ ดร.ชาตรี มณีโกศล รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เปิดเผยว่า ตามที่ภาครัฐได้มีนโยบายส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริต และประพฤตินิยมชอบในหน่วยงานภาครัฐ และยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ.2560 - 2564) ที่กำหนดให้เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤตินิยมชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ภาคราชการเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. 2563

ทั้งนี้ทางมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้เกิดค่านิยมร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนา มหาวิทยาลัยให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน และด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน โดยให้ยึดถือเป็นมาตรฐานและแนวปฏิบัติควบคู่กับกฎ ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ เช่น การขอความร่วมมือให้ทุกหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง **“งดรับ งดให้ของขวัญในทุกเทศกาล”** ปรับเปลี่ยนวิธีการส่งความปรารถนาดีผ่านบัตรอวยพรหรือคำอวยพรผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบาย ภายใต้การบริหารงานสู่องค์กรแห่งความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
ร่วมรณรงค์สร้างความโปร่งใส

ขอความร่วมมือ **งดรับและให้** ของขวัญทุกเทศกาล  
เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบาย  
การกำกับดูแลกิจการที่ดี เสริมสร้างวัฒนธรรม  
องค์กรแห่งความโปร่งใส

**“แต่คำอวยพรก็สุขใจแล้ว”**

ขอขอบคุณและน้อมรับ  
ความปรารถนาดีและไมตรีจิตของท่าน



รองศาสตราจารย์ ดร.ชาตรี มณีโกศล  
รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ภาพที่ 1 “งดรับและให้ของขวัญ” ค่านิยมร่วมต่อต้านการทุจริต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
ที่มา : [https://www.cmru.ac.th/news/4106-มร-ชม-สร้างค่านิยมร่วมต่อต้านการทุจริต-มุ่งบริหารงาน  
สุ่งค์กรแห่งความซื่อสัตย์-สุจริต-โปร่งใส-และตรวจสอบได้.html](https://www.cmru.ac.th/news/4106-มร-ชม-สร้างค่านิยมร่วมต่อต้านการทุจริต-มุ่งบริหารงาน<br/>สุ่งค์กรแห่งความซื่อสัตย์-สุจริต-โปร่งใส-และตรวจสอบได้.html)

หรือ ตามรหัสคิวอาร์ (QR Code) ด้านล่างนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
Chiang Mai Rajabhat University

CMRU Mail TH | EN

ถูกใจ 7 วัน แชร์ ENHANCED BY Google

CMRU การเข้าศึกษาต่อ คณะ/หน่วยงาน ค้นคว้าวิจัย สายตรงจอร์จการ บริการนักศึกษา เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย

หน้าแรก » ข่าวประชาสัมพันธ์ » มร.ชม. ร่วมรณรงค์เปลี่ยนของขวัญเป็นคำอวยพร

หมวดหมู่ข่าว

- ข่าวประชาสัมพันธ์
- ข่าวประกวดราคา
- ข่าวรับสมัครงาน

21 พฤษภาคม 2563 โดย สุภัฏญา แก้ววรรณ

ถูกใจ 36 แชร์ Tweet

มร.ชม. ร่วมรณรงค์เปลี่ยนของขวัญเป็นคำอวยพร



### NO GIFT POLICY

“ขอความร่วมมือ งดให้-งดรับของขวัญทุกเทศกาล เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบาย การกำกับดูแลกิจการที่ดี เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งความโปร่งใส”

รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย รักษาการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เปิดเผยว่า ตามที่ภาครัฐได้มีนโยบายในการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ และยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 พ.ศ. 2560 - 2564 ที่กำหนดให้เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ภาคราชการเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือแก่ประชาชน ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. 2562 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยจึงขอความร่วมมือมายังทุกหน่วยงานในองค์กรรับ งดให้ของขวัญในทุกเทศกาล โดยเปลี่ยนของขวัญเป็นการส่งความปรารถนาดีผ่านบัตรอวยพรหรือการอวยพรผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบาย การกำกับดูแลกิจการที่ดี เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใสต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ร่วมรณรงค์

เปลี่ยนของขวัญ เป็นคำอวยพร



### NO GIFT POLICY

“ขอความร่วมมือ งดให้-งดรับของขวัญทุกเทศกาล เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบาย การกำกับดูแลกิจการที่ดี เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งความโปร่งใส”

ขอขอบคุณและน้อมรับ  
ความปรารถนาดีและไม่ตรีจิตของท่าน



ภาพที่ 2 การร่วมรณรงค์เปลี่ยนของขวัญเป็นคำอวยพร

ที่มา : <https://www.cmru.ac.th/news/3690-มร-ชม-ร่วมรณรงค์เปลี่ยนของขวัญเป็นคำอวยพร.html>



ในเรื่องเดียวกันนี้ได้เผยแพร่ผ่าน Facebook ของกองบริหารงานบุคคล ซึ่งมีเนื้อหา ดังนี้



**f** Division of Human Resource Management

**Division of Human Resource Management** 4 ชม. · 🌐

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ร่วมรณรงค์เปลี่ยนของขวัญ เป็นคำอวยพร ขอความร่วมมือ งดให้ งดรับของขวัญทุกเทศกาล เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใส

<http://www.dhrm.cmru.ac.th/.../%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0...>

-----

ติดตามข่าวสารอื่นๆของกองบริหารงานบุคคลได้ที่นี้ [www.dhrm.cmru.ac.th](http://www.dhrm.cmru.ac.th)



 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

**ร่วมรณรงค์เปลี่ยนของขวัญ เป็น คำอวยพร**

"ขอความร่วมมือ งดให้-งดรับของขวัญทุกเทศกาล เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งความโปร่งใส"

ขอขอบคุณและน้อมรับ ความปรารถนาดีและไมตรีจิตของท่าน

**NO GIFT POLICY**

DHRM CMRU  
Division of Human Resource Management  
Chiang Rai Rajabhat University

ภาพที่ 3 การร่วมรณรงค์เปลี่ยนของขวัญเป็นคำอวยพร บน Facebook ของกองบริหารงานบุคคล

## มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ร่วมรณรงค์เปลี่ยนของขวัญเป็นคำอวยพร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพิมล วงศ์สุข รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เปิดเผยว่า ตามที่ภาครัฐได้มีนโยบายส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มี ธรรมภิบาลและป้องกันการทุจริต และประพฤตินิยมชอบในหน่วยงานภาครัฐ และยุทธศาสตร์ว่าด้วยการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ.2560 - 2564) ที่กำหนดให้เสริมสร้างมาตรฐานด้าน คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันการปราบปรามการทุจริต และประพฤตินิยมชอบของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ภาคราชการ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน ประกอบกับประกาศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. 2562 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานภายใน เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่จึงขอความร่วมมือให้ทุกหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง งดรับ งดให้ ของขวัญในทุกเทศกาล และเชิญชวนส่งความปรารถนาดีผ่านบัตรอวยพร หรือคำอวยพรผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบาย การกำกับดูแลกิจการที่ดี เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งความโปร่งใสต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

**ร่วมรณรงค์เปลี่ยน ของขวัญ เป็น คำอวยพร**

"ขอความร่วมมือ งดให้-งดรับของขวัญทุกเทศกาล  
เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบาย  
การกำกับดูแลกิจการที่ดี เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งความโปร่งใส"

ขอขอบคุณและมอบรับ ความปรารถนาดีและไมตรีจิตของท่าน

**NO GIFT POLICY**

DHRM CMRU  
Division of Human Resource Management  
Chiang Mai Rajabhat University

ภาพที่ 4 การร่วมรณรงค์เปลี่ยนของขวัญเป็นคำอวยพร บน Facebook ของกองบริหารงานบุคคล (2)

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรมฯ บนเว็บไซต์มหาวิทยาลัย เพื่อสื่อสารให้รับทราบโดยทั่วกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. 2563 บนเว็บไซต์มหาวิทยาลัย เพื่อสื่อสารทุกฝ่ายได้ให้รับทราบโดยทั่วกัน

[www.dhrm.cmru.ac.th/web58/news/ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่\\_เรื่อง\\_เจตจำนงสุจริตในการบริหาร.html?q=คุณธรรม](http://www.dhrm.cmru.ac.th/web58/news/ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่_เรื่อง_เจตจำนงสุจริตในการบริหาร.html?q=คุณธรรม)



The screenshot shows the DHRM (Department of Human Resource Management) website of Rajabhat Chiang Mai. The page features a navigation menu with options like 'DHRM', 'เกี่ยวกับเรา', 'บริการของเรา', and 'ดาวน์โหลดแบบฟอร์มต่างๆ'. The main content area displays a news article titled 'ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๓'. The article includes the university's logo and the text: 'ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๓'.

ภาพที่ 5 ประกาศฯ เรื่องเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรมฯ บนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย  
ที่มา : [www.dhrm.cmru.ac.th/web58/news/ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่\\_เรื่อง\\_เจตจำนงสุจริตในการบริหาร.html?q=คุณธรรม](http://www.dhrm.cmru.ac.th/web58/news/ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่_เรื่อง_เจตจำนงสุจริตในการบริหาร.html?q=คุณธรรม)

หรือ ตามรหัสคิวอาร์ (QR Code) ด้านล่างนี้







ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส  
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. ๒๕๕๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และรวมถึงให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ และยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ที่กำหนดให้เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ภาคราชการ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน

ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่จึงประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสทั้ง ๖ ด้าน ตามนโยบายของรัฐบาล โดยยึดถือเป็นมาตรฐานและแนวปฏิบัติ รวมทั้งเป็นค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ให้บุคลากรทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ควบคู่กับกฎ ข้อบังคับ ระเบียบอื่น ๆ อย่างทั่วถึง ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความโปร่งใส ผู้รับบริการและสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลของมหาวิทยาลัย ได้อย่างสะดวกในช่องทางที่กำหนด มีการบริหารงานของมหาวิทยาลัยทุกภาคส่วนอย่างเปิดเผย มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอื่นไม่ต้องห้ามตามกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ มีการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส มีกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและมีการจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นระบบ

**แนวปฏิบัติ**

- ๑) มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชน
- ๒) มีการตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อป้องกันมิให้ราชการเสียผลประโยชน์
- ๓) มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
- ๔) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย
- ๕) เปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
- ๖) มีระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนและประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนรับทราบอย่างชัดเจน รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน

**๒. ด้านความพร้อมรับผิด** ผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ความบกพร่องในหน้าที่และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติ พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

**แนวปฏิบัติ**

- ๑) ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับพร้อมรับผิดชอบต่อผลงานของมหาวิทยาลัยที่ส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม
- ๒) บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถโดยมุ่งผลสำเร็จของงานและพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
- ๓) มหาวิทยาลัยพร้อมรับผิดชอบผลการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด และมีมาตรการดำเนินงานต่อบุคลากรที่ขาดความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ





๓. ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่และรักษาวินัยโดยเคร่งครัด

#### แนวปฏิบัติ

๑) ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคนรักษาจรรยาบรรณ และวินัยของตนเอง เสริมสร้างพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักษาจรรยาบรรณและมีวินัย รวมทั้งป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

๒) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดอย่างเคร่งครัด

๔. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร วัฒนธรรมการทำงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล เริ่มต้นจากการรักษาความซื่อสัตย์สุจริตในตนเองและมีค่านิยมร่วมในการต่อต้านการทุจริต มีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการออกและปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยให้มีความทันสมัยและเป็นที่ยอมรับของสังคมในมหาวิทยาลัย โดยยึดผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

#### แนวปฏิบัติ

๑) ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้นำในการแสดงเจตจำนงด้านซื่อสัตย์สุจริต และกำหนดให้มีการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

๒) แต่งตั้งคณะทำงานต่อต้านการทุจริตเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส ดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบงาน กำหนดมาตรการ ออกระเบียบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในการดำเนินงาน

๕. ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีระบบการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม สามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถ และมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกภาคส่วนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันตามบริบทและฐานานุรูปของตน ไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

#### แนวปฏิบัติ

๑) การกำหนดขั้นตอน คู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒) มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และกำกับมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดโดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

๓) ผู้บริหารทุกระดับมีคุณธรรมในการบริหารงาน ทั้งด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

