



คู่มือ

จรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

(ฉบับปรับปรุง)

พ.ศ. ๒๕๕๒

คำนำ

ด้วยมหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือจรรยาบรรณข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เรื่อง จรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประกอบด้วยสาระสำคัญหลายประการ เช่น ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ฯ มาตรฐานของจรรยาบรรณในสถาบันอุดมศึกษา โครงสร้างการดำเนินงาน เป็นต้น ซึ่งจะมีประโยชน์ในการปฏิบัติตนของบุคลากร รวมทั้งการบริหารเกี่ยวกับจรรยาบรรณด้วย

มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณขึ้นมาทำงานแทนชุดเดิมที่หมดวาระตามกรรมการสภามหาวิทยาลัยและมีการร่างแก้ไขข้อบังคับจรรยาบรรณตามประกาศของ ก.พ.อ. คณะกรรมการจึงได้จัดทำคู่มือจรรยาบรรณข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัย ฉบับที่ ๒ ขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิเชียร ฝอยพิกุล)

เลขาธิการคณะกรรมการจรรยาบรรณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา



“... การงานทุกอย่างทุกอาชีพ ย่อมจะมีจรรยาบรรณของตนเอง. จรรยาบรรณนั้นจะบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม แต่ก็เป็นที่ยึดถือกันว่าเป็นความดีงาม ที่คนในอาชีพนั้นพึงประพฤติปฏิบัติ. หากผู้ใดล่วงละเมิดก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายทั้งแก่บุคคล หมู่คณะ และส่วนรวมได้. เหตุนี้ ผู้ปฏิบัติงานในทุกสาขาอาชีพ นอกจากจะต้องมีความรู้ในสาขาของตนอย่างลึกซึ้ง จัดเจนและศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอแล้ว ยังจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน ทั้งข้อที่ควรปฏิบัติและไม่พึงปฏิบัติอย่างเคร่งครัดด้วย จึงจะสามารถประพฤติตนปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับความเชื่อถือยกย่องในเกียรติ ในศักดิ์ศรี และในความสามารถด้วยประการทั้งปวง...”

พระบรมราโชวาท

ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยมหิดล

วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๔๐

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๒
๑. ความเป็นมา	๕
๒. เจตนารมณ์	๖
๓. ขอบเขตการใช้บังคับ	๖
๔. ความหมาย “จรรยาบรรณ”	๗
๔.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง	๘
๔.๒ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ต่อการปฏิบัติงาน และต่อหน่วยงาน	๘
๔.๓ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และต่อผู้ร่วมงาน	๙
๔.๔ จรรยาบรรณต่อศิษย์และผู้รับบริการ ต่อสังคมและผู้มาติดต่อ	๙
๔.๕ จรรยาบรรณทั่วไป สำหรับข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอน และวิจัย	๑๐
๔.๖ การกระทำผิดจรรยาบรรณที่ถือว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง	๑๐
๔.๗ โทษทางจรรยาบรรณ	๑๐
๕. หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือ การทำทัณฑ์บนผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ	๑๑
๖. ข้อควรระวัง	๑๒
๗. ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. : แผนภูมิโครงสร้าง หลักเกณฑ์และวิธีการในการ ดำเนินการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บน ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ	๑๗
ภาคผนวก ข. : โครงสร้างการดำเนินงานของคณะกรรมการจรรยาบรรณ	๑๘
ภาคผนวก ค. : แนวการพิจารณาลงโทษข้าราชการที่กระทำผิด	๑๙
ภาคผนวก ง. : ตัวอย่างหนังสือทัณฑ์บน	๓๕
ภาคผนวก จ. : ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา พ.ศ. ๒๕๕๐	๔๐

ความเป็นมาและเจตนารมณ์

๑. ความเป็นมา

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ถูกยกวางขึ้นโดยคณะกรรมการจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ตามคำสั่งสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่ ๖/๒๕๕๐ ประกอบด้วย

๑.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย เดชตานนท์	ประธานกรรมการ
๑.๒ นายสุนนท์ กชพลายุทธ์	กรรมการ
๑.๓ นายกงกฤษ หิรัญกิจ	กรรมการ
๑.๔ ร้อยตำรวจเอกวันชนะ บุญเอก	กรรมการ
๑.๕ นายอธิพัชร ทีวีชาติ	กรรมการ
๑.๖ นายวรชัย ยงพิทยาพงศ์	กรรมการ
๑.๗ นายวัชรินทร์ แก้วลา	กรรมการและเลขานุการ

โดยที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. ๒๕๕๐ ฉบับนี้ แต่เดิมได้ยกวางข้อบังคับโดยใช้ชื่อ “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘” เพื่อกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย

หลังจากร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการพ.ศ. ๒๕๔๘ ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมการดำเนินงานการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพฯ ได้เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการถาวรของร่างระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่จะนำเสนอสภามหาวิทยาลัย ซึ่งได้มีมติให้นำร่างดังกล่าวจัดให้มีการรับฟังแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์พิเศษตามสัญญา และลูกจ้างชั่วคราว และบุคลากรประเภทอื่นทุกประเภท ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ในมาตรา ๔๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ต่อมาได้มีการนำร่างดังกล่าว และได้รวบรวมความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการถาวรของร่างระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่จะนำเสนอสภามหาวิทยาลัยอีกครั้งหนึ่ง จนได้ปรับแก้ไขชื่อร่างข้อบังคับเป็น “ข้อบังคับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. ๒๕๕๐”

๒. เจตนารมณ์

หลังจากที่ร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว ได้มีการประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป (ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เริ่มมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๐) ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้ข้อบังคับนี้ตามที่เสนอสภามหาวิทยาลัย คือ “เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาไม่ว่าจะเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์พิเศษตามสัญญา และลูกจ้างชั่วคราว และบุคลากรประเภทอื่นทุกประเภท มีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการรักษาคำรงไว้ซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาอันจะนำมาซึ่งการยอมรับในสถานะและคุณค่าแห่งมหาวิทยาลัยต่อบุคคลทั้งหลาย” โดยอาศัยอำนาจออกข้อบังคับนี้ตามความในมาตรา ๑๘(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับ มาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาพ.ศ. ๒๕๔๗

๓. ขอบเขตการใช้บังคับ

๓.๑ บุคลากรที่อยู่ภายใต้ข้อบังคับฉบับนี้

ในส่วนของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับกับข้าราชการและบุคลากร^๑ ดังนี้

๓.๑.๑ ใช้บังคับกับ “ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ทั้งสายการสอนและสายสนับสนุน และ

๓.๑.๒ ใช้บังคับกับ “บุคลากร” หมายความว่า ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์พิเศษตามสัญญา และลูกจ้างชั่วคราว และให้หมายความรวมถึงบุคลากรประเภทอื่นทุกประเภท โดยอนุโลม กล่าวคือ

^๑ คูณานิยาม ข้อ ๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. ๒๕๕๐

๓.๑.๒.๑ “ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา ที่จ้างโดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน

๓.๑.๒.๒ “อาจารย์พิเศษตามสัญญา” หมายความว่า บุคลากรที่มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้าง ให้ปฏิบัติงานด้านการสอนและงานวิชาการ โดยมีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ หรือศาสตราจารย์พิเศษ ที่จ้างโดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดินและหรืองบประมาณของมหาวิทยาลัย

๓.๑.๒.๓ “พนักงานราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดิน เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่สายการสอนและสายสนับสนุนให้กับมหาวิทยาลัย และ

๓.๑.๒.๔ “ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า บุคลากรที่มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ตามกรอบอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนด ที่จ้างโดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดินและหรืองบประมาณของมหาวิทยาลัย

๓.๒ จรรยาบรรณที่อยู่ภายใต้ข้อบังคับฉบับนี้

ต้องเป็นจรรยาบรรณที่ไม่ถือเป็นการผิดวินัยตามหมวด ๕ วินัยและการรักษาวินัยตั้งแต่มาตรา ๓๗ ถึงมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

หากจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ข้อใด ไม่ถือเป็นการผิดวินัยตามหมวด ๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่งหรือการทำทัณฑ์บนแก่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้

แต่หากจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ข้อใด เป็นความผิดวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๕ ตั้งแต่มาตรา ๓๗ ถึงมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่งหรือการทำทัณฑ์บนแก่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้หาได้ไม่ ต้องดำเนินการสอบสวนทางวินัย ตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ต่อไปเท่านั้น

๔. ความหมาย “จรรยาบรรณ”