๔) ผู้บริหารทุกระดับเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน เผยแพร่บทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยผ่านช่องทางต่างๆ อย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เป็นปัจจุบันสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของนักศึกษา คณาจารย์ บุคลากร รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน อาทิ องค์กรภาครัฐและเอกชน ผู้ใช้บัณฑิต เป็นต้น

#### แนวปฏิบัติ

ให้ความสำคัญในการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารมหาวิทยาลัยอย่างเปิดเผย กว้าง ทั่วถึง บนพื้นฐานแห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชน

จึงประกาศมาเพื่อทราบและให้ยึดถือปฏิบัติโดยทั่วกันตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติรี มณีโกศล)

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

### 3. มีการจัดอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีอบรมโครงการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ผ่านระบบออนไลน์ เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โดยสามารถอบรมผ่านระบบออนไลน์

[www.dhrm.cmru.ac.th/web58/news/แจ้งบุคลากรสายสนับสนุน\\_เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาบุคลากร\\_สายสนับสนุน.html?fbclid=IwAR2bNA0kBvd-vKriby8dxPOdAdAO0wS2wZi4qyjgOC0JgKX7VkAAZAQhW9Y](http://www.dhrm.cmru.ac.th/web58/news/แจ้งบุคลากรสายสนับสนุน_เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาบุคลากร_สายสนับสนุน.html?fbclid=IwAR2bNA0kBvd-vKriby8dxPOdAdAO0wS2wZi4qyjgOC0JgKX7VkAAZAQhW9Y)



**การบริหารงานบุคคล**  
**แจ้ง**บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ทุกท่าน  
 เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
 ผ่านระบบออนไลน์

**เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต**

สามารถอบรมผ่านระบบออนไลน์ได้ตั้งแต่วันที่ **20 - 31 พฤษภาคม 2563**  
 โดยการแสกน QR Code หรือที่ <https://sites.google.com/g.cmru.ac.th/dhrmcmru>  
 เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมผู้เข้ารับการอบรมสามารถปรับที่วุฒิบัตรได้ในระบบและกองบริหารงานบุคคล  
 จะรวบรวมรายงานผลการเข้าอบรมต่ออธิการบดีและแจ้งผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดทราบต่อไป

ติดต่อสอบถาม  
 งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร  
 กองบริหารงานบุคคล  
 ภัทรกร ฑาไชยวงศ์ (082-426-8866)

สแกน QR Code  
 เพื่อเข้าอบรม

ภาพที่ 6 การจัดอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต

มีข้อมูลประกอบการเข้าอบรมฯ (ภาพที่ 31 หน้า 42 ถึงภาพที่ 65 หน้า 78)

#### 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีการกำหนดมาตรการ กลไกหรือระบบ ในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีการกำหนดมาตรการ กลไกหรือระบบ ในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีการตรวจสอบความโปร่งใสและมีการแสดงแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (ภาพที่ 14 หน้า 24 ถึงภาพที่ 15 หน้า 25) ไว้ในกระบวนการขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง (ภาพที่ 16 หน้า 26 ถึงภาพที่ 18 หน้า 28)

[https://fin.cmru.ac.th/web/g\\_files.php?nn=หนังสือ%20ขั้นตอนวิธีการและตัวอย่างเอกสารการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง.pdf](https://fin.cmru.ac.th/web/g_files.php?nn=หนังสือ%20ขั้นตอนวิธีการและตัวอย่างเอกสารการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง.pdf)

The screenshot shows the website of the Division of Finance at Chiang Mai Rajabhat University. The page features a navigation menu and a list of documents available for download. The document titled 'หนังสือ ขั้นตอนและตัวอย่างเอกสารฯ การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง (เล่มฟ้า).pdf' is highlighted in yellow.

ด้านพิสด	ลำดับ	เรื่อง	ประเภท	ดาวน์โหลด
	1	ปัญหาที่พบในการจัดทำสัญญาของหน่วยงาน		download
	2	ทะเบียนครุภัณฑ์ของมหาวิทยาลัย (ปรับปรุง 30 ก.ย. 2651)		download
	3	หนังสือ เอกสารความรู้ด้านพิสด (เล่มแดง)	หนังสือ	download
	4	หนังสือ ขั้นตอนและตัวอย่างเอกสารฯ การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง (เล่มฟ้า).pdf	หนังสือ	download

ภาพที่ 7 การแสดงแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจ บนเว็บไซต์กองคลัง



5. ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง จรรยาบรรณของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และกรรมการหรืออนุกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง จรรยาบรรณของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และกรรมการหรืออนุกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งบนเว็บไซต์สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

[www.council.cmru.ac.th/schTOGET/concludelaws/2560/notice/notice6002.pdf](http://www.council.cmru.ac.th/schTOGET/concludelaws/2560/notice/notice6002.pdf)



ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
เรื่อง จรรยาบรรณของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
และกรรมการหรืออนุกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

ภาพที่ 8 จรรยาบรรณของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (1)

โดยในข้อ 2.4 ไม่ห้ามวิทยาลัยแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและหรือผู้อื่น และข้อ 3.5 ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนหรือผลประโยชน์ขัดแย้งกับชุมชนและสังคม) ดังภาพด้านล่างนี้

<p>ข้อ ๒ จรรยาบรรณต่อองค์กร ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>๒.๑ ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับ ที่ใช้ในการบริหารงาน ๒.๒ รักษาชื่อเสียง เกียรติคุณ และผลประโยชน์โดยรวมอันชอบธรรม ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ ๒.๓ กำกับดูแล รักษาผลประโยชน์สูงสุดของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร ของมหาวิทยาลัย ๒.๔ ไม่ห้ามวิทยาลัยแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนเองและหรือผู้อื่น ๒.๕ ไม่เปิดเผยความลับของมหาวิทยาลัย คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา</p>
<p>ข้อ ๓ จรรยาบรรณต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ทางด้านวิชาการและกิจกรรมสาธารณะประโยชน์</p>	<p>๓.๑ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งและยั่งยืน ระหว่างมหาวิทยาลัย สังคม และชุมชน ๓.๒ สนับสนุนให้ดำเนินการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ๓.๓ ปฏิบัติต่อชุมชนและสังคมในทิศทางที่ถูกต้องและชอบธรรม ๓.๔ เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือผลงานของบุคคลและชุมชน ๓.๕ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนหรือผลประโยชน์ขัดแย้งกับชุมชนและสังคม</p>

**ภาพที่ 9** จรรยาบรรณของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (2)

สำหรับประกาศฯ (ฉบับเต็ม) (ภาพที่ 10 หน้า 19 ถึงภาพที่ 11 หน้า 20)



**ประกาศสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**  
**เรื่อง จรรยาบรรณของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**  
**และกรรมการหรือนุกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง**

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดจรรยาบรรณของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และกรรมการหรือนุกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติหน้าที่ ในการกำกับดูแลการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในทุกภารกิจอย่างยั่งยืน รวมทั้งเป็นการรักษา และส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง อันจะส่งผลให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และกรรมการ หรือนุกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลทั่วไป

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงกำหนดจรรยาบรรณของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และกรรมการหรือนุกรรมการ ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ดังต่อไปนี้

**ข้อ ๑ จรรยาบรรณของตนเอง**

- ๑.๑ มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- ๑.๒ เป็นผู้ที่มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม
- ๑.๓ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
- ๑.๔ มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้เกียรติและเคารพ ในศักดิ์ศรีของผู้อื่น
- ๑.๕ รักษาเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของตนเอง โดยดำรงอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความถูกต้อง และปราศจากอคติ

**ข้อ ๒ จรรยาบรรณต่อองค์กร**

- ๒.๑ ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับ ที่ใช้ในการบริหารงาน ของมหาวิทยาลัย
- ๒.๒ รักษาชื่อเสียง เกียรติคุณ และผลประโยชน์โดยรวมอันชอบธรรม ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ
- ๒.๓ กำกับดูแล รักษาผลประโยชน์สูงสุดของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร ของมหาวิทยาลัย
- ๒.๔ ไม่ใช้มหาวิทยาลัยแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนเองและหรือผู้อื่น
- ๒.๕ ไม่เปิดเผยความลับของมหาวิทยาลัย คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา

**ข้อ ๓ จรรยาบรรณต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม**

๓.๑ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งและยั่งยืน ระหว่างมหาวิทยาลัย สังคม และชุมชน  
ทางด้านวิชาการและกิจกรรมสาธารณะประโยชน์

๓.๒ สนับสนุนให้ดำเนินการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภายใน  
และภายนอกมหาวิทยาลัย

๓.๓ ปฏิบัติต่อชุมชนและสังคมในทิศทางที่ถูกต้องและชอบธรรม

๓.๔ เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือผลงานของบุคคลและชุมชน

๓.๕ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนหรือผลประโยชน์ขัดแย้งกับชุมชนและสังคม

ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

**ถนอม อินทรกำเนิด**

(นายถนอม อินทรกำเนิด)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



ภาพที่ 11 จรรยาบรรณของกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (4)



6. **ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.2555**

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มี 5. [ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.2555](http://www.council.cmru.ac.th/schTOGET/concludelaws/2555/regula/regula5504.pdf) เว็บไซต์สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

<http://www.council.cmru.ac.th/schTOGET/concludelaws/2555/regula/regula5504.pdf>



ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๕๕

เพื่ออนุวัติตามมาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้เป็นไปตามประกาศ  
ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่  
๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๑

ภาพที่ 12 ข้อบังคับฯ ว่าด้วย จรรยาบรรณของของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.2555 (1)

สำหรับข้อบังคับฯ (ฉบับเต็ม) (ภาพที่ 19 หน้า 30 ถึงภาพที่ 30 หน้า 41)

## 7. การคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่นประจำปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยมีการคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น เป็นประจำทุกปี ยกตัวอย่าง การคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น ปี 2564

[www.dhrm.cmru.ac.th/web58/news/ขอแสดงความยินดีผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น64.html](http://www.dhrm.cmru.ac.th/web58/news/ขอแสดงความยินดีผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น64.html)

**กองบริหารงานบุคคล**  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

DHRM    เกี่ยวกับเรา    บริการของเรา    ดาวโหลดแบบฟอร์มต่างๆ

**เมนูหลัก**

หน้าหลัก

- งานสรรหาและแต่งตั้ง
- งานทะเบียนประวัติ

DHRM > news > ข่าวประชาสัมพันธ์ > ขอแสดงความยินดี ผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้มี...

ขอแสดงความยินดี ผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2564

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ขอแสดงความยินดีกับผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2564 จำนวน 18 ราย ดังนี้

**ขอแสดงความยินดี**  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรารจน สิงห์คอดะวีชยากรจัดการ  
สังกัดคณะวิทยาศาสตร์  
ในโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น  
กลุ่มผู้บริหาร  
ประจำปีพุทธศักราช 2564

**ขอแสดงความยินดี**  
อาจารย์สิริพร คีณานเมือง  
สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
ในโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น  
กลุ่มผู้บริหาร  
ประจำปีพุทธศักราช 2564

**ขอแสดงความยินดี**  
รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ อุทโยธยา  
สังกัดคณะครุศาสตร์  
ในโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น  
กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ  
ประจำปีพุทธศักราช 2564

**ขอแสดงความยินดี**  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิพันธ์ สุขบุญพันธ์  
สังกัดคณะครุศาสตร์  
ในโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น  
กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ  
ประจำปีพุทธศักราช 2564

**ขอแสดงความยินดี**  
นางสาวจิณภา ฝ้างลิบ  
สังกัดกองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี  
ในโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น  
กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน  
ประจำปีพุทธศักราช 2564

**ขอแสดงความยินดี**  
นางสาวจุฑินา อธิยาพันธ์  
สังกัดสำนักทะเบียนและประมวลผล  
ในโอกาสได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น  
กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน  
ประจำปีพุทธศักราช 2564

ภาพที่ 13 การคัดเลือกให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น ปี 2564

หรือ ตามรหัสคิวอาร์ (QR Code) ด้านล่างนี้





ภาพที่ 14 แบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (1)

ผู้จัดทำ : ๒๕๖๐  
 (เอกสารหมายเลข ๑)

**แบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**

สำหรับระดับคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง

เรียน.....ซึ่งมีนามและนาม

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้ดำเนินการจัดซื้อ/จ้าง โครงการ.....  
 ลงนามและอนุมัติในการจัดซื้อจัดจ้างโครงการดังกล่าว.....  
 ที่ข้าพเจ้าได้รับทราบเมื่อวันที่.....

ข้าพเจ้าขอให้คำรับรองว่า ไม่มีความเกี่ยวข้องกับหรือมีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม หรือ  
 และประการใดๆ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับผู้ขาย ผู้รับจ้าง ผู้แข่งขัน หรือผู้สนับสนุน  
 ทรัพย์สิน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ดำเนินการจัดซื้อ/จ้าง และจะหากผู้เกี่ยวข้องในกรณีนี้มีการติดต่อ  
 ปฏิบัติหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องสำคัญ ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตและเปิดเผยแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง  
 ราชการเป็นสำคัญ รวมทั้งจะปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง นโยบายของมหาวิทยาลัย  
 ความโปร่งใสในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 9 มีนาคม  
 พ.ศ. 2560 ซึ่งจะไม่ไปนอกขอบเขตของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

หากข้าพเจ้าไม่ปฏิบัติตามคำรับรองข้างต้น ข้าพเจ้ายินยอมให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ดำเนินการ  
 ทางวินัย ตามระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

ลงชื่อ.....เจ้าพนักงานที่.....  
 (.....)  
 ลงชื่อ.....หัวหน้าเจ้าหน้าที่.....  
 (.....)  
 ลงชื่อ.....กรรมการจัดซื้อ/จ้าง.....  
 (.....)  
 ลงชื่อ.....กรรมการผู้เกี่ยวข้อง.....  
 (.....)  
 ลงชื่อ.....กรรมการจัดซื้อ/จ้าง.....  
 (.....)

\*หมายเหตุฉบับนี้ ให้จัดทำเป็นเอกสารเพื่อเป็นหลักฐาน เก็บเข้าแฟ้มไว้ร่วมกับต้นเรื่องไม่ต้องแนบไป  
 เอกสารนี้เก็บไว้

ผู้จัดทำ : หน่วยงาน  
(เอกสารหมายเลข 4)

**แบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**

สำหรับคณะกรรมการและผู้มีหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้าง

เรียน.....หัวหน้าหน่วยงาน.....

ตามที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้ดำเนินการจัดซื้อ/จ้าง โครงการ.....  
วงเงินงบประมาณ.....บาท (.....) ซึ่งข้าพเจ้าได้รับการแต่งตั้งเป็น  
กรรมการและผู้มีหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้างโครงการดังกล่าว

ข้าพเจ้าขอให้คำรับรองว่า ไม่มีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม หรือ  
ผลประโยชน์ใดๆ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับผู้ขาย ผู้รับจ้าง ผู้เสนองาน หรือผู้ชนะการ  
คัดเลือก หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์ และจะวางตัวเป็นกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุ  
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึก ด้วยความโปร่งใส สามารถให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบได้ทุกเวลา มุ่งประโยชน์ของ  
ราชการเป็นสำคัญ ตามที่ระบุไว้ในประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง นโยบายคุณธรรมและ  
ความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 9 มีนาคม  
พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

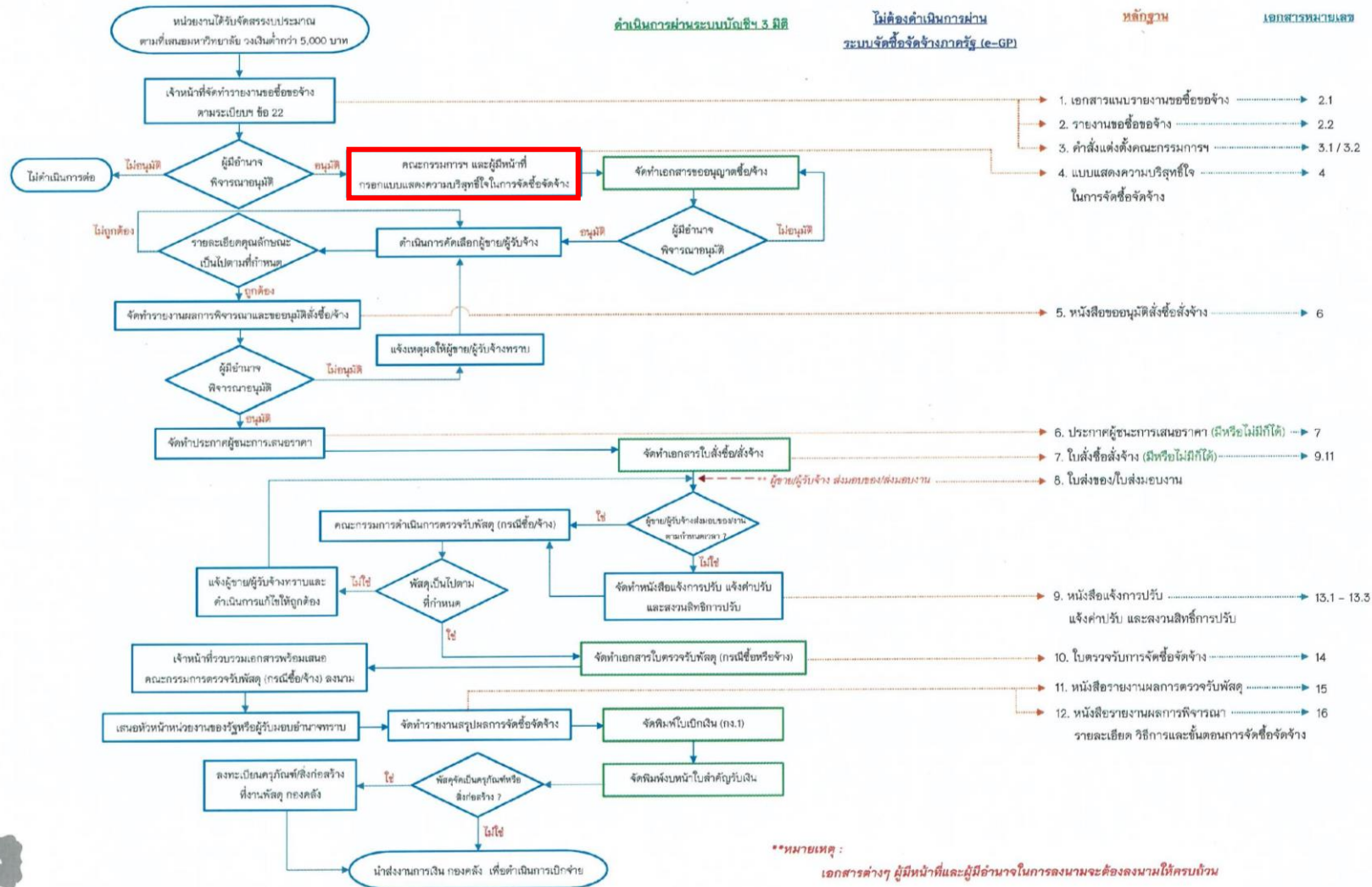
หากข้าพเจ้าไม่ทำตามคำรับรองข้างต้น ข้าพเจ้ายินยอมให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ดำเนินการ  
ทางวินัย ตามระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องต่อไป

ลงชื่อ.....เจ้าหน้าที่ (.....)	ลงชื่อ.....กรรมการตรวจรับพัสดุ (.....)
ลงชื่อ.....หัวหน้าเจ้าหน้าที่ (.....)	ลงชื่อ.....กรรมการตรวจรับพัสดุ (.....)
ลงชื่อ.....กรรมการจัดซื้อ/จ้าง (.....)	ลงชื่อ.....กรรมการตรวจรับพัสดุ (.....)
ลงชื่อ.....กรรมการจัดซื้อ/จ้าง (.....)	ลงชื่อ.....กรรมการตรวจรับพัสดุ (.....)
ลงชื่อ.....กรรมการจัดซื้อ/จ้าง (.....)	ลงชื่อ.....กรรมการตรวจรับพัสดุ (.....)

\*\*เอกสารฉบับนี้ ให้จัดทำไว้แนบเอกสารเพื่อเป็นหลักฐาน เก็บเข้าแฟ้มรวมกับต้นเรื่องไม่ต้องแนบในชุดเอกสารเบิกจ่าย

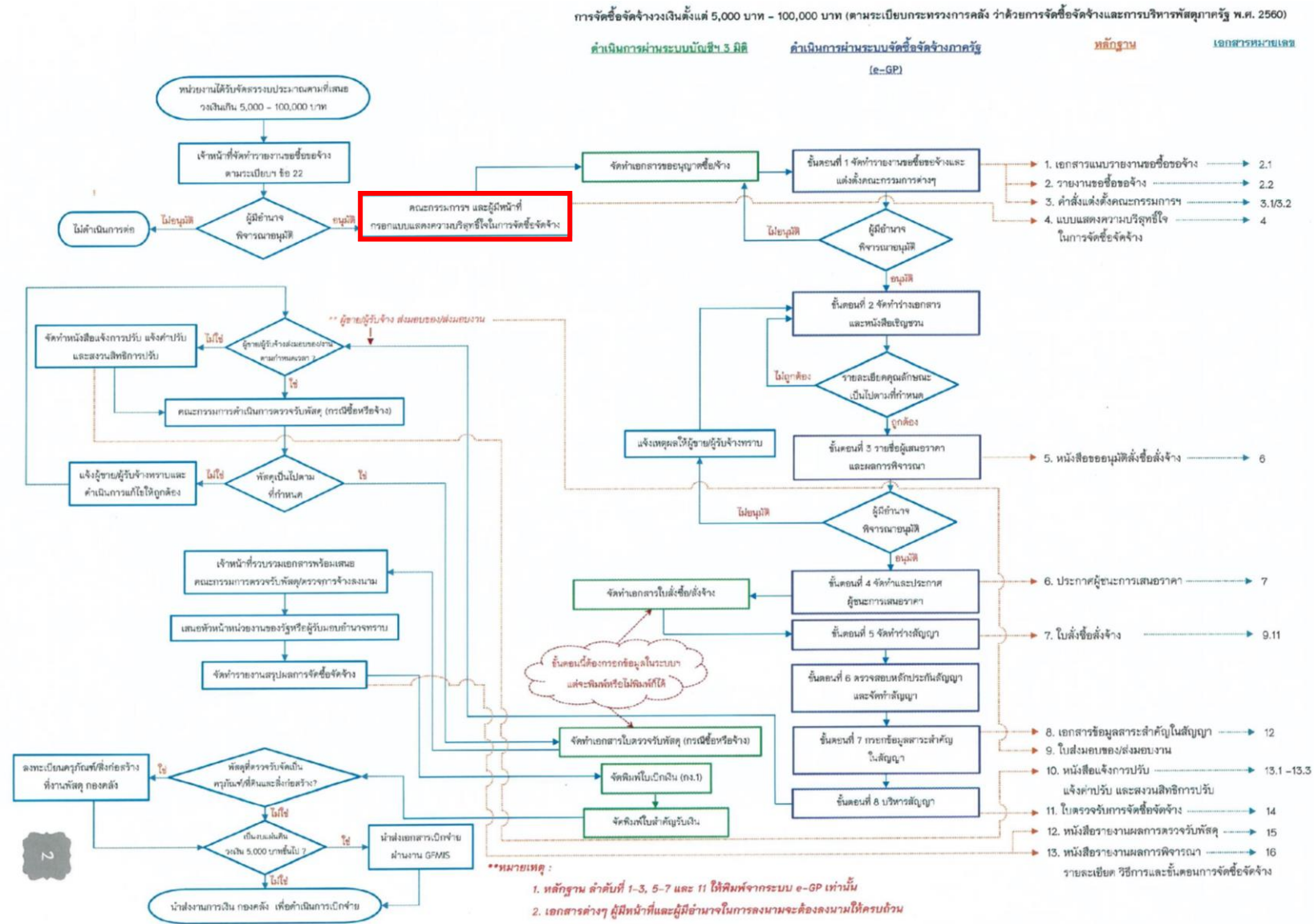
ภาพที่ 15 แบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (2)

การจัดซื้อจัดจ้างวงเงินต่ำกว่า 5,000 บาท (ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560)