“จรรยาบรรณ” หมายความว่า ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ อันเป็นบรรทัดฐานสำหรับข้าราชการ และบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อต้องการรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความดีงาม ความสงบสุข และความเจริญในตัวตนและวิชาชีพโดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรตามข้อบังคับนี้^๒ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ข้อ ดังนี้

- ๑ ข้อ ๔ จรรยาบรรณต่อตนเอง
- ๑ ข้อ ๕ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ต่อการปฏิบัติงาน และต่อหน่วยงาน
- ๑ ข้อ ๖ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และต่อผู้ร่วมงาน
- ๑ ข้อ ๗ จรรยาบรรณต่อศิษย์ ผู้มาติดต่องาน และสังคม
- ๑ ข้อ ๘ จรรยาบรรณทั่วไป สำหรับข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและวิจัย
- ๑ ข้อ ๙ และข้อ ๑๐ การผิดจรรยาบรรณร้ายแรง โทษทางจรรยาบรรณ
- ๑ ข้อ ๑๖ , ๑๗ และข้อ ๑๘ หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำ

ทัณฑ์บนผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ

๔.๑ ข้อ ๔ จรรยาบรรณต่อตนเอง

จรรยาบรรณต่อตนเอง มีดังนี้

(๑) ข้าราชการและบุคลากรพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและบุคลากร

(๒) ข้าราชการและบุคลากรพึงมีทัศนคติที่ดี พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

(๓) ข้าราชการและบุคลากรพึงละเว้นการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

ผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณตาม (๓) เป็นความผิดวินัย

๔.๒ ข้อ ๕ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ต่อการปฏิบัติงาน และต่อหน่วยงาน

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ต่อการปฏิบัติงาน และต่อหน่วยงาน มีดังนี้

(๑) ข้าราชการและบุคลากรพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และไม่

^๒ คู่มือฉบับนี้ ข้อ ๓ วรรคท้าย แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. ๒๕๕๐

แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

(๒) ข้าราชการและบุคลากรพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตและเที่ยงธรรม

(๓) ข้าราชการและบุคลากรพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

(๔) ข้าราชการและบุคลากรพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

(๕) ข้าราชการและบุคลากรพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสียวงเงินจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตน

(๖) ข้าราชการและบุคลากรพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๔.๓ ข้อ ๖ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผู้ร่วมงาน

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีดังนี้

(๑) ข้าราชการและบุคลากรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังเหตุผล ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล

(๒) ข้าราชการและบุคลากรพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(๓) ข้าราชการและบุคลากรพึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์

๔.๔ ข้อ ๗ จรรยาบรรณต่อศิษย์ และผู้รับบริการ ต่อสังคม และต่อประชาชน

จรรยาบรรณต่อศิษย์ และผู้รับบริการ ต่อสังคม และต่อประชาชน มีดังนี้

(๑) ข้าราชการและบุคลากรพึงให้บริการอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อข่งหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

(๒) ข้าราชการและบุคลากรพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของบุคคลทั่วไป

(๓) ข้าราชการและบุคลากรพึงรักษาเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่เสื่อมเสียต่อชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร

(๔) ข้าราชการและบุคลากรพึงละเว้นการรับเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นตัวเงินได้ ยกเว้น ในกิจการหรือธุรกรรมตามปกติของมหาวิทยาลัย

๔.๕ ข้อ ๘ จรรยาบรรณทั่วไป สำหรับข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและวิจัย

นอกจากต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณในข้อ ๔ ถึงข้อ ๗ แล้วยังต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ดังนี้

(๑) อุทิศเวลาและเสียสละให้กับงานสอนและหรือวิจัยด้วยความรับผิดชอบ

(๒) ส่งสอน สร้างเสริมความรู้ที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจเป็นแบบอย่างทั้งทางวิชาการและจริยธรรมแก่ศิษย์ รวมถึงให้ความรัก ความเมตตา เอื้ออาทรต่อศิษย์ด้วยความเสมอภาค

(๓) ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

(๔) ไม่กระทำการเป็นผู้ปิดกั้นความเจริญทางสติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์

(๕) ต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

ผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณตาม (๕) เป็นความผิดวินัยร้ายแรง

๔.๖ ข้อ ๙ การกระทำผิดจรรยาบรรณที่ถือว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

กระทำผิดจรรยาบรรณดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

(๑) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ

(๒) การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับศิษย์ซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

(๓) การเรียก รับ หรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากศิษย์หรือผู้รับบริการเพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด

(๔) การเปิดเผยความลับของศิษย์ที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ ทั้งนี้โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ศิษย์หรือผู้รับบริการ

(๕) การสอนและหรือวิจัยหรืออบรมศิษย์เพื่อให้กระทำการที่รู้หรือว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง

(๖) การกระทำความผิดอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของการกระทำโดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

๔.๗ ข้อ ๑๐ โทษทางจรรยาบรรณ

ผู้ใดไม่ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณในข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๙ จะได้รับดังต่อไปนี้

(๑) การตักเตือน

- (๒) การภาคทัณฑ์
- (๓) การประณาม
- (๔) การบันทึกในทะเบียนประวัติบุคคล
- (๕) การงดขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ภายในเวลาที่กำหนดตามความเหมาะสม
- (๖) การห้ามขอตำแหน่งทางวิชาการภายในเวลาที่กำหนดตามความเหมาะสม โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย
- (๗) โทษอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของความผิด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

การกำหนดโทษต้องคำนึงถึงสภาพและความร้ายแรงของความผิด และอาจกำหนดโทษอย่างเดียวหรือหลายอย่างรวมกันได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีการลงโทษทางวินัยหรือไม่ก็ตาม

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการในการตัดเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตัดเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ มีหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ผู้มีอำนาจในการตัดเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ ได้แก่ อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชา กล่าวคือตามคำนิยาม “ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดีหรือตำแหน่งอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้แก่ คณบดีผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

๕.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการในการตัดเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ ดังนี้

๕.๒.๑ เมื่ออธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชามีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะฟังได้ว่าข้าราชการหรือบุคลากรผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่ไม่ถือเป็นความผิดวินัย ให้เรียกพบโดยแจ้งเป็นหนังสือ และให้ดำเนินการตัดเตือนด้วยวาจาเพื่อให้ผู้นั้นปรับปรุงตนภายในระยะเวลาที่เห็นสมควร กล่าวคือ

๕.๒.๑.๑ ก่อนที่อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการตัดเตือนด้วยวาจาเพื่อให้ผู้นั้นปรับปรุงตนภายในระยะเวลาที่เห็นสมควรนั้น ต้องมีข้อเท็จจริงพยานหลักฐานเพียงพอที่จะฟังได้ว่าข้าราชการหรือบุคลากรผู้นั้น ประพฤติผิดจรรยาบรรณที่ไม่ถือเป็นความผิดวินัย กล่าวคือข้อเท็จจริงพยานหลักฐานที่ได้มานั้น อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดที่ไม่มีส่วนได้เสียหรือเป็นความกันมาก่อน เพื่อสืบสวนเบื้องต้น หรือจะเสนออธิการบดีแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสืบสวนหาข้อเท็จจริงก็ได้ ทั้งนี้ ตามมาตรา ๔๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน

สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงว่า มีมูลหรือมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะฟังได้ว่าข้าราชการหรือบุคลากรผู้นั้น ประพฤติผิดจรรยาบรรณที่ไม่ถือเป็นความผิดวินัยหรือไม่ และเพื่อเป็นการให้โอกาสแก่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณได้โต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตนได้อย่างเพียงพอ และเป็นธรรม ตามหลักแห่งการปฏิบัติราชการทางปกครองหากว่า

ก. มีมูล หรือมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะฟังได้ว่าข้าราชการหรือบุคลากรผู้นั้นประพฤติผิดจรรยาบรรณที่ไม่ถือเป็นความผิดวินัย ให้อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาเรียกพบโดยแจ้งเป็นหนังสือ และให้ดำเนินการตักเตือนด้วยวาจาเพื่อให้ผู้นั้นปรับปรุงตนภายในระยะเวลาที่เห็นสมควร (ข้อ๘) หรือ

ข. ไม่มีมูล หรือไม่มีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะฟังได้ว่าข้าราชการหรือบุคลากรผู้นั้นประพฤติผิดจรรยาบรรณที่ไม่ถือเป็นความผิดวินัย ให้อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาสั่งยุติเรื่อง