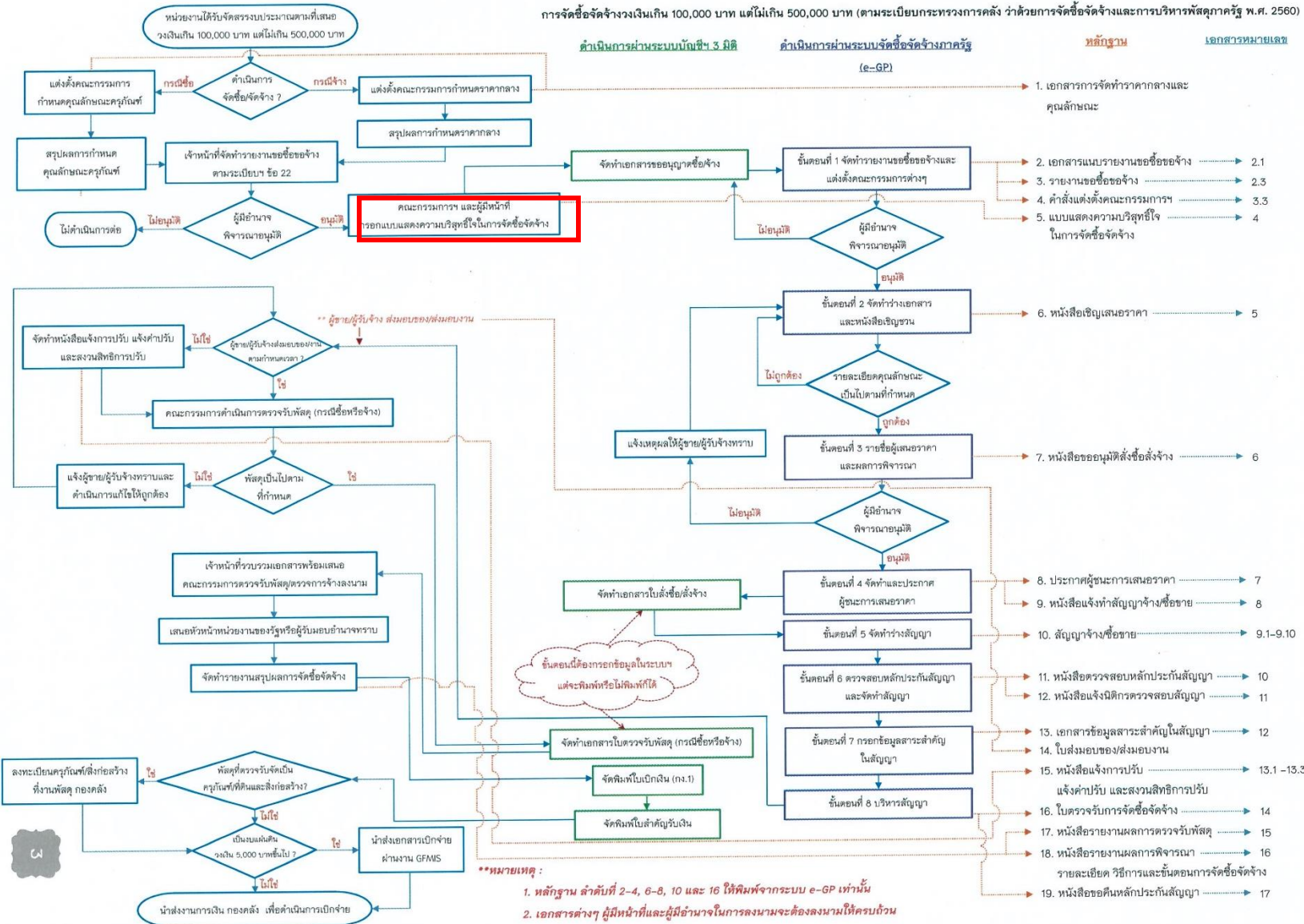


ภาพที่ 16 การแสดงแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในกระบวนการการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (1)





ภาพที่ 17 การแสดงแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในกระบวนการการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (2)



ภาพที่ 18 การแสดงแบบแสดงความต้องการบริสุทธิ์ใจในกระบวนการการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (3)



**ภาคผนวก**  
**ข้อมูลประกอบ**



ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๕๕

เพื่ออนุวัติตามมาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒ ) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้เป็นไปตามประกาศ  
ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่  
๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ.  
๒๕๕๕ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย จรรยาบรรณของ  
บุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. ๒๕๕๐

(๒) ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย  
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๔ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศอื่นในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้  
หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“นายกสภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

นายกสภามหาวิทยาลัย



M.V.E

(นายสมิลา บุญชัย)

รองอธิการบดี

ตึกอนุสารณีย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ ตามมาตรา ๓๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นผู้บังคับบัญชาตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และเป็นผู้บังคับบัญชาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และเป็นผู้บังคับบัญชาตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗

“จรรยาบรรณ” หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นตามข้อบังคับนี้ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี และส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ อันจะยังให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่อง ของบุคคลโดยทั่วไป

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานภายในที่จัดตั้งขึ้นโดยมติ ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“ก.จ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการจรรยาบรรณประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“คณะกรรมการสอบสวน” หมายความว่า คณะกรรมการสอบสวนการประพฤติผิดจรรยาบรรณ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“ก.อ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์

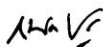
“บุคลากรมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ผู้บริหาร คณาจารย์ประจำ และบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๑๘ (ข) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้หมายความรวมถึงหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองขึ้นไปซึ่งสภามหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงานของมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

“คณาจารย์ประจำ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ดำรงตำแหน่งวิชาการตามมาตรา ๑๘ (ง) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อบังคับนี้

“บุคลากรสายสนับสนุน” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ ตามมาตรา ๑๘ (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อบังคับนี้

ผู้ดำรงตมมติสภามหาวิทยาลัย



(นายถนัด บุญชัย)

รองอธิการบดี

เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย

ภาพที่ 20 ข้อบังคับฯ ว่าด้วย จรรยาบรรณของของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.2555 (3)

“ผู้กล่าวหา” หมายความว่า บุคคลผู้ซึ่งได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณ และได้ยื่นข้อกล่าวหาต่อสภามหาวิทยาลัยหรือผู้บังคับบัญชาว่ามีบุคลากรมหาวิทยาลัยประพฤติผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้

“ผู้กล่าวโทษ” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชา กรรมการ ก.จ.ม. หรือบุคคลอื่น ซึ่งไม่ใช่ผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณ และได้ยื่นข้อกล่าวโทษต่อสภามหาวิทยาลัยว่ามีบุคลากรมหาวิทยาลัยประพฤติผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยรักษาการตามข้อบังคับนี้

#### หมวด ๑

#### จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ จรรยาบรรณที่กำหนดตามข้อบังคับนี้ให้ใช้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยทุกประเภทตำแหน่ง

ข้อ ๘ จรรยาบรรณต่อตนเอง มีดังต่อไปนี้

(๑) บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงเป็นผู้มีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมอันดีงาม ละเว้นจากอบายมุข ความชั่วทั้งปวง

(๒) บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

(๓) บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงมีเจตคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อ ๙ จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน มีดังต่อไปนี้

(๑) บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงยึดมั่นในเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย ไม่ประพฤติและไม่ปฏิบัติในทางที่ทำให้มหาวิทยาลัยเสื่อมเสียชื่อเสียง

(๒) บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

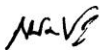
(๓) บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

(๔) บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่

(๕) บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย เยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

(๖) ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ

ถูกต้องตามมติสภามหาวิทยาลัย



(นางฉวี นงนง)

รองอธิการบดี

เขานนการสภามหาวิทยาลัย

ภาพที่ 21 ข้อบังคับฯ ว่าด้วย จรรยาบรรณของของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.2555 (4)

ข้อ ๑๐ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีดังต่อไปนี้

(๑) บุคลากรมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือส่วนราชการหรือหน่วยงานของตนเอง ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การร่วมทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

(๒) บุคลากรมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้าน การปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

(๓) บุคลากรมหาวิทยาลัยซึ่งช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(๔) บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

(๕) บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

ข้อ ๑๑ จรรยาบรรณต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคม มีดังต่อไปนี้

(๑) บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงให้บริการนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน และผู้มาติดต่องานด้วยความ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ และใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจ ของตนเองต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ

(๒) บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน และผู้มาติดต่องาน

(๓) บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินกว่าที่กฎหมาย กำหนดหรือเกินกว่าปกติวิสัยที่วิญญูชนจะพึงให้กันโดยเสน่หากจากนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน และผู้มาติดต่องาน หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่นั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์ อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วเพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ข้อ ๑๒ จรรยาบรรณของผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บริหารพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและ เหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

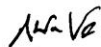
(๒) ผู้บริหารพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยการยึดหลักความเป็นธรรมและเสมอภาค

(๓) ผู้บริหารพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ สุจริต ทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

(๔) ผู้บริหารพึงคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัย รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(๕) ผู้บริหารพึงมีคุณธรรมในการบริหารจัดการ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การมอบหมายงาน เป็นต้น

ถูกต้องตามมติสภามหาวิทยาลัย



(นางฉลณี บุญชัย)

รองอธิการบดี

เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย

ภาพที่ 22 ข้อบังคับฯ ว่าด้วย จรรยาบรรณของของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.2555 (5)

**หมวด ๒**  
**จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ**

ข้อ ๑๓ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพคณาจารย์ นอกเหนือจากจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย ตามหมวด ๑ แล้ว คณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติตนดังนี้

(๑) อาจารย์พึงดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป ทั้งด้านความประพฤติส่วนตัว และการปฏิบัติงาน

(๒) อาจารย์พึงสอนศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่ปิดบังความรู้ทางวิชาการ ช่วยเหลือและปฏิบัติต่อศิษย์อย่างเมตตาและเป็นธรรม

(๓) อาจารย์พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ สุจริต

(๔) อาจารย์พึงปฏิบัติงานโดยมีเสรีภาพทางวิชาการไม่ถูกครอบงำด้วยอิทธิพลหรือประโยชน์อื่นใด

(๕) อาจารย์พึงหมั่นศึกษา ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี ให้ทันสมัย อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

(๖) อาจารย์พึงเป็นนักวิจัยที่มีจรรยาบรรณนักวิจัยตามข้อกำหนดของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

(๗) อาจารย์พึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างกัลยาณมิตร ช่วยเหลือ ส่งเสริมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

(๘) อาจารย์พึงสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย

(๙) อาจารย์พึงละเว้นจากการนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ

(๑๐) อาจารย์พึงเป็นนักวิชาการที่รอบรู้ในสาขาวิชาของตนเองเพื่อชี้แจงข้อสงสัยและประเทศชาติ

(๑๑) อาจารย์พึงรักษาศักดิ์ศรี เกียรติยศ และภูมิธรรมแห่งตนให้เหมาะสมกับความเป็นอาจารย์ ในมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพบุคลากรสายสนับสนุน นอกเหนือจากจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยตามหมวด ๑ แล้ว บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติตน ดังนี้

(๑) บุคลากรสายสนับสนุนพึงเป็นผู้ใฝ่รู้ในวิทยาการใหม่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน ที่ตนได้รับมอบหมาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้อื่น เพื่อพิจารณานำไปใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ต่องานของส่วนราชการมหาวิทยาลัย

(๒) บุคลากรสายสนับสนุนพึงหลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เรื่องส่วนบุคคล และ/หรือ เรื่องความเป็นไปในส่วนราชการออกไปเปิดเผย หรือวิจารณ์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคล และภาพลักษณ์โดยรวมของมหาวิทยาลัย

(๓) บุคลากรสายสนับสนุนพึงรับฟังคำแนะนำและยอมรับในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารส่วนราชการ ในสิ่งที่ถูกต้องควร หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ข้ามขั้นตอนการบังคับบัญชา

ถูกต้องตามมติสภามหาวิทยาลัย

  
(นางอนงค์ บุญชัย)

รองอธิการบดี

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย

ภาพที่ 23 ข้อบังคับฯ ว่าด้วย จรรยาบรรณของของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.2555 (6)

(๔) บุคลากรสายสนับสนุนพึงปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลและวิธีการที่จำเป็นในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงาน

(๕) บุคลากรสายสนับสนุนพึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

#### หมวด ๓

#### คณะกรรมการจรรยาบรรณ

ข้อ ๑๕ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะบุคคลขึ้นคณะหนึ่งที่มีความเป็นอิสระและเป็นกลาง เรียกว่า “คณะกรรมการจรรยาบรรณประจำมหาวิทยาลัย” เรียกชื่อโดยย่อว่า “ก.จ.ม.” ประกอบด้วย

(๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่ง เป็น ประธานกรรมการ

(๒) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็น รองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสี่คน เป็น กรรมการ

(๔) บุคลากรมหาวิทยาลัย จำนวนหกคน เป็น กรรมการ

(๕) รองอธิการบดีคนหนึ่ง โดยคำแนะนำของอธิการบดี เป็น กรรมการและเลขานุการ

สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการและหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการประชุมก็ได้ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๓) ต้องแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล หรือด้านกฎหมาย หรือด้านการบริหารจัดการภาครัฐ หรือแต่งตั้งจากบุคลากรมหาวิทยาลัย ซึ่งมีประสบการณ์บริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยไม่ต่ำกว่าระดับหัวหน้าสาขาวิชา หรือเทียบเท่า หรือสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท

กรรมการตาม (๔) ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้ได้มาจากบุคลากรมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ ข้าราชการพลเรือนสายสนับสนุน ประเภทละหนึ่งคน โดยให้บุคลากรมหาวิทยาลัยแต่ละประเภทคัดเลือกกันเอง


ในกรณีที่กรรมการตาม (๒) ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหรือไม่ผู้รักษาราชการแทนหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ ก.จ.ม. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่มีอำนาจและปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

ข้อ ๑๖ ประธานกรรมการ และกรรมการ ตามข้อ ๑๕ (๓) และ (๔) มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ซ้ำได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระในวาระหนึ่งแล้ว ประธานกรรมการ และกรรมการ ตามข้อ ๑๕ (๓) และ (๔) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

ถูกต้องตามมติสภามหาวิทยาลัย



(นางฉวีรัตน์ บุญชัย)

รองอธิการบดี

เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย

ภาพที่ 24 ข้อบังคับฯ ว่าด้วย จรรยาบรรณของของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.2555 (7)

- (๒) ลาออก
- (๓) สภามหาวิทยาลัยให้ออก
- (๔) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการ
- (๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๗) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ในกรณีประธานกรรมการ และกรรมการ ตามข้อ ๑๕ (๓) และ (๔) วางลงก่อนครบวาระ และได้มีการดำเนินการให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลือน้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการเพื่อให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้ ให้ ก.จ.ม. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่มีอำนาจและปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ยกเว้นประธานกรรมการ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิให้ดำรงตำแหน่งแทนโดยเร็ว

ในกรณีประธานกรรมการ และกรรมการ ตามข้อ ๑๕ (๓) และ (๔) วางลงก่อนครบวาระ ให้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งประธานกรรมการ และกรรมการ ตามข้อ ๑๕ (๓) และ (๔) ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีประธานกรรมการ และกรรมการ ตามข้อ ๑๕ (๓) และ (๔) จะครบวาระ ให้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งประธานกรรมการ และกรรมการ ตามข้อ ๑๕ (๓) และ (๔) ภายในหกสิบวันก่อนครบวาระ

ข้อ ๑๗ ก.จ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีมาตรการส่งเสริมจรรยาบรรณและการวางแผนป้องกันการประพฤติผิดจรรยาบรรณแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ

(๒) พิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณ

(๓) พิจารณาการประพฤติผิดจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย แล้วพิจารณาดำเนินการกล่าวโทษต่อไป

(๔) พิจารณาให้ความเห็นการทบทวนจรรยาบรรณให้เหมาะสมและทันสมัยยิ่งขึ้น

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๑๘ การประชุมของ ก.จ.ม. ให้ใช้ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย

โดยอนุโลม

การประชุมของ ก.จ.ม. ต้องมีประธานกรรมการอยู่ร่วมประชุมด้วย แต่ในกรณีจำเป็นที่ประธานกรรมการไม่สามารถเข้าประชุมได้ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่แทน ในกรณีที่ประธานกรรมการและรองประธานกรรมการไม่สามารถเข้าประชุมได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการตามข้อ ๑๕ (๓) คนหนึ่งทำหน้าที่แทน

ในการประชุมต้องมีรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร ถ้ามีความเห็นแย้งให้บันทึกความเห็นแย้งพร้อมทั้งเหตุผลไว้ในรายงานการประชุม และถ้ากรรมการฝ่ายข้างน้อยเสนอความเห็นแย้งเป็นหนังสือก็ให้บันทึกความเห็นแย้งนั้นไว้ด้วย

ถูกต้องตามมติสภามหาวิทยาลัย



(นายถนิต บุญชัย)

รองอธิการบดี

เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย

ภาพที่ 25 ข้อบังคับฯ ว่าด้วย จรรยาบรรณของของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.2555 (8)



ข้อ ๑๙ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานธุรการ  
ทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของ ก.จ.ม. ตามข้อบังคับนี้

#### หมวด ๔

#### กระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๐ การกระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัย  
ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ถ้าไม่เป็น  
ความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ ดังนี้

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

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้วให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติบุคคลด้วย  
บุคลากรมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งการตักเตือน คำสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลา  
ที่กำหนด หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๒๑ การกระทำผิดจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด  
จรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

- (๑) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ
- (๒) การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษาซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน
- (๓) การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ

เพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด

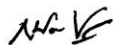
(๔) การเปิดเผยความลับของนักศึกษาที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ  
ทั้งนี้ โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ

(๕) การสอน หรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้ว่ามีผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดี  
ของประชาชนอย่างร้ายแรง

(๖) การกระทำผิดอื่นตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของ  
การกระทำ

ข้อ ๒๒ การกล่าวหาหรือการกล่าวโทษว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยประพฤติผิดจรรยาบรรณ  
ตามข้อบังคับนี้ ต้องทำเป็นหนังสือใช้ถ้อยคำสุภาพยื่นต่อหน่วยงานตามข้อ ๑๙ โดยต้องมีสาระสำคัญ  
ดังต่อไปนี้

ต้องมีลายมือชื่อและนามสกุล



(นางอรรณี บุญชัย)

รองอธิการบดี

เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย

ภาพที่ 26 ข้อบังคับฯ ว่าด้วย จรรยาบรรณของของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.2555 (9)

- (๑) ชื่อและที่อยู่ของผู้กล่าวหาหรือผู้กล่าวโทษ
- (๒) ชื่อและที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวโทษ
- (๓) การกระทำทั้งหลายที่เป็นเหตุแห่งการกล่าวหาหรือการกล่าวโทษ พร้อมทั้งข้อเท็จจริงหรือ

พฤติการณ์ตามสมควรที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด

- (๔) คำขอของผู้กล่าวหาหรือผู้กล่าวโทษ
- (๕) ลงลายมือชื่อผู้กล่าวหาหรือผู้กล่าวโทษ

ในกรณีหนังสือกล่าวหาหรือหนังสือกล่าวโทษขาดสาระสำคัญตามวรรคหนึ่ง หรือไม่ชัดเจน หรือไม่อาจเข้าใจได้ ให้เลขานุการ ก.จ.ม. หรือผู้ที่เลขานุการ ก.จ.ม. มอบหมาย แนะนำผู้กล่าวหาหรือผู้กล่าวโทษแก้ไข หรือเพิ่มเติมสาระสำคัญให้ถูกต้องครบถ้วน

ข้อ ๒๓ การยื่นข้อกล่าวหาหรือข้อกล่าวโทษตามข้อ ๒๒ ให้ยื่นได้ ๒ วิธี ดังนี้

- (๑) ยื่นที่ หน่วยงานตามข้อ ๑๙
- (๒) ยื่นทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปยังหน่วยงานตามข้อ ๑๙

การยื่นข้อกล่าวหาหรือข้อกล่าวโทษตาม (๑) ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับหนังสือออกไปรับหนังสือ ประทับตรา รับหนังสือและลงทะเบียนรับหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันที่รับหนังสือตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ และให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นหนังสือข้อกล่าวหาหรือข้อกล่าวโทษต่อ ก.จ.ม.

กรณีที่ส่งหนังสือข้อกล่าวหาหรือข้อกล่าวโทษตาม (๒) ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกไปรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ซองหนังสือเป็นวันยื่นหนังสือข้อกล่าวหาหรือข้อกล่าวโทษต่อ ก.จ.ม.

กรณีนี้ ก.จ.ม. ดำเนินการกล่าวโทษตามข้อ ๑๗ (๓) ให้ดำเนินการตามข้อ ๒๖ ต่อไป

ข้อ ๒๔ เมื่อหน่วยงานตามข้อ ๑๙ ได้รับหนังสือข้อกล่าวหาหรือข้อกล่าวโทษตามข้อ ๒๓ (๑) หรือ (๒) แล้ว ให้เลขานุการ ก.จ.ม. เสนอเรื่องให้ ก.จ.ม. พิจารณา

ข้อ ๒๕ เมื่อ ก.จ.ม. รับเรื่องตามข้อ ๒๔ แล้ว ให้ ก.จ.ม. ประชุมพิจารณาลงมติดังนี้

(๑) ถ้ากรณีมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าจะเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณ ให้เสนอผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต่อไป

(๒) ถ้ากรณีไม่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าจะเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณก็ให้ยุติเรื่องแล้วแจ้งผู้กล่าวหาหรือผู้กล่าวโทษ แล้วแต่กรณีต่อไป

ข้อ ๒๖ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับหนังสือข้อกล่าวหาหรือข้อกล่าวโทษตามข้อ ๒๕ (๑) ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า กรณีการประพฤติผิดจรรยาบรรณที่มีใช้การประพฤติผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้แต่ต้องให้ผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวโทษมีโอกาสโต้แย้งหรือชี้แจงหรือป้องกันสิทธิของตนได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่า การกล่าวหาหรือการกล่าวโทษนั้นมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

ดูกล่าวนามมิสสถานมหาวิทยาลัย

  
(นายสมศักดิ์ บุญจรัส)

รองอธิการบดี

เลขาธิการสถานศึกษา

ภาพที่ 27 ข้อบังคับฯ ว่าด้วย จรรยาบรรณของของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.2555 (10)

ในกรณีการบติถูกกล่าวหาหรือกล่าวโทษว่าประพฤติผิดจรรยาบรรณ คำว่าผู้บังคับบัญชา ตามข้อบังคับนี้ ให้หมายถึงผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๒๗ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้แต่งตั้งจำนวนอย่างน้อยสามคน ประกอบด้วยประธาน กรรมการสอบสวนซึ่งต้องเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวโทษ และกรรมการสอบสวนอย่างน้อยอีกสองคนซึ่งต้องเป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี และไม่เคยกระทำผิดจรรยาบรรณหรือผิดวินัย โดยให้กรรมการสอบสวนคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

ในกรณีจำเป็นจะให้มิผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

คณะกรรมการสอบสวนต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรหรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมายหรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยหรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัยอย่างน้อยหนึ่งคน

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แม้ภายหลังประธานกรรมการสอบสวนจะดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวโทษก็ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการสอบสวน

ในกรณีมีเหตุจำเป็นอาจแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของสถาบันอุดมศึกษาอื่นหรือข้าราชการในสังกัดของส่วนราชการอื่น เป็นประธานกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่งก็ได้

ข้อ ๒๘ การประชุม การลงมติ การคัดค้าน และวิธีการสอบสวน ของคณะกรรมการสอบสวน ให้ดำเนินการตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ข้อ ๒๙ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการสอบสวนเสร็จแล้วให้ประชุมพิจารณาลงมติว่า

(๑) ผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวโทษประพฤติผิดจรรยาบรรณหรือไม่

(๒) ผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวโทษประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใด และเห็นควรดำเนินการทางจรรยาบรรณสถานใด

(๓) ผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวโทษประพฤติผิดจรรยาบรรณแล้วเข้าข่ายกระทำผิดวินัยหรือไม่


ถ้ากระทำผิดวินัยเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๐ การประพฤติผิดจรรยาบรรณที่กำหนดตามข้อบังคับนี้ ในเรื่องใดไม่เป็นความผิดวินัย หรือเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ ก.จ.ม. เป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ ๓๑ เมื่อได้ประชุมพิจารณาตามข้อ ๒๙ แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนทำรายงาน การสอบสวนเสนอต่อ ก.จ.ม. กรรมการสอบสวนผู้ใดมีความเห็นแย้งให้ทำความเห็นแย้งแนบไว้กับรายงาน การสอบสวนโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการสอบสวนด้วย