๕.๒.๑.๒ เมื่ออธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาเห็นว่าได้ดำเนินการตักเตือนด้วยวาจาตามข้อ ๒.๑.๑ (ก.) แล้ว แต่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณยังไม่ปรับปรุงตนเองภายในระยะเวลาที่เห็นสมควร ให้ออกคำสั่งตักเตือนหรือทัณฑ์บนเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ผู้นั้นปรับปรุงตนเองและให้ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณลงลายมือชื่อรับทราบในคำสั่งตักเตือนนั้น

๕.๒.๑.๓ หากผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณตามข้อ ๒.๑.๑ (ก.) ไม่มาพบอธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อรับฟังการตักเตือนด้วยวาจา หรือรับทราบคำสั่งตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว ยังไม่ปรับปรุงตนเองตามข้อ ๒.๑.๒ ให้อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามหลักเกณฑ์วิธีการดำเนินการทางวินัย ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กล่าวคือ ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณไม่ปฏิบัติตามคำสั่งตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือเป็นความผิดวินัย ทั้งนี้ ตามมาตรา ๔๖วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยต่อไป ตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

๖. ข้อควรระวัง

ปัญหาทางข้อกฎหมายเกี่ยวกับการใช้ข้อบังคับนี้ในเรื่องขอบเขตการใช้บังคับตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น คือ จรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ข้อใด ไม่ถือเป็นความผิดวินัยตามหมวด ๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนแก่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้

แต่หากจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ข้อใด เป็นความผิดวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวด

๕ ตั้งแต่มาตรา ๓๗ ถึง มาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการตัดเตือนการมีคำสั่ง หรือการทำ ทัณฑ์บนแก่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้หาได้ไม่ต้องดำเนินการสอบสวนทางวินัย ตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ต่อไปเท่านั้น เช่น

ตัวอย่างที่ ๑

ในหมวด ๑ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อ ๕ (๓) พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ฯ จะเห็นได้ว่า ตามข้อ ๕ (๓) นี้ เป็นจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรที่เป็นความผิดวินัย ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เมื่อมีการมอบหมายให้

บุคคลใดสืบสวนหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏว่ามีมูลกระทำผิดทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้ด้วย อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการตัดเตือนการมีคำสั่ง หรือการทำ ทัณฑ์บนแก่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้หาได้ไม่ ต้องดำเนินการสอบสวนทางวินัยเท่านั้น เพราะจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรตามข้อ ๕ (๓) เป็นความผิดวินัยนั่นเอง หรือ

ตัวอย่างที่ ๒

ในหมวด ๑ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อ ๕ (๖) พึงใช้และดูแลรักษาทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเองจะเห็นได้ว่า ตามข้อ ๕ (๖) นี้ เป็นจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรที่ไม่เป็นความผิดวินัย ตามที่กำหนดไว้ตั้งแต่มาตรา ๓๗ ถึงมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เมื่อมีการมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏว่ามีมูลกระทำผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้ สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการตัดเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำ ทัณฑ์บนแก่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้ได้

ดังนั้น ตามตัวอย่างที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บังคับบัญชาจะใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการตัดเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำ ทัณฑ์บนแก่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้ได้ ต้องพิจารณาในหมวด ๕ วินัยและการรักษาวินัย ตั้งแต่มาตรา ๓๗ ถึงมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบด้วยถ้าหากจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ข้อใด ไม่ถือเป็นความผิดวินัยตามหมวด ๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการตัดเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำ ทัณฑ์บนแก่ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้ได้

ภายหลังการจัดทำคู่มือจรรยาบรรณข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาไปแล้ว สภามหาวิทยาลัยมีการปรับเปลี่ยนคณะกรรมการขึ้นมาทำหน้าที่แทนกรรมการชุดเดิมหรือแทนกรรมการที่ว่างลง ตามคำสั่งสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่ ๖/๒๕๕๐ ได้มีมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๑ แต่งตั้งกรรมการชุดใหม่แทนชุดเดิม ตามคำสั่งสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่ ๑๑/๒๕๕๑ ประกอบด้วย

๑.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัย เดชตานนท์	ประธานกรรมการ
๑.๒ นายสุนนท์ กชพลายุทธ์	กรรมการ
๑.๓ นายกงกฤช หิรัญกิจ	กรรมการ
๑.๔ ร้อยตำรวจเอกวันชนะ บุญเอก	กรรมการ
๑.๕ นายเมธี ฤทธิไธสง	กรรมการ
๑.๖ นายมงคล ทะมั่งกลาง	กรรมการ
๑.๗ นายวรชัย ยงพิทยาพงศ์	กรรมการ

ก.พ.อ. ได้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ในราชกิจจานุเบกษา ให้ยกเลิกประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ตามประกาศ ก.พ.อ.ฉบับลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐ และให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน มีผลใช้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตั้งแต่วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๑ ซึ่งมีการแก้ไขจากประกาศเดิมดังนี้

๑. ยกเลิกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐

๒. ตัดความในข้อ ๖ เรื่องโทษทางจรรยาบรรณ ออก

๓. ตัดข้อ ๕ (๒) เรื่องการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณออก เนื่องจากตัดเรื่องโทษทางจรรยาบรรณออกแล้วเพื่อให้สอดคล้องกัน

มหาวิทยาลัยได้นำประกาศมาปรับแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยนำเสนอต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณ

ต่อมาสภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณที่ได้หมดวาระลงและสภามหาวิทยาลัย ได้มีมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ แต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลง ตามคำสั่งสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่ ๔/๒๕๕๒ ประกอบด้วย

๒.๑ รองศาสตราจารย์เชิดชัย โขจรตันชัย	ประธานกรรมการ
๒.๒ ศาสตราจารย์ประสาท สืบคำ	กรรมการ
๒.๓ นายกงกฤช หิรัญกิจ	กรรมการ

และคำสั่งสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่ ๑๕/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ได้แต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ฝอยพิกุล

กรรมการ

เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๒ คณะกรรมการจรรยาบรรณประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ โดยได้พิจารณาร่างข้อบังคับจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มหาวิทยาลัยนำเสนอแก้ไขแล้ว คณะกรรมการจรรยาบรรณได้มีมติให้แก้ไขตามประเด็น ดังนี้

๑. เพิ่มนิยามศัพท์คำว่า “บุคลากร” หมายความว่า พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

๒. เพิ่มจรรยาบรรณของผู้ได้บังคับบัญชาที่พึงมีต่อผู้บังคับบัญชา ดังนี้

(๑) ข้าราชการและบุคลากรต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

๓. แก้ไขโทษทางจรรยาบรรณ ดังนี้

“ผู้ใดกระทำความผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้ และกรณีไม่ถือเป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ ดังนี้

(๑) การตักเตือน หรือ

(๒) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือ

(๓) ทำทัณฑ์บน

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้วให้บันทึกไว้ในระเบียบประวัติบุคคลด้วย ”

ซึ่งรายละเอียดการแก้ไขข้อบังคับปรากฏในคู่มือฉบับแก้ไขนี้

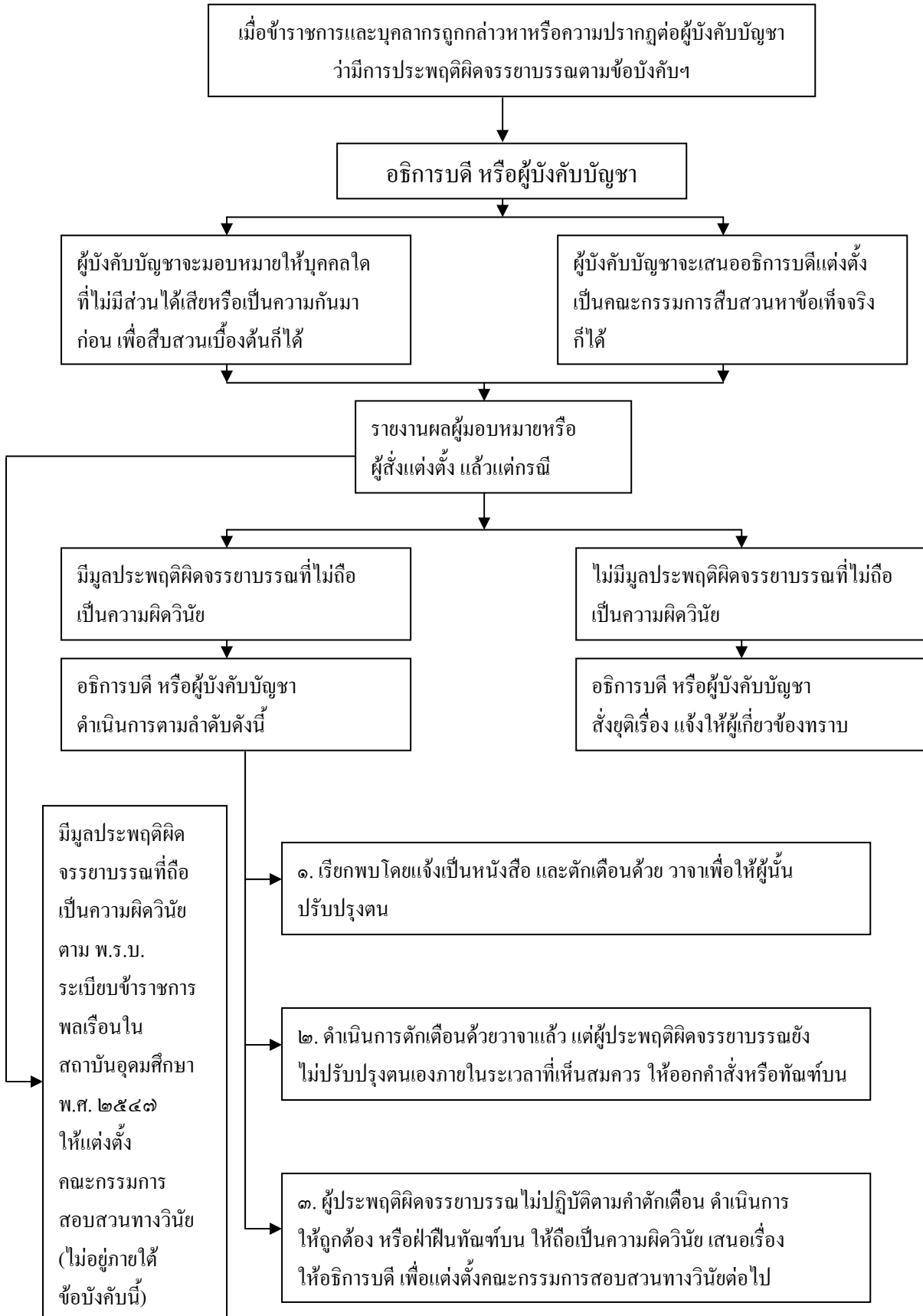
ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แผนภูมิโครงสร้าง

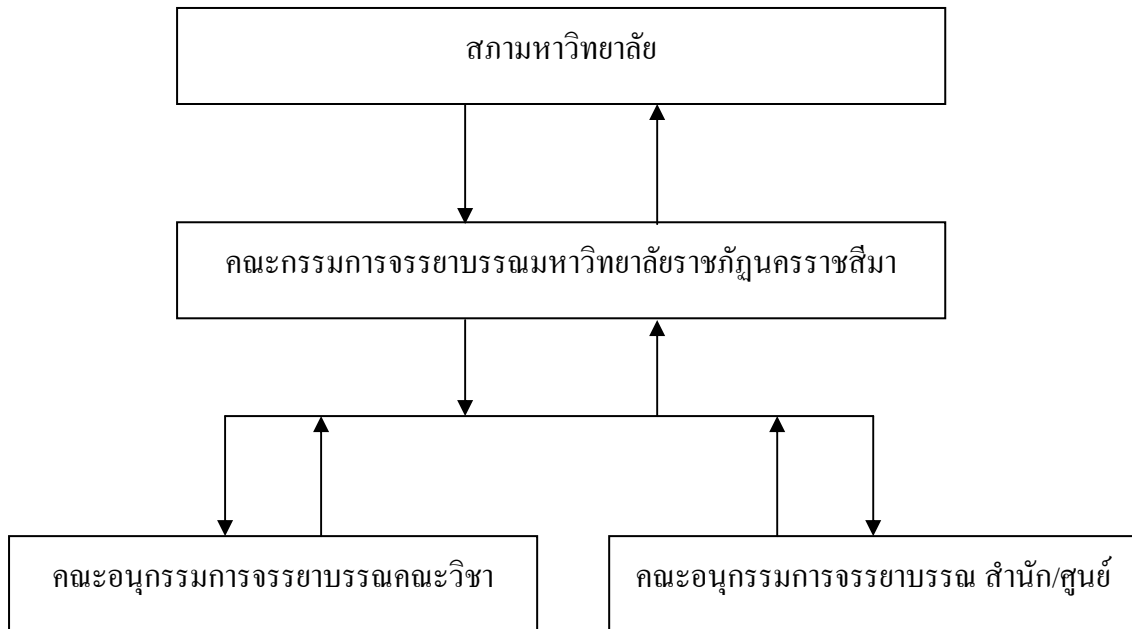
หลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการตัดเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บน

ผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ



ภาคผนวก ข.

โครงสร้างการดำเนินงานของคณะกรรมการจรรยาบรรณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา



คณะกรรมการจรรยาบรรณมหาวิทยาลัยฯ มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

- การส่งเสริม กำกับ/ดูแล
- การประเมินผล (เบื้องต้น)
- รายงานผลมายังคณะกรรมการจรรยาบรรณมหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

แนวการพิจารณาลงโทษข้าราชการที่กระทำผิด

ข้าราชการนั้นนอกจากจะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายแล้วยังต้องไม่ทำผิดวินัยตามกฎหมายที่ใช้กับหน่วยงานที่ตนเองสังกัดด้วย

เกี่ยวกับจรรยาบรรณของข้าราชการนั้น ต้องทำความเข้าใจกันในเบื้องต้นก่อนว่า บางท่านจะรวมเรื่องจรรยาบรรณเข้าไปในวินัยด้วย แต่ส่วนใหญ่แล้วจะแยกออกจากกัน โดยกำหนดให้มีจรรยาบรรณของอาชีพนั้น ๆ โดยเฉพาะ

สำหรับข้าราชการและบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยนั้น ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 จะต้องรักษาวินัยในหมวด 5 ตั้งแต่มาตรา 37 ถึง มาตรา 44 หากประพฤติผิดจรรยาบรรณก็ต้องใช้มาตรา 45-46. มาพิจารณาดำเนินการ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วหากผิดจรรยาบรรณมักจะลงโทษสถานเบา แต่ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. 2550 ได้กำหนด ให้ความผิดจรรยาบรรณบางเรื่องเป็นความผิดวินัยร้ายแรง ดังนั้นกระบวนการดำเนินการก็ต้องแตกต่างกับประพฤติผิดจรรยาบรรณทั่วไป

การนำเสนอแนวการพิจารณาลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดความผิดต่อไปนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำขึ้นมา ซึ่งคณะกรรมการผู้จัดทำของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเห็นว่ามิใช่ประโยชน์ในการดำเนินการเรื่องจรรยาบรรณจึงได้นำมาให้ศึกษาแนวการพิจารณาดังนี้



ที่ ศช 1306 / ว 4

สำนักงาน ก.ค.

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

7 สิงหาคม 2543

เรื่อง แนวการพิจารณาโทษข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขธิการ อธิบดี อธิการบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือแนวการพิจารณาโทษข้าราชการครูและกระทำผิดวินัย

เนื่องด้วย คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) พิจารณาเห็นว่าเพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาและกรมต่างๆ ที่มีข้าราชการครูในสังกัดจะได้พิจารณากำหนดโทษข้าราชการครูให้ถูกต้องเหมาะสมได้มาตรฐานและเกิดความเป็นธรรม จึงอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ให้คำแนะนำแนวการพิจารณากำหนดโทษข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ใน 6 กรณี ต่อไปนี้ คือ

- (1) กรณีประพฤติชั่วโดยเล่นการพนัน
- (2) กรณีประพฤติชั่วโดยเสพสุรา
- (3) กรณีละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ
- (4) กรณีปลอมลายมือชื่อหรือปลอมเอกสาร
- (5) กรณีประพฤติชั่วทางเพศ
- (6) กรณีเกี่ยวกับความลับทางราชการ

โดยมีมติให้เวียนแจ้งแนวการพิจารณาโทษกรณีดังกล่าวให้หน่วยงานทางการศึกษาและกรมที่มีข้าราชการครูในสังกัดถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2543 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมยศ มีเทศน์)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ รักษาราชการแทน

เลขธิการ ก.ค.

กองวินัยและนิติการ

โทร. 2813358

โทรสาร. 2502839



ที่ ศช 1306 / ว 5

สำนักงาน ก.ค.