รายงานการสอบสวนตามวรรคหนึ่งให้ดำเนินการตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ถูกต้องตามมติสภามหาวิทยาลัย



(นางอณันท์ บุญชัย)

รองอธิการบดี

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย

ภาพที่ 28 ข้อบังคับฯ ว่าด้วย จรรยาบรรณของของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.2555 (11)

ข้อ ๓๒ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้เสนอสำนวนการสอบสวนมาแล้วให้ ก.จ.ม. พิจารณาและวินิจฉัย ดังนี้

ในกรณีที่ ก.จ.ม เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวโทษไม่ได้ประพฤติผิดจรรยาบรรณสมควรรุติเรื่องให้ส่งเรื่องไปให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาสั่งการตามเห็นสมควรโดยเร็ว

ในกรณีที่ ก.จ.ม เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวโทษประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดและเห็นควรดำเนินการทางจรรยาบรรณสถานใด ให้ส่งเรื่องไปให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๐ ต่อไป

ในกรณีที่ ก.จ.ม เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวโทษประพฤติผิดจรรยาบรรณแล้วเข้าข่ายกระทำผิดวินัย ให้ส่งเรื่องไปให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

#### หมวด ๕

#### การอุทธรณ์

ข้อ ๓๓ การอุทธรณ์คำสั่งการดำเนินการทางจรรยาบรรณตามข้อ ๒๐ ให้อุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

การอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งให้ ก.อ.ม. เป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่พิจารณาดำเนินการวินิจฉัย

เมื่อ ก.อ.ม. พิจารณาวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป

ข้อ ๓๔ การอุทธรณ์คำสั่งการดำเนินการทางจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ว่าด้วยการอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.กิตติชัย วัฒนานิกร)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้ช่วยอธิการบดีสภามหาวิทยาลัย



(นางฉวีรัตน์ บุญศรี)

รองอธิการบดี

เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย

- ๑๒ -

**หมายเหตุ :-** เหตุผลในการออกข้อบังคับฉบับนี้ คือ เนื่องจากมหาวิทยาลัยเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงแก้ไข ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้เหมาะสมเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการยิ่งขึ้นประกอบกับความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการออกกฎระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้ จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับนี้

อธิการบดีมหาวิทยาลัย

  
(นายณัฐ บุญชัย)

รองอธิการบดี

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย

## ข้อมูลประกอบ

การเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและ  
สร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต



ภาพที่ 31 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (1)

อ้างอิง <https://sites.google.com/g.cmru.ac.th/dhrmcmru/>

DHRM CMRU

# โครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

## ผ่านระบบออนไลน์

### เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต

งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร  
กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

#### คำชี้แจงการอบรมด้วยระบบออนไลน์

1. เนื้อหาการอบรมแบ่งออกเป็น 4 เรื่อง
2. ผู้เข้าอบรมควรศึกษาเนื้อหาให้เข้าใจ
3. ทำแบบทดสอบหลังศึกษาเนื้อหา เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจทั้งหมดทั้ง 4 เรื่อง
4. หลังจากศึกษาเนื้อหาครบ 4 เรื่องแล้วกรุณาทำแบบประเมินความพึงพอใจ
5. ท่านต้องทำแบบทดสอบครบทั้ง 4 เรื่อง และส่งแบบประเมินความพึงพอใจ จึงจะได้รับวุฒิบัตร
6. วุฒิบัตรจะจัดส่งไปทาง e-mail ที่ท่านแจ้งไว้ในสไลด์ไป



วัฒนธรรมองค์กร



ความซื่อสัตย์สุจริต  
ในการดำเนินงาน



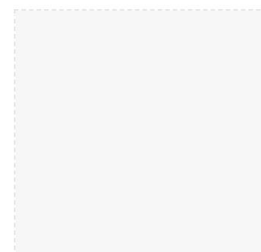
ผลประโยชน์ทับซ้อน



จรรยาบรรณของบุคลากร  
มหาวิทยาลัย



แบบประเมิน  
ความพึงพอใจ



งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร  
กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
หมายเลขโทรศัพท์ 082 - 426 - 8866

ภาพที่ 32 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (2)



อ้างอิง <https://sites.google.com/g.cmru.ac.th/dhrmcmru/>

# วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



ภาพที่ 33 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (3)





## วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



คำแนะนำ

ผู้เข้าอบรมควรศึกษาเนื้อหาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรให้ครบทุกหน้าก่อนทำแบบทดสอบ

### ความหมายวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจุบันได้มีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกันอย่างแพร่หลายซึ่งมีการให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กรไว้อย่างหลากหลาย ครอบคลุมในเรื่องของความรู้ ค่านิยม ความชอบ อุปนิสัย ประเพณี ธรรมเนียมปฏิบัติ พฤติกรรม ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้มากมายหลากหลาย



### ความหมายวัฒนธรรมองค์กร

วิรัช สวนวนวศ์วาน (2550, น.27) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร จึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพหรือจิตวิญญาณขององค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, น.314) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะร่วมที่แสดงถึงความเป็นเอกภาพและเอกลักษณ์ขององค์กรหนึ่งๆ ซึ่งอาจแสดงออกให้เห็นได้ในหลายลักษณะ เช่น ค่านิยม ประเพณี พิธีกรรม ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติที่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ยึดถือประพฤติและปฏิบัติร่วมกันอย่างเหนียวแน่น

ศิริพงษ์ เสาทายน (2551, น.71) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์กร

ภาพที่ 34 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (4)

จากนักวิชาการที่กล่าวถึงความหมายของวัฒนธรรมองค์กรจึงพอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติต่อเนื่องกันมา แล้วถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลัง เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นตัวกำหนดแนวทางปฏิบัติภายในองค์กรและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ



“ วัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวกำหนดให้คนในองค์กร รู้สึกว่าเขาควรจะทำงานหรือประพฤติอย่างไร จึงจะมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งวัฒนธรรมที่ดีจะทำหน้าที่เป็นตัวหลอมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในทางที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด วัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้มแข็งและมีทิศทางที่ชัดเจนจะหล่อหลอมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ ซึกเหิม กล้าคิดกล้าทำ วัฒนธรรมองค์กรหลายอย่างเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร เช่น วัฒนธรรมอุปถัมภ์พวกพ้อง วัฒนธรรมเจ้าขุนมูลนาย วัฒนธรรมความเกรงใจที่เกินเหตุ เป็นต้น ”

วัฒนธรรมองค์กร S-E-R-V-I-C-E ทั้ง 7 ด้าน  
กรณีตัวอย่าง บริษัทขนส่งจำกัด ( บขส.)  
ที่มา : บขส.99 Channel

ภาพที่ 35 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (5)

## วัฒนธรรมองค์กร S-E-R-V-I-C-E ด้านที่ 1 S : Service Mind จิตบริการ



 YouTube

[https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=2&v=PxnYDUuCT4w&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=PxnYDUuCT4w&feature=emb_logo)

ภาพที่ 36 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (6)

## วัฒนธรรมองค์กร S-E-R-V-I-C-E ด้านที่ 2 E:Empathy การเข้าถึงใจผู้อื่น



 **YouTube** <https://www.youtube.com/watch?v=1RLzamDaVDw>

ภาพที่ 37 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (7)



วัฒนธรรมองค์กร S-E-R-V-I-C-E ด้านที่ 3 R :  
Responsible มีสำนึกความรับผิดชอบ



 YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=OoU33LyaTpQ>

ภาพที่ 38 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (8)

วัฒนธรรมองค์กร S-E-R-V-I-C-E ด้านที่ 4 V : Vision มี  
วิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่



 **YouTube** <https://www.youtube.com/watch?v=Qhd4bSnk3qM>

ภาพที่ 39 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (9)

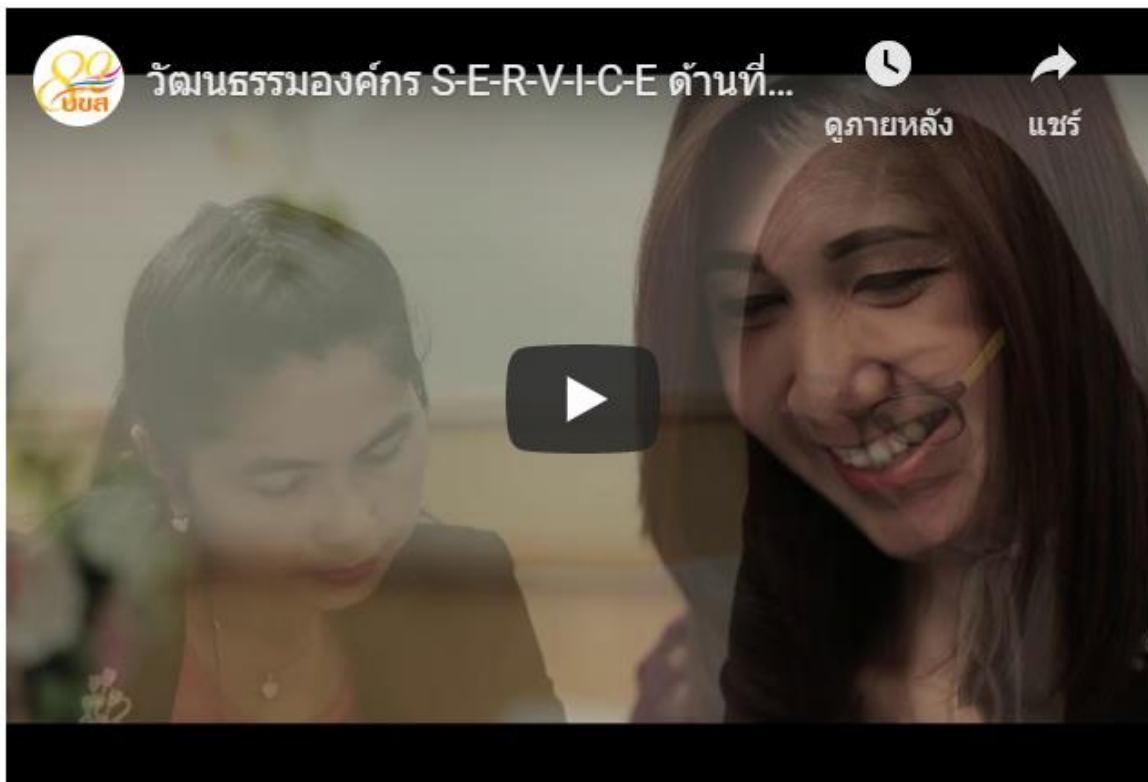
วัฒนธรรมองค์กร S-E-R-V-I-C-E ด้านที่ 5 I : Integrity มี  
คุณธรรมและจริยธรรม



 YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=LZmHn8q8S1w>

ภาพที่ 40 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (10)

วัฒนธรรมองค์กร S-E-R-V-I-C-E ด้านที่ 6 C :  
Collaboration ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น



 YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=ozY6lz4UyzQ>

ภาพที่ 41 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (11)



## วัฒนธรรมองค์กร S-E-R-V-I-C-E ด้านที่ 7 E : Expertise การสั่งสมความชำนาญในอาชีพ



ทำแบบทดสอบ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กร

 **YouTube** [https://www.youtube.com/watch?v=OofkzsLfuSI&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=OofkzsLfuSI&feature=emb_logo)

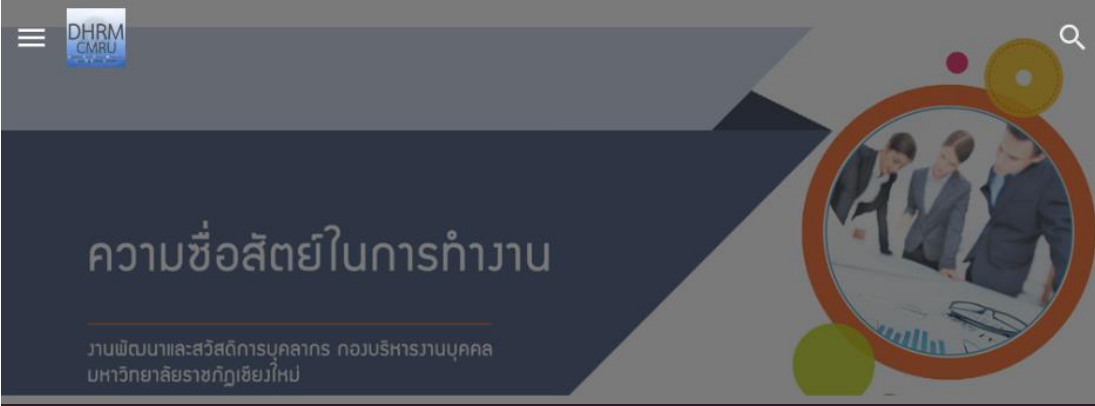
ภาพที่ 42 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (12)

# ความซื่อสัตย์ในการทำงาน

งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ethi  
trust  
justice  
guide  
values  
sincere  
peri

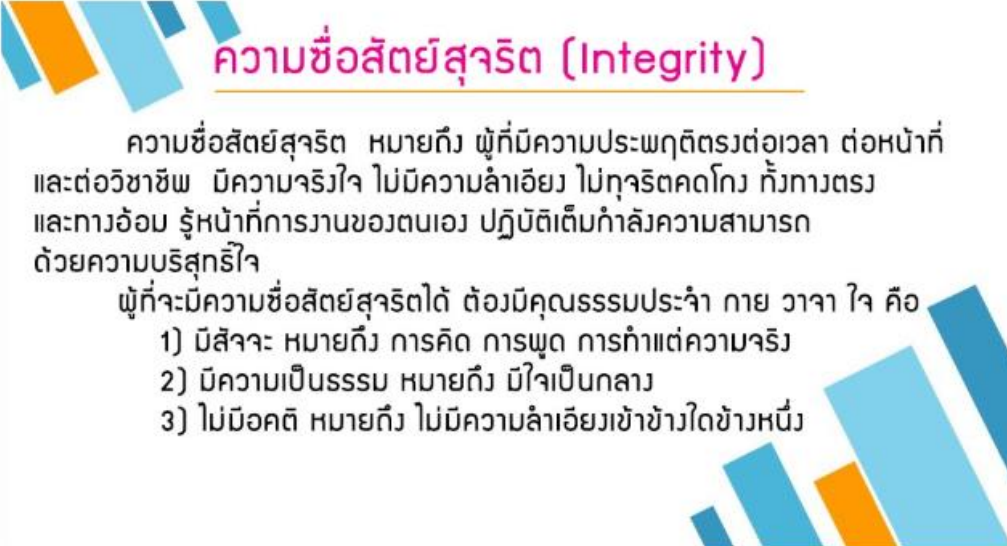
ภาพที่ 43 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (13)



**ความซื่อสัตย์ในการทำงาน**

งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

**คำแนะนำ**  
ผู้เข้าอบรมควรศึกษาเนื้อหาเรื่องความซื่อสัตย์ในการทำงานให้ครบก่อน  
ทำแบบทดสอบ



**ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)**

ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ผู้ที่มีความประพฤติตรงต่อเวลา ต่อหน้าที่ และต่อวิชาชีพ มีความจริงใจ ไม่มีความลำเอียง ไม่ทุจริตคดโกง ทั้งการตรง และการอ้อม รู้หน้าที่การงานของตนเอง ปฏิบัติเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ผู้ที่จะมีความซื่อสัตย์สุจริตได้ ต้องมีคุณธรรมประจำ กาย วาจา ใจ คือ

- 1) มีสำนึก หมายถึง การคิด การพูด การทำแต่ความจริง
- 2) มีความเป็นธรรม หมายถึง มีใจเป็นกลาง
- 3) ไม่มีอคติ หมายถึง ไม่มีความลำเอียงเข้าข้างใดข้างหนึ่ง

ภาพที่ 44 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (14)

ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองค์การ ซึ่งความซื่อสัตย์นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ของส่วนราชการแล้ว ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง และการปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎของส่วนราชการ นอกจากนี้ยังมีหลายองค์การได้กำหนดความซื่อสัตย์เป็นวัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) หรือคุณค่าร่วม (Core Value) ที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ ความเชื่อที่อยากให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติ

แล้วทำไม?...คุณจะต้องมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน .....

ความซื่อสัตย์ในการทำงานจะส่งผลโดยตรงต่อคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) ที่คนอื่นมองหรือรับรู้ในตัวบุคคลนั้นว่าเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์หรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงผลต่อเนื้อไปย้งหน่วยงานและองค์การ ทั้งนี้คุณลักษณะของความซื่อสัตย์จะมีความสำคัญและส่งผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานหรือส่วนราชการ...สรุปได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 45 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (15)

## 1. การได้รับความไว้วางใจ (Trust) จากหัวหน้างานของคุณ

พนักงานที่มีความซื่อสัตย์ย่อมทำให้หัวหน้างานพร้อมและกล้าพอที่จะมอบหมายงานที่สำคัญหรือเป็นความลับของหน่วยงานให้กับคุณ เพราะหัวหน้าไว้วางใจในตัวคุณเพราะรู้ว่างานที่มอบหมายให้ไปนั้นคุณต้องทำเสร็จและข้อมูลที่คุณทำนั้นมีความถูกต้องอย่างแน่นอน



## 2. ความน่าเชื่อถือของคุณ (Credibility)

คุณจะได้รับการยอมรับและการกล่าวถึงในทางที่ดีจากบุคคลรอบข้างไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือแม้กระทั่งผู้มาใช้บริการของคุณเอง เช่น ยอมรับว่าคุณมีความรับผิดชอบและความตั้งใจทำงาน เนื่องจากคุณไม่เคยที่จะขาดงานหรือมาสาย รวมทั้งข้อมูลที่คุณให้นั้นมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันเสมอ



ภาพที่ 46 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (16)

### 3. สร้างผลงาน (Performance) ของตัวคุณ

ความซื่อสัตย์ทำให้คุณมีโอกาสทำงานใหญ่หรือสำคัญ ซึ่งอาจเป็นงานที่มีผลกระทบ ต่อหน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยคุณจะมีโอกาสแสดงฝีมือการทำงานของคุณและโอกาสนี้เอง ย่อมจะส่งผลต่อเนื่องไปยังผลการปฏิบัติงาน (Performance) และมูลค่าเพิ่ม (Added Value) ของตัวคุณเอง



### 4. รักษาผลประโยชน์ของส่วนราชการ

หากคุณมีความซื่อสัตย์แล้วล่ะก็ ย่อมหมายถึงคุณไม่ได้เอาเปรียบหน่วยงาน และส่วนราชการแล้ว เนื่องจากคุณทำงานอย่างเต็มที่ ได้ปฏิบัติตามระเบียบและรักษาทรัพย์สิน ของส่วนราชการ และรวมถึงคุณไม่เอาความลับของส่วนราชการไปเปิดเผยให้ผู้อื่นรับรู้ ซึ่งหมายถึงคุณกำลังรักษาผลประโยชน์ให้กับหน่วยงานและส่วนราชการของคุณเอง



ภาพที่ 47 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน อย่างซื่อสัตย์สุจริต (17)



## จะวัดหรือประเมินความซื่อสัตย์ได้อย่างไร?...

เช่น หากถามว่านาย ก มีความซื่อสัตย์มากกว่านาย ข นั้น เราจะพิจารณาหรือประเมินได้จากอะไรบ้าง และเพื่อให้ส่วนราชการสามารถประเมินหรือวัดความซื่อสัตย์ได้ จึงทำให้ส่วนราชการได้กำหนดความซื่อสัตย์เป็นพฤติกรรมหรือความสามารถอย่างหนึ่ง (Competency) ซึ่งสามารถกำหนดได้เป็นความสามารถหลัก (Core Competency) ที่เป็นความสามารถหรือพฤติกรรมที่ใช้วัดหรือประเมินบุคลากรสำหรับทุกคนและทุกตำแหน่งงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดพฤติกรรมของความซื่อสัตย์ เป็นระดับต่าง ๆ เพื่อใช้ประเมินผลและพัฒนาพนักงานได้ โดยย่อยกตัวอย่างของการแบ่งพฤติกรรมความซื่อสัตย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้



## ระดับลักษณะพฤติกรรม

ระดับลักษณะพฤติกรรม 1 (ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดอย่างมาก)	ระดับลักษณะพฤติกรรม 2 (ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด)	ระดับลักษณะพฤติกรรม 3 (ตามมาตรฐานที่กำหนด)	ระดับลักษณะพฤติกรรม 4 (สูงเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด)	ระดับลักษณะพฤติกรรม 5 (สูงเกินกว่า มาตรฐานที่กำหนดอย่างมาก)
<ul style="list-style-type: none"> <li>ให้ข้อมูลที่บิดเบือนจากความเป็นจริง เป็นเหตุให้เกิดปัญหาหรือความเข้าใจผิดได้</li> <li>หลีกเลี่ยงการติดเตือนหรือแจ้งผู้ที่มีผิดระเบียบหรือกฎของส่วนราชการ</li> <li>ปฏิเสธและไม่ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น โดยมักจะอ้างถึงผู้อื่นอยู่เสมอ</li> <li>ละเมิดระเบียบหรือกฎของส่วนราชการอยู่เสมอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดูแลและรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของส่วนราชการบ้างเป็นบางครั้ง</li> <li>ติดเตือนหรือแจ้งผู้ที่มีผิดระเบียบหรือกฎของส่วนราชการเท่าที่จำเป็น</li> <li>ไม่ประพฤติตนตามระเบียบหรือกฎของส่วนราชการเป็นบางครั้ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รับฟังและไม่นำข้อมูลของผู้อื่นมาเปิดเผย</li> <li>ดูแลและรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของส่วนราชการอยู่เสมอ</li> <li>ไม่นำทรัพย์สินของส่วนราชการมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว</li> <li>ประพฤติตนตามระเบียบหรือกฎของส่วนราชการอยู่เสมอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่เปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานที่อาจสร้างความขัดแย้งหรือปัญหาให้เกิดขึ้นได้</li> <li>ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับกลุ่มคน เวลา และสถานการณ์</li> <li>ติดเตือนสมาชิกในทีมเมื่อทำผิดระเบียบหรือกฎของส่วนราชการ</li> <li>ยอมรับและหาทางแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>แจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อพบเห็นพนักงานในองค์กรทำผิดระเบียบหรือกฎของส่วนราชการ</li> <li>ปลูกจิตสำนึกให้สมาชิกทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีจรรยาบรรณและคุณธรรมในการทำงานและวิชาชีพของตน</li> <li>นำทรัพย์สินของตนเองมาใช้เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด</li> </ul>

ข้อมูลจาก : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. "ความซื่อสัตย์ (Integrity) ในการกำหนบ".  
[เข้าถึงได้จาก] <http://www.ops.moe.go.th/ops2017/forum/ความซื่อสัตย์-สุจริต/71-ความซื่อสัตย์-integrity-ในมรทกบม>  
สืบค้น วันที่ 11 เมษายน 2563

ภาพที่ 48 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (18)



กรณีตัวอย่าง เรื่อง ทุกชีวิตมีหน้าที่และต้องซื่อสัตย์ต่อ  
หน้าที่

ที่มา : บริษัท รักษาความปลอดภัย กรุงไทยธุรกิจ  
บริการ จำกัด (KTBGS)



ทำแบบทดสอบเรื่อง ความซื่อสัตย์ในการทำงาน

งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร  
กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
ติดต่อสอบถาม นางสาวภัทรกร ตาไชยวงศ์  
หมายเลขโทรศัพท์ 082 - 426 - 8866

 YouTube [https://www.youtube.com/watch?v=C26MbBS6TiA&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=C26MbBS6TiA&feature=emb_logo)

ภาพที่ 49 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (19)

# ผลประโยชน์ทับซ้อน

(Conflict of interests)

กองบริหารงานบุคคล



ภาพที่ 50 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (20)



## ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

(Conflict of interests)



งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



**คำแนะนำ**

**ผู้เข้าอบรมควรศึกษาเนื้อหาเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้ครบทุกหน้าก่อนทำแบบทดสอบ**

### ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน

คำว่า Conflict of interests มีการใช้คำภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “ผลประโยชน์ขัดกัน” “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” ด้วยคำเหล่านี้ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบ อันเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Governance) โดยทั่วไปเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน จึงหมายถึง ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์สาธารณะที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวถึงเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น

(สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2556)

ภาพที่ 51 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (21)

## รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน

รูปแบบพฤติกรรมและการกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นไปในลักษณะต่างๆ ดังนี้  
(สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2561. น. 5-9)

### 1. การรับของขวัญหรือรับผลประโยชน์

คือ การรับของขวัญและความสะดวกสบาย ที่เกินความเหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การรับของขวัญ มีได้หลายรูปแบบ เช่น การลดราคาของที่ซื้อให้การเลี้ยงอาหาร อย่างฟุ่มเฟือยตลอดงาน การให้ความบันเทิงในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ให้เอนเอียง หรือเป็นไปในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ให้ของขวัญนั้น



**ตัวอย่าง** เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับชุดไม้กอล์ฟจากผู้บริหารของบริษัทเอกชน เมื่อต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับบริษัทเอกชนแห่งนั้น ก็ช่วยเหลือให้บริษัทนั้นได้รับงาน เนื่องจากรู้สึกว่าคุณควรตอบแทนที่เคยได้รับของขวัญมา



### 2. การหาประโยชน์ให้ตนเอง (Self - Dealing)

คือ การหาประโยชน์ให้กับตนเอง ครอบครัวหรือพวกพ้อง จากตำแหน่งหน้าที่ เป็นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อตนเอง



**ตัวอย่าง** การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจหน้าที่ทำให้บริษัทตนเอง หรือบริษัทครอบครัว ได้รับงานเหมาะจากรัฐ หรือฝากลูกหลานเข้าทำงาน

ภาพที่ 52 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (22)





### 3. การทำงานหลังเกษียณ (Post - Employment)

คือ การไปทำงานหลังออกจากงานเดิม โดยใช้ความรู้ ประสบการณ์ หรืออิทธิพลจากที่เคยดำรงตำแหน่ง มารับงาน หรือหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง



**ตัวอย่าง** การที่ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกษียณแล้วใช้อิทธิพลที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานรัฐ รับผิดชอบให้บริษัทเอกชนที่ตนเคยติดต่อประสานงาน โดยอ้างว่าจะได้ติดต่อกับหน่วยงานรัฐได้อย่างราบรื่น



### 4. การทำงานพิเศษ (Outside Employment or Moonlighting)

คือ การเป็นที่ปรึกษาและการจ้างงานให้แก่ตนเอง รวมถึงการใช้ตำแหน่งสถานภาพการทำงานสาธารณะ ในการเข้าไปเป็นนายจ้างของภาคเอกชนหรือเป็นเจ้าของเอง นอกจากนี้ยังรวมถึงการใช้เวลา และเครื่องมือของรัฐ ในการทำงานพิเศษภายนอกที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานด้วย



**ตัวอย่าง** การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ทำงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานอย่างเต็มที่ แต่ใช้เวลาไปรับงานพิเศษอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานตามกฎหมาย

ภาพที่ 53 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (23)



### 5. การรับรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information)

คือ การที่เจ้าหน้าที่ของราชการ หรือนำข้อมูลไปเปิดเผย เพื่อรับสิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์ ในรูปของเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ หรือนำข้อมูลไปเปิดเผยให้แก่ญาติ หรือพวกพ้องในการแสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูลเหล่านั้น



**ตัวอย่าง** การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบข้อมูลโครงการตัดถนนเข้าหมู่บ้าน จึงบอกให้ญาติพี่น้องไปซื้อที่ดินบริเวณโครงการดังกล่าว เพื่อขายให้กับราชการในราคาที่สูงขึ้น



6. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ชั่วคราวในกิจการที่เป็นของส่วนตัว เพื่อประโยชน์ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐและทำให้หน่วยงานของรัฐเสียหายหรือเสียประโยชน์

**ตัวอย่าง** การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีหน้าที่ขับรถยนต์ของส่วนราชการ นำน้ำมันในรถไปขาย และนำเงินมาไว้ใช้จ่ายส่วนตัว ทำให้ส่วนราชการต้องเสียงบประมาณ เพื่อซื้อน้ำมันรถมากกว่าที่ควรจะเป็น พฤติกรรมดังกล่าว ถือเป็น การทุจริต เบียดบังผลประโยชน์ของส่วนรวมเพื่อประโยชน์ของตนเอง และมีความผิดฐานลักทรัพย์



ภาพที่ 54 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (24)





การนำโครงการสาธารณะ  
ลงในเขตเลือกตั้ง  
เพื่อประโยชน์ทางการเมือง

7. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง  
(Pork Barreling)

คือ การใช้อิทธิพลทางการเมืองเพื่อเรียกผลตอบแทนหรือประโยชน์  
ต่อพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ

**ตัวอย่าง** การที่นักการเมืองในจังหวัดขอเพิ่มงบประมาณเพื่อนำโครงการ  
ตัดถนน สร้างสะพาน ลงในจังหวัด โดยใช้ชื่อหรือนามสกุล  
ของตนเองเป็นชื่อสะพาน/การใช้งบประมาณในการหาเสียง



ภาพที่ 55 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (25)

กรณีตัวอย่าง เรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อน  
ที่มา : สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดเพชรบุรี



ทำแบบทดสอบ เรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อน

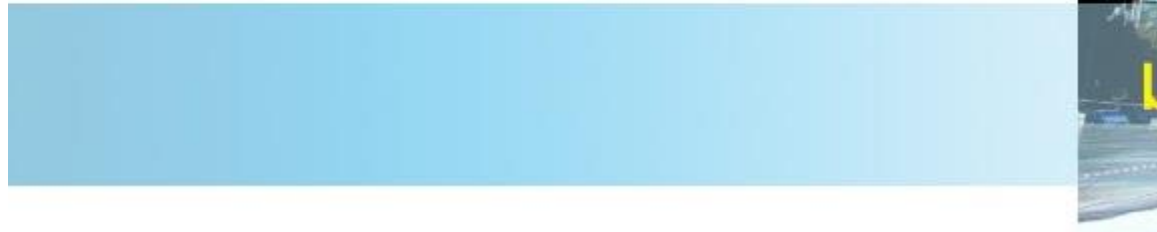
งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร  
กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
ติดต่อสอบถาม นางสาวภัทรภร ดาไชยวงศ์  
หมายเลขโทรศัพท์ 082 - 426 - 8866

 **YouTube** [https://www.youtube.com/watch?v=Uh-T3\\_E6I9g&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=Uh-T3_E6I9g&feature=emb_logo)

ภาพที่ 56 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (26)

# จรรยาบรรณ บุคลากรมหาวิทยาลัย

งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



ภาพที่ 57 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (27)



# จรรยาบรรณ บุคลากรมหาวิทยาลัย

งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
Chiang Mai Rajabhat University

## คำแนะนำ

ผู้เข้าอบรมศึกษาเนื้อหาเรื่องข้อบังคับสภามหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย ให้  
ครบทุกหน้าก่อนทำแบบทดสอบ

## จรรยาบรรณต่อตนเอง มีดังต่อไปนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงเป็นผู้มีศีลธรรม คุณธรรม และ  
จริยธรรมอันดีงาม ละเว้นจากอบายมุข ความชั่วทั้งปวง
2. บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่  
ราชการด้วยซื่อสัตย์สุจริต และไม่แสวงหาผลประโยชน์  
โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพ กำหนดไว้  
ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย
3. บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงมีเจตคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้  
มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูน ความรู้  
ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติ  
หน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



ภาพที่ 58 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (28)

## จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงาน มีดังต่อไปนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงยึดมั่นในเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย ไม่ประพฤติก่อและไม่ปฏิบัติในทางที่ทำให้มหาวิทยาลัยเสื่อมเสียชื่อเสียง
2. บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอภาค และปราศจากอคติ
3. บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ
4. บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และให้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่
5. บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย เยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง
6. ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ

ภาพที่ 59 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (29)

## จรรยาบรรณต่อจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีดังต่อไปนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา  
พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ  
ช่วยเหลือส่วนราชการหรือหน่วยงานของตนเอง ทั้งในด้าน  
การให้ความคิดเห็น การร่วมทำงานและการแก้ปัญหา  
รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนา  
งานในความรับผิดชอบด้วย
2. บุคลากรมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่  
ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ  
สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา  
ตลอดจนการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผล  
ที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
3. บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ  
รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ  
ในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
4. บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่น  
มาเป็นของตน

ภาพที่ 60 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (30)



## จรรยาบรรณต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคม มีดังต่อไปนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงให้บริการนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน และผู้มาติดต่องานด้วยความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ และใช้ทริยวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ
2. บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือของนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชนและผู้มาติดต่องาน
3. บุคลากรมหาวิทยาลัยพึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือเกินกว่าปกติวิสัยที่วิญญูชนจะพึงให้กันโดยเสน่หาจากนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน และผู้มาติดต่องานหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่นั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ภาพที่ 61 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (31)

### จรรยาบรรณของผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
2. ผู้บริหารพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยการยึดหลักความเป็นธรรมและเสมอภาค
3. ผู้บริหารพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ สุจริต ทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
4. ผู้บริหารพึงคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อบุคคลขอมหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. ผู้บริหารพึงมีคุณธรรมในการบริหารจัดการ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การมอบหมายงาน เป็นต้น

ภาพที่ 62 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (32)

## จรรยาบรรณต่อวิชาชีพคณาจารย์ มีดังต่อไปนี้

1. อาจารย์พึงดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป ทั้งด้านความประพฤติส่วนตัวและการปฏิบัติงาน
2. อาจารย์พึงสอนศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่ปิดบังความรู้ทางวิชาการ ช่วยเหลือและปฏิบัติต่อศิษย์อย่างเมตตาและเป็นธรรม
3. อาจารย์พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ สุจริต
4. อาจารย์พึงปฏิบัติงานโดยมีเสรีภาพทางวิชาการไม่ถูกครอบงำด้วยอิทธิพลหรือประโยชน์อื่นใด
5. อาจารย์พึงหมั่นศึกษา ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี ให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
6. อาจารย์พึงเป็นนักวิจัยที่มีจรรยาบรรณนักวิจัยตามข้อกำหนดของคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ
7. อาจารย์พึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานเยี่ยงกัลยาณมิตร ช่วยเหลือ ส่งเสริมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
8. อาจารย์พึงสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ และมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย
9. อาจารย์พึงละเว้นจากการนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่น มาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ
10. อาจารย์พึงเป็นนักวิชาการที่รอบรู้ในสาขาวิชาของตนเอง เพื่อชี้นำสังคมท้องถิ่นและประเทศชาติ
11. อาจารย์พึงรักษาศักดิ์ศรี เกียรติยศ และภูมิธรรมแห่งตน ให้เหมาะสมกับความเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

ภาพที่ 63 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (33)

## จรรยาบรรณต่อวิชาชีพบุคลากรสายสนับสนุน มีดังต่อไปนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนพึงเป็นผู้ใฝ่รู้ในวิทยาการใหม่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้อื่น เพื่อพิจารณานำไปใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ต่องานของส่วนราชการมหาวิทยาลัย
2. บุคลากรสายสนับสนุนพึงหลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เรื่องส่วนบุคคล และ/หรือ เรื่องความเป็นไปในส่วนราชการออกไปเปิดเผยหรือวิจารณ์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคล และภาพลักษณ์โดยรวมของมหาวิทยาลัย
3. บุคลากรสายสนับสนุนพึงรับฟังคำแนะนำและยอมรับในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารส่วนราชการ ในสิ่งที่ถูกต้อง ควร หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ข้ามขั้นตอนการบังคับบัญชา
4. บุคลากรสายสนับสนุนพึงหลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของบุคลากรมหาวิทยาลัยปรับตนให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความสุภาพและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลและวิธีการที่จำเป็นในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงาน
5. บุคลากรสายสนับสนุนพึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

ภาพที่ 64 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (34)



## ทำแบบทดสอบ เรื่อง จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ท่านสามารถศึกษา เรื่อง ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย ได้ ที่นี่

ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเชียงใหม่  
ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร  
มหาวิทยาลัย



งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร  
กองบริหารงานบุคคล  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
ติดต่อสอบถาม นางสาวภัทรภร ดาไชยวงศ์  
หมายเลขโทรศัพท์ 082 - 426 - 8866

ภาพที่ 65 ข้อมูลประกอบการเข้าอบรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน  
อย่างซื่อสัตย์สุจริต (35)