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

18 ตุลาคม 2543

เรื่อง แนวการพิจารณาโทษข้าราชการครูกระทำผิดวินัย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขธิการ อธิบดี อธิการบดี

อ้างถึง หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค. ที่ ศช 1306 / ว 4 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2543

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวการพิจารณาโทษข้าราชการครูกระทำผิดวินัย 6 กรณี จำนวน 16 หน้า

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.ค. ได้กำหนดแนวการพิจารณาโทษข้าราชการครูกระทำผิดวินัย 6 กรณี และมีมติให้เวียนแจ้งกรมที่มีข้าราชการครูในสังกัดทราบและถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2543 เป็นต้นไป ดังรายละเอียดที่แจ้งแล้ว นั้น

ก.ค. มีมติให้ซักซ้อมความเข้าใจมาอีกครั้งหนึ่งว่า การถือปฏิบัติตามแนวการพิจารณาโทษทั้ง 6 กรณีซึ่งกำหนดตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2543 นั้น ให้หมายถึงการถือปฏิบัติสำหรับกรณีที่มีเหตุกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2543 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้ส่วนราชการครูสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมยศ มีเทศน์)

เลขธิการ ก.ค.

กองวินัยและนิติการ

โทร. 2813358

โทรสาร. 2502839

แนวการพิจารณาโทษข้าราชการครุกระทำผิดวินัย

กรณี

- 1 ประพฤติชั่วโดยเล่นการพนัน
- 2 ประพฤติชั่วโดยเสพสุรา
- 3 ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ
- 4 ปลอมลายมือชื่อหรือปลอมเอกสาร
- 5 ประพฤติชั่วทางเพศ
- 6 เกี่ยวกับความลับทางราชการ

1. แนวการพิจารณาโทษข้าราชการครูกระทำผิดวินัยกรณีประพฤติชั่วโดยเล่นพนัน

พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
1.1 เล่นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาด (ตามบัญชี ก.)	ร้ายแรง	ปลดออก	- มติคณะรัฐมนตรี ที่ นว 208 / 2496 ลงวันที่ 3 กันยายน 2496
1.2 เล่นการพนันประเภทที่กฎหมายให้เล่น ได้ต่อเมื่อรับอนุญาต (ตามบัญชี ข.)	ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง	ปลดออก, ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตามความ ร้ายแรงแห่งกรณี	
1.2.1 เล่นโดยใช้เวลาราชการหรือในขณะที่ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจะได้รับ อนุญาตหรือไม่ก็ตาม	แล้วแต่กรณี		
1.2.2 เล่นโดยไม่ได้รับอนุญาต	ไม่ร้ายแรง	ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตามความ ร้ายแรงแห่งกรณี	
1.2.3 เล่นโดยได้รับอนุญาต	เล็กน้อย	ร้ายแรงแห่งกรณี ภาคทัณฑ์	อาจลดโทษให้โดยว่า กล่าวตักเตือน
1.3 เล่นการพนันสลากกินรวบ	ร้ายแรงมาก		
1.3.1 เป็นเจ้ามือ	ร้ายแรง	ไล่ออก	
1.3.2 เป็นผู้ขายหรือผู้เล่น		ปลดออก	
			- มติคณะรัฐมนตรี ที่ นว 208 / 2496 ลงวันที่ 3 กันยายน 2496 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 0612 / ว 4 ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2526

- หมายเหตุ (1) กรณีข้าราชการครูถูกฟ้องในคดีเล่นการพนัน ผู้นั้นให้การรับสารภาพและถูกศาลพิพากษาลงโทษ
ถ้าในชั้นสอบสวนทางวินัยนั้นอ้างว่าไม่ได้เล่นการพนันแต่รับสารภาพไปตามคำแนะนำของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อให้เรื่องจบเร็ว ดังนี้ให้รับฟังข้อเท็จจริงใหม่ที่ได้จากการสอบสวนทางวินัยได้
- (2) กรณีข้าราชการครูถูกฟ้องในคดีเล่นการพนัน ผู้นั้นให้การปฏิเสธและต่อสู้คดีโดยนำพยานหลักฐาน
เข้าสู้ ซึ่งศาลพิจารณาแล้วเห็นว่าข้าราชการครูนั้นกระทำความผิดจริงตามข้อกล่าวหา
จึงมีคำพิพากษาให้ลงโทษ ให้รับฟังข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาของศาล

2. แนวการพิจารณาโทษข้าราชการครูกระทำผิดวินัยกรณีประพฤติชั่วโดยเสพสุรา

พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
<p>2.1 เสพสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>เสพสุราเสี้ยราชการ หรือเสพสุรา ในเวลาราชการ หรือเสพสุราในที่ชุมชนทำให้เกิดความเสียหาย หรือเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ</p>	ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง แล้วแต่กรณี	ปลดออก, ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตามความ ร้ายแรงแห่งกรณี	- มติคณะรัฐมนตรี ที่ นว 208 / 2496 ลงวันที่ 3 กันยายน 2496
<p>2.2 เมาสูรามีเรื่องทะเลาะวิวาท</p>	ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง แล้วแต่กรณี	ปลดออก, ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตามความ ร้ายแรงแห่งกรณี	
<p>2.3 เมาสูรามีเมมาเป็นอาฉิมจนเป็นเหตุให้ เสียชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง หน้าที่ราชการ</p> <p>1.2.3 เล่นโดยได้รับอนุญาต</p>	ไม่ร้ายแรง	ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตามความ ร้ายแรงแห่งกรณี	อาจให้ออกจากราชการ กรณีเป็นผู้ประพฤติตนไม่ เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ราชการตามมาตรา 115 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2535

3. แนวการพิจารณาโทษข้าราชการครูกระทำผิดวินัยกรณีละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าราชการ

พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
3.1 ละทิ้งหรือทอดทิ้งชั่วโมงสอนหรือเวรยาม 3.1.1 ละทิ้งหรือทอดทิ้งชั่วโมงสอน 3.1.2 ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่เวรประจำวันหรือเวรรักษาการณ์	ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง แล้วแต่ กรณี ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง แล้วแต่กรณี	ปลดออก, ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตามความ ร้ายแรงแห่งกรณี ปลดออก, ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตามความ ร้ายแรงแห่งกรณี	
3.2 ละทิ้งหน้าที่ราชการเป็นเวลาไม่เกิน 15 วัน 3.2.1 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ ราชการอย่างร้ายแรง 3.2.2 ไม่เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ ราชการอย่างร้ายแรง 3.2.2.1 ละทิ้งไม่เกิน 3 วัน 3.2.2.2 ละทิ้งไม่เกิน 3 วัน แต่ไม่เกิน 5 วัน 3.2.2.3 ละทิ้งไม่เกิน 5 วัน แต่ไม่เกิน 10 วัน 3.2.2.4 ละทิ้งไม่เกิน 10 วัน แต่ไม่เกิน 15 วัน	ไม่ร้ายแรง ไม่ร้ายแรง ไม่ร้ายแรง ไม่ร้ายแรง	ปลดออก ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน ลดขั้นเงินเดือน	ทั้งนี้ ให้คำนึงถึง พฤติกรรมและความ ร้ายแรงแห่งกรณีด้วย

4. แนวการพิจารณาโทษข้าราชการครูกระทำผิดวินัยกรณีประพฤติชั่วโดยปลอมลายมือชื่อหรือปลอมเอกสาร

พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
<p>4.1 ปลอมลายมือชื่อผู้อื่น</p> <p>4.1.1 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการหรือบุคคลอื่นอย่างร้ายแรง</p> <p>4.1.2 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการหรือบุคคลอื่นไม่ถึงร้ายแรง</p>	<p>ร้ายแรงมาก หรือร้ายแรง แล้วแต่กรณี</p> <p>ไม่ร้ายแรง</p>	<p>ไล่ออกหรือปลดออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี</p> <p>ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตามความร้ายแรงแห่งกรณี</p>	<p>- มติคณะรัฐมนตรีที่ นว 0203 / ว 22 ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2532 และหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1506 / ว 3 ลงวันที่ 21 เมษายน 2537</p>
<p>4.2 ปลอมเอกสาร</p> <p>4.2.1 ปลอมเอกสารสิทธิอันเป็นเอกสารราชการ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ หรือบุคคลอื่นอย่างร้ายแรง</p> <p>4.2.2 ปลอมเอกสารราชการทั่วไป</p> <p>4.2.2.1 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ หรือบุคคลอื่นอย่างร้ายแรง</p> <p>4.2.2.2 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ หรือบุคคลอื่นไม่ถึงร้ายแรง</p>	<p>ไม่ร้ายแรง</p> <p>ร้ายแรงมาก หรือร้ายแรง แล้วแต่กรณี</p> <p>ไม่ร้ายแรง</p>	<p>ไล่ออก</p> <p>ไล่ออกหรือปลดออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี</p> <p>ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตามความร้ายแรงแห่งกรณี</p>	

พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
4.2.3 ปลอมเอกสารอื่นที่ไม่ใช่เอกสารราชการ	ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง แล้วแต่กรณี	ปลดออก, ลดชั้น เงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	1) การปลอมลายมือชื่อ ถือว่าเป็นการปลอม เอกสารด้วย 2) การแก้ไขเอกสาร ถือ ว่าเป็นการปลอมเอกสาร ตามความในมาตรา 264 แห่งประมวลกฎหมาย อาญา
4.3 รับรองเอกสารโดยหน้าที่ราชการ อันเป็นเท็จ เช่น รับรองสำเนาถูกต้อง			
4.3.1 โดยเจตนา			
4.3.1.1 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย แก่ราชการอย่างร้ายแรง	ร้ายแรงมาก หรือ ร้ายแรง แล้วแต่ กรณี	ไล่ออกหรือปลดออก ตามความร้ายแรงแห่ง กรณี	} เป็นความผิดกรณีประพฤติก ชั่วอย่างร้ายแรง หรือเป็น ความผิดกรณีประพฤติก ชั่ว
4.3.1.2 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย แก่ราชการ หรือบุคคลอื่น ไม่ถึงร้ายแรง	ไม่ร้ายแรง	ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตามความ ร้ายแรงแห่งกรณี	
4.3.2 โดยประมาท	ร้ายแรง	ปลดออก	
4.3.2.1 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย แก่ราชการอย่างร้ายแรง	ไม่ร้ายแรง	ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตามความ ร้ายแรงแห่งกรณี	
4.3.2.2 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย แก่ราชการ หรือบุคคลอื่น ไม่ถึงร้ายแรง			} เป็นความผิดกรณี ประมาทเล็กน้อยใน หน้าที่ราชการ

5. แนวการพิจารณาโทษข้าราชการครูกระทำผิดวินัยกรณีประพฤติชั่วทางเพศ

5.1 ครูชายโสด

คู่กรณี	พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
5.1.1 ศิษย์หรือผู้เยาว์	5.1.1.1 ร่วมประเวณี	ร้ายแรงมาก	ไล่ออก	อาจงดโทษให้ โดยว่ากล่าวตักเตือน
	5.1.1.2 พยายามร่วมประเวณี หรือให้บำบัดความใคร่	ร้ายแรง	ปลดออก	
	5.1.1.3 กระทำอนาจาร (1) กระทำต่ออวัยวะ สำคัญทางเพศ ลวนลามทางเพศ (2) กระทำต่ออวัยวะ อื่น ๆ เช่น จับมือ จับขา	ร้ายแรง	ปลดออก	
		ไม่ร้ายแรง	ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.1.1.4 ล้วงละเมิดด้วยวาจา หรืออากัปกริยา เช่น พูดก่ียวหรือแสดง อาการเจ้าชู้	ไม่ร้ายแรง	ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.1.1.5 สนินทิตชอบกันเกิน สมควร จนทำให้เสีย ชื่อเสียง	ไม่ร้ายแรง	ภาคทัณฑ์	
5.1.1.6 พฤติกรรมไม่เหมาะสม อื่น ๆ เช่น ให้ศิษย์หญิง บีบบวด		ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี		

5.1 ครูชายโสด (ต่อ)

คู่กรณี	พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
5.1.2 สตรีโสด	5.1.2.1 ร่วมประเวณี (1) โดยข่มขืน (ก) จดทะเบียนสมรส (ข) ไม่ได้จดทะเบียนสมรส และไม่ รับผิดชอบ (2) โดยสมัครใจ (ก) จดทะเบียนสมรส (ข) ไม่ได้จดทะเบียนสมรส และทำให้ เสียชื่อเสียง 5.1.2.2 กระทำอนาจาร	ไม่ร้ายแรง ร้ายแรง - ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง แล้วแต่กรณี ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง แล้วแต่กรณี	ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี ปลดออก - ปลดออก, ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี ปลดออก, ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	ไม่ถือว่าเป็นความผิด วินัย

5.1 ครูชายโสด (ต่อ)

คู่กรณี	พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
5.1.3 สตรีมีสามี	5.1.3.1 ร่วมประเวณี (1) โดยข่มขืน (2) โดยสมัครใจ	ร้ายแรงมาก ร้ายแรง	ไล่ออก ปลดออก	อาจจคุกโทษให้ โดยว่ากล่าวตักเตือน
	5.1.3.2 กระทำอนาจาร	ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง แล้วแต่กรณี	ปลดออก, ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.1.3.3 ล่วงละเมิดด้วยวาจา หรืออากัปกริยา เช่น พูดก่ียว หรือแสดง อาการเจ้าชู้	ไม่ร้ายแรง	ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.1.3.4 สนทนิตชอบกันเกิน สมควรจนทำให้เสีย ชื่อเสียง	ไม่ร้ายแรง	ภาคทัณฑ์	

5.2 ครูชายมีภรรยา

คู่กรณี	พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
5.2.1 ศิษย์หรือผู้เยาว์	5.2.1.1 ร่วมประเวณี	ร้ายแรงมาก	ไล่ออก	อาจงดโทษให้ โดยว่ากล่าวตักเตือน
	5.2.1.2 พยายามร่วมประเวณี หรือให้บำบัดความใคร่	ร้ายแรง	ปลดออก	
	5.2.1.3 กระทำอนาจาร (1) กระทำต่ออวัยวะ สำคัญทางเพศ ถวนลามทางเพศ (2) กระทำต่ออวัยวะ อื่น ๆ เช่น จับมือ จับขา	ร้ายแรง ไม่ร้ายแรง	ปลดออก ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.2.1.4 ล้วงละเมิดด้วยวาจา หรืออากัปกิริยา เช่น พูดก่ียวหรือแสดง อาการเจ้าชู้	ไม่ร้ายแรง	ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.2.1.5 สนทนาติดชอบกันเกิน สมควร จนทำให้เสีย ชื่อเสียง	ไม่ร้ายแรง	ภาคทัณฑ์	
	5.2.1.6 พฤติกรรมไม่เหมาะสม อื่น ๆ เช่น ให้ศิษย์หญิง บีบบวด	ไม่ร้ายแรง	ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	

5.2 ครูชายมีภรรยา (ต่อ)

คู่กรณี	พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
5.2.2 สตรีโสด	5.2.2.1 ร่วมประเวณี (1) โดยการข่มขืน หรือหลอกลวง หรือบังคับ (2) โดยสมัครใจ หรือ ทำให้เสียชื่อเสียง	ร้ายแรงมาก	ไป่ล่อก ปลดคอก	อาจงดโทษให้ โดยว่ากล่าวตักเตือน
		ไม่ร้ายแรง	ลดชั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.2.2.2 กระทำอนาจาร	ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง แล้วแต่กรณี	ปลดคอก, ลดชั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.2.2.3 ล่วงละเมิดด้วยวาจา หรืออากัปกิริยา เช่น พูดก่ียวหรือแสดง อาการเจ้าชู้	ไม่ร้ายแรง	ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.2.2.4 สนิทชิดชอบกันเกิน สมควรจนทำให้เสีย ชื่อเสียง	ไม่ร้ายแรง	ภาคทัณฑ์	

5.2 ครูชายมีภรรยา (ต่อ)

คู่กรณี	พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
5.2.3 สตรีมีสามี	5.2.3.1 ร่วมประเวณี	ร้ายแรงมาก	ไล่ออก	อาจงดโทษให้ โดยวางกล่าวตักเตือน
	5.2.3.2 กระทำอนาจาร	ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง แล้วแต่กรณี	ปลดออก, ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.2.3.3 ล่วงละเมิดด้วยวาจา หรืออากัปภิกขัย เช่น พูดก่อกวนหรือแสดง อาการเจ้าชู้	ไม่ร้ายแรง	ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.2.3.4 สนินทิตขบขันเกิน สมควรจนทำให้เสีย ชื่อเสียง	ไม่ร้ายแรง	ภาคทัณฑ์	

5.3 ครูสตรีโสด

คู่กรณี	พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
5.3.1 ศิษย์ชาย	5.2.3.1 ร่วมประเวณี	ร้ายแรงมาก	ไล่ออก	
	5.2.3.2 กระทำอนาจาร	ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง แล้วแต่กรณี	ปลดออก, ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.2.3.3 ล้วงละเมิดด้วยวาจา หรืออากัปกิริยา เช่น พูดเกี้ยวหรือแสดง อาการเจ้าชู้	ไม่ร้ายแรง	ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.2.3.4 สนินทิตชอบกันเกิน สมควรจนทำให้เสีย ชื่อเสียง	ไม่ร้ายแรง	ภาคทัณฑ์	
5.3.2 ชายมีภรรยา	5.3.2.1 ร่วมประเวณี (1) โดยสมัครใจ	ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง แล้วแต่กรณี	ปลดออก, ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	ไม่ถือว่าเป็น ความผิดวินัย
		-	-	อาจดโทษให้ โดยว่ากล่าวตักเตือน
	(2) โดยถูกข่มขืน หรือถูกหลอกลวง	ไม่ร้ายแรง	ภาคทัณฑ์	
	5.3.2.2 สนินทิตชอบกันเกิน สมควรจนทำให้เสีย ชื่อเสียง		ภาคทัณฑ์	

5.4 ครูสตรีมีสามี

คู่กรณี	พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
5.4.1 ศิษย์ชาย	5.4.1.1 ร่วมประเวณี	ร้ายแรงมาก	ไล่ออก	
	5.4.1.2 กระทำอนาจาร	ร้ายแรง หรือ ไม่ร้ายแรง แล้วแต่กรณี	ปลดออก, ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.4.1.3 ล่วงละเมิดด้วยวาจา หรืออากัปกิริยา เช่น พูดก่ยวหรือแสดง อาการเจ้าชู้	ไม่ร้ายแรง	ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตาม ความร้ายแรง แห่งกรณี	
	5.4.1.4 สนทนาชดชอบกันเกิน สมควรจนทำให้เสีย ชื่อเสียง	ไม่ร้ายแรง	ภาคทัณฑ์	อาจงดโทษให้ โดยว่ากล่าวตักเตือน
5.4.2 ชายอื่นที่ไม่ใช่ สามีของตน	5.4.2.1 ร่วมประเวณี	ร้ายแรงมาก	ไล่ออก	อาจงดโทษให้ โดยว่ากล่าวตักเตือน
	5.3.2.2 สนทนาชดชอบกันเกิน สมควรจนทำให้เสีย ชื่อเสียง	ไม่ร้ายแรง	ภาคทัณฑ์	

6. แนวการพิจารณาโทษข้าราชการครูกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับความลับของทางราชการ

พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
<p>6.1 เปิดเผยความลับทางราชการ</p> <p>6.1.1 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการหรือบุคคลอื่นอย่างร้ายแรง</p> <p>6.1.2 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการหรือบุคคลอื่นไม่ถึงร้ายแรง</p>	<p>ร้ายแรงมาก หรือร้ายแรง แล้วแต่กรณี</p> <p>ไม่ร้ายแรง</p>	<p>ไล่ออกหรือปลดออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี</p> <p>ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตามความร้ายแรงแห่งกรณี</p>	<p>- ถ้าเป็นความลับชั้นลับที่สุด/ลับมากอาจลดขั้นเงินเดือน</p> <p>- ถ้าเป็นความลับชั้นรองลงมา อาจตัดเงินเดือนหรือภาคทัณฑ์หรืองดโทษ โดยว่ากล่าวตักเตือนได้ตามความร้ายแรงแห่งกรณี</p>
<p>6.2 ทำให้เอกสารลับในความรับผิดชอบหายเสียหาย หรือทำลาย</p> <p>6.2.1 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง</p> <p>6.2.2 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการไม่ถึงร้ายแรง</p>	<p>ร้ายแรงมาก หรือร้ายแรง แล้วแต่กรณี</p> <p>ไม่ร้ายแรง</p> <p>ไม่ร้ายแรง</p>	<p>ไล่ออกหรือปลดออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี</p> <p>ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตามความร้ายแรงแห่งกรณี</p>	

พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
<p>6.3 เปิดเผยแพร่ข้อสอบของตน หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ให้นักเรียน นักศึกษา ผู้เข้าสอบ หรือบุคคลอื่นทราบ</p> <p>6.3.1 โดยได้รับคำตอบแทนหรือประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>6.3.2 โดยไม่ได้รับคำตอบแทน หรือประโยชน์ส่วนตัว</p>	<p>ร้ายแรงมาก</p> <p>ไม่ร้ายแรง</p>	<p>ไล่ออก</p> <p>ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ พักทัณฑ์ ตามความร้ายแรงแห่งกรณี</p>	<p>เป็นความผิดกรณีทุจริต ต่อหน้าที่ราชการ</p> <p>เป็นความผิดกรณีไม่รักษาความลับของทางราชการ</p>
<p>6.4 เปิดเผยแพร่ข้อสอบของทางราชการที่ไม่ใช่ของตนและไม่อยู่ในความรับผิดชอบของตน</p> <p>6.4.1 โดยได้รับคำตอบแทนหรือประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>6.4.2 โดยไม่ได้รับคำตอบแทนหรือประโยชน์ส่วนตัว</p>	<p>ร้ายแรงมาก หรือ ร้ายแรง แล้วแต่กรณี</p> <p>ไม่ร้ายแรง</p>	<p>ไล่ออกหรือปลดออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี</p> <p>ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ พักทัณฑ์ ตามความร้ายแรงแห่งกรณี</p>	<p>เป็นความผิดกรณี ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ</p> <p>เป็นความผิดกรณีไม่รักษาความลับของทางราชการ</p>

พฤติกรรม	ระดับความผิด	ระดับโทษ	หมายเหตุ
<p>6.5 ทำให้ข้อสอบในความรับผิดชอบของคน รั่วไหลโดยประมาทเล็กน้อย</p> <p>6.5.1 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย แก่ราชการอย่างร้ายแรง</p> <p>6.5.2 เป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย แก่ราชการไม่ถึงร้ายแรง</p>	<p>ร้ายแรง</p> <p>ไม่ร้ายแรง</p>	<p>ปลดออก</p> <p>ลดขั้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน หรือ ภาคทัณฑ์ ตามความ ร้ายแรงแห่งกรณี</p>	<p>เป็นความผิดกรณีไม่ รักษาความลับของทาง ราชการ</p>

หมายเหตุ 1. การเปิดเผยความลับของทางราชการ ถ้าพฤติกรรมเป็นการแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ถือได้ว่าเป็นกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ ถ้าไม่ได้แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นเป็นความผิดกรณีไม่รักษาความลับของทางราชการ เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ก็ลงโทษลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือนหรือภาคทัณฑ์ตามความร้ายแรง แห่งกรณี

2. กรณีประมาทเล็กน้อย เป็นเหตุให้ความลับของทางราชการถูกเปิดเผย เป็นความผิดวินัยกรณีประมาทเล็กน้อยในหน้าที่ราชการตามมาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ถ้าเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายราชการอย่างร้ายแรง ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ต้องลงโทษปลดออกจากราชการถ้าเกิดความเสียหายแก่ราชการไม่ถึงร้ายแรง ก็ลงโทษลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือนหรือภาคทัณฑ์ตามควรแก่กรณีได้

3. ถ้าเป็นความลับเกี่ยวกับข้อสอบให้พิจารณาความร้ายแรง โดยคำนึงถึงระดับความสำคัญของการสอบ

ภาคผนวก ง

หนังสือทักท้วง

เขียนที่.....

วันที่.....

ตามที่ข้าพเจ้า.....(ระบุชื่อ).....ตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....(ชื่อหน่วยงานทางการศึกษา).....

ได้ทำผิดจรรยาบรรณกรณีตาม (ระบุมาตราที่กระทำผิดตามพระราชบัญญัติและหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง) โดยกระทำผิด คือ

.....

.....ซึ่งเป็นกรณีกระทำผิด

เล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก และผู้บังคับบัญชาได้กรุณาตักเตือนให้ จึงขอทำทักท้วงให้ไว้ต่อ

.....(ผู้บังคับบัญชา).....ว่าข้าพเจ้าจะไม่กระทำผิดจรรยาบรรณของข้าราชการหรือบุคลากรอีกต่อไป

และจะรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ หากข้าพเจ้ากระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนทักท้วงที่ให้ไว้นี้ ขอให้

ผู้บังคับบัญชาลงโทษข้าพเจ้าตามสมควรแก่กรณี ข้าพเจ้ารับทราบกรณีการทำผิดจรรยาบรรณดังกล่าว

ข้างต้นแล้ว จึงลงชื่อไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ.....ผู้ทำทักท้วง

(.....)

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

ภาคผนวก จ



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

พ.ศ. ๒๕๕๐

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับ ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของข้าราชการและบุคลากร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๓ และมาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในคราวประชุมครั้งที่ ๖ /๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. ๒๕๕๐ ”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“ ก.พ.อ. ” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ มหาวิทยาลัย ” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

“ สภามหาวิทยาลัย ” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

“ อธิการบดี ” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

“ ผู้บังคับบัญชา ” หมายความว่า อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือกอง

“ ข้าราชการ ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

“ บุคลากร ” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว อาจารย์พิเศษตามสัญญา และอาจารย์พิเศษ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา โดยมหาวิทยาลัยจ้างด้วยงบประมาณแผ่นดินหรือเงินนอกงบประมาณของมหาวิทยาลัย

“ จรรยาบรรณ ” หมายความว่า ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ อันเป็นบรรทัดฐานสำหรับ ข้าราชการ และบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อต้องการรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความดีงาม ความสงบสุข และความเจริญในตัวคนและวิชาชีพ

“ วิชาชีพ ” หมายความว่า อาชีพที่ต้องอาศัยวิชาความรู้ที่มีความก้าวหน้าหรือความชำนาญในระดับสูง รวมทั้งการฝึกฝนที่มีความเฉพาะเจาะจง

“ ศิษย์ ” หมายความว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และให้หมายความรวมถึงบุคคลซึ่งเข้ารับการมาฝึกอบรมโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาจัดหรือร่วมจัด

ข้อ ๔ ข้าราชการและบุคลากร พึงมีจรรยาบรรณต่อตนเองดังนี้

(๑) ข้าราชการและบุคลากรพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและบุคลากร

(๒) ข้าราชการและบุคลากรพึงมีทัศนคติที่ดี พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

(๓) ข้าราชการและบุคลากรพึงละเว้นการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

ผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณตาม (๓) เป็นความผิดวินัย

ข้อ ๕ ข้าราชการและบุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ต่อการปฏิบัติงาน และต่อหน่วยงาน ดังนี้

(๑) ข้าราชการและบุคลากรพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

(๒) ข้าราชการและบุคลากรพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตและเที่ยงธรรม

(๓) ข้าราชการและบุคลากรพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

(๔) ข้าราชการและบุคลากรพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

(๕) ข้าราชการและบุคลากรพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสียวงเงินจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตน

(๖) ข้าราชการและบุคลากรพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกัน รวมทั้งเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๖ ข้าราชการและบุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผู้ร่วมงาน ดังนี้

(๑) ข้าราชการและบุคลากรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังเหตุผล ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกป้องรองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล

(๒) ข้าราชการและบุคลากรพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(๓) ข้าราชการและบุคลากรพึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์

ข้อ ๗ ข้าราชการและบุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อศิษย์ และผู้รับบริการ ต่อสังคม และต่อประชาชน ดังนี้

(๑) ข้าราชการและบุคลากรพึงให้บริการอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

(๒) ข้าราชการและบุคลากรพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของบุคคลทั่วไป

(๓) ข้าราชการและบุคลากรพึงรักษาเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่เสื่อมเสียต่อชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร

(๔) ข้าราชการและบุคลากรพึงละเว้นการรับเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นตัวเงินได้ ยกเว้น ในกิจการหรือธุรกรรมตามปกติของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ ข้าราชการและบุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนและหรือวิจัย นอกจากต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณในข้อ ๔ ถึงข้อ ๗ แล้ว ยังต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ดังนี้

(๑) อุทิศเวลาและเสียสละให้กับงานสอนและหรือวิจัยด้วยความรับผิดชอบ

(๒) สั่งสอน สร้างเสริมความรู้ที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจเป็นแบบอย่างทั้งทางวิชาการและจริยธรรมแก่ศิษย์ รวมถึงให้ความรัก ความเมตตา เอื้ออาทรต่อศิษย์ด้วยความเสมอภาค

(๓) ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

(๔) ไม่กระทำให้ตนเป็นผู้ปิดกั้นความเจริญทางสติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์

(๕) ต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

ผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณตาม (๕) เป็นความผิดวินัยร้ายแรง

ข้อ ๕ ข้าราชการและบุคลากรผู้ใดกระทำความผิดจรรยาบรรณดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

(๑) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน โดยมิชอบ

(๒) การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับศิษย์ซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

(๓) การเรียก รับ หรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากศิษย์หรือผู้รับบริการเพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด

(๔) การเปิดเผยความลับของศิษย์ที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ ทั้งนี้โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ศิษย์หรือผู้รับบริการ

(๕) การสอนและหรือวิจัยหรืออบรมศิษย์เพื่อให้กระทำการที่รู้ว่าเป็นผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง

(๖) การกระทำความผิดอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของการกระทำ โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ ผู้ใดไม่ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณในข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๙ จะได้รับโทษทางจรรยาบรรณ ดังต่อไปนี้

(๑) การตักเตือน

(๒) การภาคทัณฑ์

(๓) การประณาม

(๔) การบันทึกในทะเบียนประวัติบุคคล

(๕) การงดขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ภายในเวลาที่กำหนดตามความเหมาะสม

(๖) การห้ามขอตำแหน่งทางวิชาการภายในเวลาที่กำหนดตามความเหมาะสม โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

(๗) โทษอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของความผิด โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

การกำหนดโทษต้องคำนึงถึงสภาพและความร้ายแรงของความผิด และอาจกำหนดโทษอย่างเดียวหรือหลายอย่างรวมกันได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ไม่ว่าจะมีการลงโทษทางวินัยหรือไม่ก็ตาม

ข้อ ๑๑ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณ คณะหนึ่งจำนวนไม่เกินเจ็ดคน ประกอบด้วย

- (๑) ผู้แทนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากสภามหาวิทยาลัยซึ่งเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน เป็นประธาน
- (๒) ผู้แทนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากสภามหาวิทยาลัยซึ่งเลือกกันเองจำนวนสองคน เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้แทนกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการซึ่งเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้แทนกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากผู้ดำรงตำแหน่งบริหารซึ่งเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๕) ผู้แทนกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำซึ่งเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๖) ผู้แทนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาวิชาการของมหาวิทยาลัยซึ่งเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้ประธานเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๒ คณะกรรมการตามข้อ ๑๑ มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี ถ้าตำแหน่งใดว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการให้ได้มาใหม่แทนภายในกำหนดหกสิบวัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่างลงเว้นแต่วาระเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้ได้มาแทนก็ได้ กรณีที่มีการดำเนินการให้ได้มาแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระเหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

ในกรณีที่คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังไม่ได้นำดำเนินการให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการใหม่จะเข้ารับหน้าที่

ข้อ ๑๓ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามข้อ ๑๒ กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (๖) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย สภาวิชาการ สภาคณาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๔ คณะกรรมการจรรยาบรรณ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอิสระและเป็นกลาง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาและวินิจฉัยการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวโทษว่าประพฤติดจรรยาบรรณ

(๒) จัดให้มีมาตรการส่งเสริมจรรยาบรรณแก่ข้าราชการและบุคลากร

(๓) แต่งตั้งอนุกรรมการ เพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจรรยาบรรณ

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

การสอบสวน การอุทธรณ์ หรือการพิจารณาใด ๆ ให้นำหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด ไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัย มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๕ การประชุมของคณะกรรมการจรรยาบรรณ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดจะร่วมประชุมเพื่อพิจารณาหรือลงมติในเรื่องนั้นไม่ได้ การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๖ ข้าราชการและบุคลากรผู้ใดประพฤติดจรรยาบรรณตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้มีพฤติการณ์แห่งการกระทำเป็นความผิดวินัย ให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้นั้น

การประพฤติดจรรยาบรรณในเรื่องใดที่มีได้กำหนดว่าเป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด การภาคทัณฑ์หรือการประณามแล้วแต่กรณี และหากผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หากฝ่าฝืนการภาคทัณฑ์หรือการประณาม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๑๗ ในการพิจารณาเพื่อทำการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด การภาคทัณฑ์หรือการประณามแก่ผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจแสวงหาข้อเท็จจริงนอกเหนือจากพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยให้คำนึงถึงความเป็นธรรมแก่ผู้นั้นด้วย

ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งข้อเท็จจริงแก่ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าประพฤติดจรรยาบรรณรับทราบอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งให้ผู้นั้นได้โต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานประกอบอย่างเต็มที่

ข้อ ๑๘ การตักเตือน หรือการมีคำสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้อง การภาคทัณฑ์หรือการประณาม ให้ทำเป็นหนังสือตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยระบุพฤติการณ์หรือรายละเอียดแห่งการประพฤติดจรรยาบรรณให้ชัดเจน และให้ผู้ประพฤติดจรรยาบรรณลงชื่อรับทราบ

ข้อ ๑๘ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่ง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดี มีอำนาจตีความและวินิจฉัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

วรรณรัตน์ ชาญนุกูล
(นายวรรณรัตน์ ชาญนุกูล)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัย

ปฏิบัติหน้าที่แทน

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา