



**คู่มือการปฏิบัติตามจริยธรรม
วิชาชีพบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**

**คณะกรรมการกำกับดูแลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**

คำนำ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดให้ ก.พ.อ. จัดทำแนวทางการปฏิบัติตน ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบ แนวทางการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา มีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม และรักษาจริยธรรม อย่างเคร่งครัด อยู่เสมอ โดยที่สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำแนวทางฯ ไปประกอบการจัดทำ แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะทำการขับเคลื่อนพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการกำกับดูแลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามจริยธรรมวิชาชีพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำสำหรับบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม และรักษาจริยธรรม อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นให้กับประชาชนและยกระดับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ที่บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม เพื่อมุ่งไปสู่ประชาชนแข็งแรง เศรษฐกิจไทยเข้มแข็ง ประเทศไทยแข็งแรง

คณะกรรมการกำกับดูแลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี

มกราคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
บทที่ ๒ แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม	
๒.๑ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม	๔
๒.๒ ปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม	๗
บทที่ ๓ แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ของบุคลากร ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	
๓.๑ แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ของบุคลากร ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	๑๐
๓.๒ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	๑๓
บทที่ ๔ การดำเนินการกรณีบุคลากรฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา	
- การดำเนินการกรณีบุคลากรฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา	๑๔
- การดำเนินการกรณีบุคลากรฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา	๑๕
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
๑. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	๑๗
๒. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา	๒๗
๓. ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เรื่อง ประมวลจริยธรรม สำหรับบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	๓๐
๔. คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ที่ ๐๔๑๕/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคณะกรรมการกำกับดูแลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	๓๔

๑. บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนด ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน ทางจริยธรรมดังกล่าว พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดมาตรฐาน ทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกฎหมายหลักที่สำคัญ ในการจัดทำประมวลจริยธรรมของรัฐที่จะกำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตน อย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือ สำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ ตลอดจน การดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว โดยมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการ การเมือง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ แต่ไม่รวมถึงหน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการโดยประมาณการว่า จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐนี้อาจจำแนกเป็น ข้าราชการ ๑,๓๓๔,๔๙๓ คน พนักงานจ้าง ๒๔๓,๖๘๗ คน พนักงานราชการ ๑๔๕,๓๗๔ คน ลูกจ้างประจำ ๑๓๘,๗๒๓ คน และลูกจ้างชั่วคราว ๒๒๙,๖๓๐ คน ข้าราชการตำรวจ ๒๑๙,๖๔๒ คน และข้าราชการทหาร ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๒ จำนวน ๔๓๐,๒๐๙ นาย จึงอาจกล่าวได้ว่าเจ้าหน้าที่ ของรัฐทุกประเภทที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีจำนวน ๒,๗๔๒,๑๔๘ คน และมาตรา ๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า ก.ม.จ. และมาตรา ๑๓ (๑) กำหนดให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจในการเสนอแนะ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริม จริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๔๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๔) บัญญัติให้มีการปรับปรุงและพัฒนา การบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงาน แต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์

ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติ ราชการ และการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมาตรการคุ้มครอง ป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

ประมวลจริยธรรม เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐจัดทำขึ้น เพื่อให้ เป็นไปตามเจตนารมณ์ตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำ ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษাজริยธรรมของ หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการ พลเรือน จึงจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติ ตน และรักษาคุณงาม ความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และ ครอบคลุมถึง กรรมการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น มีดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออก ถึงความภูมิใจในชาติและรักษา ผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตาม รัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูน รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนอง คลองธรรม โปร่งใส และ ตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิชอบเป็นการแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความ พร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือ รายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษา ประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการ อันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบ กิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ของตน

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและ สถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาข ตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่น ในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วย ความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการ ใช้ความรู้สึก หรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทาง เศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง โดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการ ให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ พึงปฏิบัติตน ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชน ด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจ

โดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิต อย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาทหลักคำสอน ทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา นี้ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ เนื่องจากการนำมาตรฐานทางจริยธรรม (Ethical Standard) และประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) มาเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติด้านจริยธรรมในองค์กรให้ชัดเจนนั้น ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญลำดับแรกในการขับเคลื่อนการ สร้างคุณธรรมและจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดย

๑. มุ่งเน้นการเสริมสร้างจริยธรรมให้เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เริ่มจากการสร้าง ความรู้ความเข้าใจต่อมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐาน เดียวกันในบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ทุกประเภท โดย “ไม่มีข้อยกเว้น”

๒. กำหนดจุดเน้นให้มีการส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรม ขับเคลื่อน บุคลากรสังกัดใน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๓. เน้นการส่งเสริมเชิงบวกและความคิดริเริ่มให้บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันเมื่อเกิดพฤติกรรมล่อแหลมต่อการ ฝ่าฝืนจริยธรรม

๔. เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา และข้อขัดแย้งที่เกิดจากการให้ คุณค่าทางจริยธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้ “ไม่มีข้อกังขา”

๕. ตั้งคำถามกับการดำเนินงาน โดยใช้จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์สำคัญ ในการตัดสินใจและการประพฤติ ปฏิบัติตนแทนการใช้ดุลยพินิจในกรณีที่ไม่มีกฎข้อบังคับอื่นใด สำหรับประกอบการพิจารณา เพื่อลดพฤติกรรม สีเทาที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ ยังเป็นไปตามแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อน งานด้านการส่งเสริม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่สามารถดำเนินการได้ทันที และสร้างผลกระทบสูง (Quick Win) ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ภายในหน่วยงานของรัฐ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทาง จริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๗๐) โดยที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการจัดทำคู่มือ Dos & Don'ts เพื่อลด ความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางง่าย ๆ ในการประพฤติตนทาง จริยธรรม

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม และเน้นการสร้างการรับรู้และเข้าใจมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม แก่บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๒. เพื่อใช้จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตน แทนการใช้ดุลยพินิจ ในกรณีที่ไม่มีกฎข้อบังคับอื่นใดสำหรับประกอบการพิจารณา เพื่อลดพฤติกรรม สีเทาที่เกิดขึ้น

๓. เพื่อเสริมสร้างให้มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นเครื่องมือ ในการแก้ไขปัญหาและข้อ ขัดแย้งที่เกิดจากการให้คุณค่าทางจริยธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้ “ไม่มีข้อกังขา”

๒. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

๒.๑ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายของคำว่า "จริยธรรม" คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติทางศีลธรรม ว่าด้วยกฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ทั้งที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญาและเหตุผล) ทำให้มนุษย์มีโนธรรม รู้จักแยกแยะความถูกผิด ควรไม่ควร คือการบ่มเพาะคุณธรรมลงไปในชีวิตใจจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นปกติ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้ให้ความหมายของมาตรฐานทางจริยธรรมว่า เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวจะนำมาใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้องการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

ดวงเดือน พันธุมนาวิน" ได้สรุปว่าจริยธรรม (Morality มีความหมายกว้างขวางครอบคลุม คุณธรรม ค่านิยม กฎระเบียบ และศาสนา เพราะจริยธรรม คือ ระบบของพฤติกรรมการทำดี ละเว้นชั่ว ซึ่งการที่คนจะทำความดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ "สาเหตุภายใน" และ "สาเหตุภายนอก" โดยสาเหตุภายในนั้น หมายถึงลักษณะทางจิตใจของตัวบุคคลเองที่จะตัดสินใจทำความดีละเว้นความชั่ว เช่น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัว ส่วนสาเหตุภายนอกนั้นหมายถึงอิทธิพลภายนอกหรือปัจจัยสภาพแวดล้อม เช่น คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรมสภาพแวดล้อม และผู้ร่วมงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้สรุปลักษณะพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานราชการไว้ ๓ ประการ โดยข้าราชการที่เป็นคนดีและเก่งอย่างสมบูรณ์นั้น จะต้องมีความประพฤติครบทั้ง ๓ ประการ ในคน ๆ เดียวกัน อันได้แก่ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดย

- พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมการทำตามกฎหมาย พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม นั่นคือการไม่เบียดเบียนผู้อื่นและตนเองยึดมั่นในศาสนา และวัฒนธรรมที่ดีงาม

- พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตัวให้สามารถ ทำงานที่แปลกใหม่ สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางสังคม และทางจิตใจ มีพฤติกรรมการพัฒนาผู้อยู่ในความรับผิดชอบ พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม ที่เหมาะสม และพฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคมรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

- พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ คือ พฤติกรรมการทำงานเพื่องานราชการ และเพื่อส่วนรวม เป็นสำคัญ พฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัยของทางราชการ ตลอดจนมีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

สุจิต บุญบงการ ได้สรุปความหมายของจริยธรรมว่า คือการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม ดีงาม ประกอบไปด้วยคุณธรรมและศีลธรรม ซึ่งความหมายของคุณธรรมนั้น หมายถึง สภาพคุณงาม ความดี ส่วนศีลธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ดีที่ชอบ ดังนั้น คำว่าจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม มีความหมายที่สอดคล้องกันในลักษณะของความประพฤติ หรือการประพฤติปฏิบัติที่ดีที่ชอบ อย่างไรก็ตาม คำว่า "จริยธรรม" มักจะใช้กับการ

ประเพณีปฏิบัติในการประกอบอาชีพ หรือดำเนินกิจการ ของบุคคล เช่น จริยธรรมธุรกิจ จริยธรรมทางวิชาการ จริยธรรมทางการเมือง เป็นต้น

สุจิต บุญบงการ ได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่าง "จริยธรรม" กับ "จรรยาบรรณ" "จริยธรรม" กับ "จริยศาสตร์" และ "จริยธรรม" กับ "กฎหมาย" โดยในส่วนของ "จริยธรรม" กับ "จรรยาบรรณ" มักจะมีการใช้สับสน ซึ่งตามรากศัพท์ "จรรยาบรรณ" หมายถึง หนังสือที่ว่าด้วย ความประพฤติที่พึงงาม ซึ่งอาจหมายถึงรวมถึงการจัดทำประมวลหลักของความประพฤติที่ พึงงาม หรือการกำหนดกรอบของความประพฤติที่ ดีของผู้ประกอบอาชีพการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น จรรยาบรรณแพทย์ จรรยาบรรณสื่อมวลชน ซึ่งมีความสับสนในการใช้ศัพท์ "จรรยาบรรณ" กับ "จริยธรรม" หากเป็นการประพฤติไม่เหมาะสม ที่ถูกต้องต้องเรียกว่า "ไม่มีจริยธรรม" แต่การเรียกว่า "ไม่มีจรรยาบรรณ" จะหมายถึงการที่ไม่มีการกำหนดหลักการหรือข้อกำหนด ของความประพฤติที่พึงงามไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่า การประมวลหลักความประพฤติที่ พึงงามที่เรียกว่า "จรรยาบรรณ" กับ "ประมวลจริยธรรม" เป็นเรื่องเดียวกัน ส่วนความแตกต่างของ "จริยธรรม" กับ "จริยศาสตร์" ตามที่ได้กล่าวไปแล้ว "จริยธรรม" เป็นเรื่องของความประพฤติ ส่วน "จริยศาสตร์" เป็นสาขาหนึ่งของวิชาปรัชญาซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethics โดยการศึกษาเรื่อง "จริยศาสตร์" เป็นการศึกษาการถกเถียงกันในเรื่องของคุณค่า ความดี ความถูกต้อง ซึ่งเป็นการแสวงหาคำตอบว่า อะไรคือความดี อะไรคือความถูกต้อง

หากพิจารณา "จริยธรรม" กับ "กฎหมาย" จะเห็นได้ว่าทั้ง "จริยธรรม" และ "กฎหมาย" มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันคือ ต้องการควบคุมพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์ให้อยู่ร่วมกัน ในสังคมได้อย่างสงบสุข ซึ่ง "จริยธรรม" กับ "กฎหมาย" ในบางครั้งก็เป็นเรื่องเดียวกันที่กำหนดโดย ค่านิยมหรือวัฒนธรรมประเพณีของสังคมที่จะเป็นตัวกำหนดว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่เหมาะสมถูกต้อง หรือการกระทำใดเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้อง โดยรัฐอาจจะออกกฎหมายหรือกฎข้อบังคับ ห้ามมิให้มีการกระทำที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องดังกล่าว และกำหนดโทษไว้ กรณีดังกล่าวก็จะถือว่า รัฐได้ออกกฎหมายเป็นข้อห้ามการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม

อย่างไรก็ดี "จริยธรรม" มีความแตกต่างกับกฎหมายอยู่ ๔ ประการ คือ

ประการแรก จริยธรรมเป็นเรื่องของความประพฤติในระดับสูง ส่วนกฎหมายเป็นการ ควบคุมความประพฤติในระดับมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น จึงทำให้สิ่งที่ฝ่าฝืนจริยธรรมหลายเรื่อง ไม่ได้ถูกกำหนดว่าผิดกฎหมาย เช่น การทำร้ายถือว่าผิดกฎหมาย แต่ในแง่ของจริยธรรม ยังต้องการให้มนุษย์มีความกรุณาปราณีไม่เบียดเบียนกันด้วย

ประการที่สอง กฎหมายเป็นข้อกำหนดที่บังคับเป็นการทั่วไป ส่วน "จรรยาบรรณ" ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางจริยธรรม อาจใช้กับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรืออาจใช้เฉพาะในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง เช่น จรรยาบรรณแพทย์ก็ใช้กับแพทย์เท่านั้นไม่ได้มีสภาพบังคับที่ใช้กับคนทั่วไป

ประการที่สาม กฎหมายจะมีการกำหนดบทลงโทษและบทบังคับไว้ชัดเจน ในขณะที่ จริยธรรมอาจไม่ได้กำหนดบทลงโทษไว้แต่อาจเป็นการลงโทษทางสังคมก็ได้

ประการที่สี่ จริยธรรมมักจะเน้นที่การสร้างเสริมหรือพัฒนาจิตสำนึกจากภายใน ให้คนรู้สึกถึงความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและต้องทำให้สิ่งที่ถูกต้องด้วยสำนึกของตน ไม่ใช่เพราะกลัวว่า จะถูกลงโทษอย่างที่คนเกรงกลัวกฎหมาย อย่างไรก็ตามแม้ว่ากฎหมายและจริยธรรมจะมีจุดมุ่งหมาย อย่างเดียวกันที่มุ่งให้คนในสังคมทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ในความเป็นจริงไม่สามารถออกกฎหมาย เพื่อควบคุมพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมของบุคคลในทุก ๆ เรื่องได้ แต่การสร้างสังคมสงบสุขจำเป็น ต้องใช้หลักจริยธรรมเข้ามาเสริมการใช้กฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว

กรณีศึกษาตัวอย่างของแซนเดล ไมเคิล (Michael Sandel) จากหนังสือเกี่ยวกับ เรื่องความยุติธรรมได้แสดงให้เห็นถึงประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ว่า ปัญหาทางจริยธรรม เป็นเรื่องสำคัญ และอาจส่งผล

ถึงกับให้สังคมเกิดความระส่ำระสายได้ ยกตัวอย่างเช่น กรณีประชาชน ชาวอเมริกาแสดงความไม่พอใจในวงกว้าง และรู้สึกแค้นเคืองต่อสถาบันการเงินในช่วงที่มีวิกฤติ เศรษฐกิจทางการเงินในช่วงปี ค.ศ. ๒๐๐๘-๒๐๐๙ จากกรณี ที่รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้เข้าไปช่วยเหลือ สถาบันทางการเงินโดยใช้งบประมาณของรัฐจำนวนมาก แต่ปรากฏว่า สถาบันการเงินที่ได้รับเงิน ช่วยเหลือกลับจ่ายเงินโบนัสจำนวนมากให้กับผู้บริหาร สถาบันการเงินที่ประสบปัญหา วิกฤติ ทางการเงินดังกล่าว ซึ่งการจ่ายเงินโบนัสดังกล่าวไม่มีข้อห้ามทางกฎหมายบังคับไว้ แต่มีประเด็น ทางจริยธรรมจากการที่ประชาชนเห็นว่าผู้บริหารสถาบันการเงินไม่ควรจะได้รับโบนัส เนื่องจากบริษัท กำลังเอา เงินภาษีของประชาชนไปจ่ายให้กับผู้บริหารซึ่งบริหารงานล้มเหลว และแสดงให้เห็นถึง ความโลภของผู้บริหาร สถาบันการเงินที่ไม่ยอมเสียสละในช่วงวิกฤตและขาดความสำนึกว่า บริษัทได้รับ เงินสนับสนุนมาจากที่ใด แม้ใน ภายหลังจะมีการกดดันจากรัฐในการเสนอเก็บภาษีจำนวนมากจาก การเงินจ่ายให้กับผู้บริหารและมีการกดดัน จากสังคมจนทำให้ผู้บริหารสถาบันการเงินยอมคืนเงินโบนัส ก็ตาม แต่ประเด็นทางจริยธรรมดังกล่าวได้ทำให้ ประชาชนเกิดความคลางแคลงใจและไม่สนับสนุน นโยบายที่จะให้รัฐใช้งบประมาณไปช่วยเหลือสถาบันทาง การเงินอีก ทั้งที่ในช่วงแรกประชาชนส่วนใหญ่ มีความเข้าใจต่อการที่รัฐต้องใช้เงินของรัฐไปช่วยเหลือสถาบัน การเงินเพื่อหลีกเลี่ยงวิกฤตทางเศรษฐกิจ จากกรณี ศึกษาที่แคนเดลยกมานี้ แสดงให้เห็นถึงปัญหาการฝ่าฝืน จริยธรรมที่ส่งผลให้รัฐ ขาดความน่าเชื่อถือ ขาดศรัทธา และขาดความชอบธรรมได้ ซึ่งสามารถส่งผลกระทบในวง กว้างและสร้างความเสียหายได้มากกว่าการละเมิดกฎหมายเสียอีก ถึงแม้ว่าในบางครั้งรัฐไม่ได้เป็น ผู้ฝ่าฝืน จริยธรรมโดยตรง พร้อมกับแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดของกฎหมายในการควบคุมพฤติกรรม ของมนุษย์อัน เนื่องมาจากสถานะของกฎหมายในการเป็นเครื่องมือควบคุมความประพฤติในระดับ มาตรฐานขั้นต่ำที่ไม่สามารถ ควบคุมพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมของบุคคลในทุก ๆ เรื่องได้

แคนเดลได้แสดงให้เห็นว่า ประเด็นทางจริยธรรมมักจะถูกนำมาเป็นข้อถกเถียง อยู่บ่อยครั้ง ยกตัวอย่าง เช่น การออกกฎหมายควบคุมโสเภณี ในมุมมองหนึ่งเป็นเรื่องที่ถูกต้อง ชอบธรรม เนื่องจากการควบคุม พฤติกรรมที่ขัดกับศีลธรรม แต่ในอีกมุมมองหนึ่งทางจริยธรรม ก็อาจมองว่า หากเป็นการค้าประเวณีด้วยความ ยินยอมก็น่าจะเป็นสิทธิโดยชอบธรรมของผู้ค้าประเวณี ตามหลักค่านิยมเสรีนิยม ซึ่งเป็นความเชื่อทางจริยธรรมอีก แนวหนึ่ง รวมถึงรัฐจะได้มีโอกาสเข้าถึง และช่วยเหลือดูแลหญิงโสเภณีได้ทั่วถึงขึ้น หรือการกำหนดโควตาเข้าเรียน มหาวิทยาลัยให้กับคนผิวสี ซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสในสังคม ในมุมมองหนึ่งก็เป็นเรื่องถูกต้องชอบธรรมทางจริยธรรม เนื่องจากการ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส แต่ในอีกแง่มุมหนึ่งก็อาจถูกมองว่าเป็นการตอกย้ำตีตราสร้างความด้อย ค่า ให้แก่ผู้ด้อยโอกาส เช่นเดียวกับประเด็นข้อถกเถียงกรณีผู้คนควรมีสิทธิโดยชอบธรรมหรือไม่ ที่จะจบชีวิต ตัวเอง หรือบ่อยครั้งที่คุณค่าทางจริยธรรมเป็นสิ่งที่ขัดแย้งกันเอง อย่างเช่น ในกรณีที่จริยธรรมความผูกพันภักดีใน ครอบครัวอาจเป็นสิ่งที่ขัดแย้งกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ต่อสังคม ในกรณีที่ต้องตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรกับ ญาติพี่น้องที่กำลังกระทำผิดหรือเป็นบุคคล อันตรายต่อสังคม ประเด็นทางจริยธรรมเหล่านี้ในปัจจุบันก็ยังไม่ ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน และแสดงให้เห็น ว่าในสังคมไม่อาจจะมีแค่กฎหมายหรือ หลักจริยธรรมเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง เท่านั้น แต่จะต้อง มีทั้งสองอย่างทำงานควบคู่กันในระดับการควบคุมระดับต้น และการควบคุมระดับสูง

ประวิณ ฒ นคร (๒๕๕๕) สรุปความเรื่องจริยธรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐเอาไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง "สภาพที่ทรงไว้ซึ่งความประพฤติ โดยชอบ" ทั้งนี้ การจะรักษา จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้จะต้องระวัง ดูแล ป้องกัน และเยียวยา ใน ๔ ระดับ คือ

๑. เจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคนระวังในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับข้อปฏิบัติ ทางจริยธรรม และไม่ฝ่าฝืน ข้อปฏิบัติทางจริยธรรมมีจริยธรรมทางจริยธรรม

๒. ผู้บังคับบัญชา องค์กรผู้เกี่ยวข้องและสังคม ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ จริยธรรม ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับข้อปฏิบัติทางจริยธรรม และไม่ฝ่าฝืนข้อปฏิบัติทางจริยธรรม

๓. ผู้บังคับบัญชา องค์กรผู้เกี่ยวข้องและสังคม ปกป้องมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืน ข้อปฏิบัติ

๔. ผู้บังคับบัญชาเยียวยาโดยดำเนินการลงโทษ (Punishment) หรือแก้ไข (Correction) แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป จริยธรรมเป็นลักษณะของความประพฤติที่เหมาะสม ถูกต้องชอบธรรม โดยจริยธรรมไม่ใช่กฎหมาย แต่เป็นลักษณะพฤติกรรมที่สูงกว่ากฎหมาย การฝ่าฝืนจริยธรรม จึงอาจไม่ได้เป็นความผิดตามกฎหมาย แต่บางครั้งก็อาจมีการกำหนดกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ เพื่อห้ามการกระทำผิดที่เป็นการฝ่าฝืนศีลธรรมหรือจริยธรรมขึ้นมาก็ได้ ดังนั้น กฎหมายจึงอาจมี บทบาทไม่มากนักต่อการควบคุมพฤติกรรมทางสังคม แต่จริยธรรมจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม ให้สังคมสงบสุข และทำให้ผู้คนในสังคมเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวม กฎหมายและจริยธรรม จึงมีบทบาทที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ จริยธรรมเป็นเรื่องของความถูกต้อง ชั่ว ดี ซึ่งอาจเป็น ประเด็นที่มีการถกเถียงได้ด้วย ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่กำหนดให้มีหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีกลไกการรักษาจริยธรรม ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างเสริมสังคม สันติสุข เสียดุล และเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในหลักจริยธรรมในสังคมไทย

๒.๒ ปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม

การศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับปัจจัยในการส่งเสริมจริยธรรม พบว่า มีปัจจัย ต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมทางจริยธรรมในภาครัฐ จึงได้สรุปสาระสำคัญออกมา เป็นลักษณะปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรม แล้วทดสอบลักษณะปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริม จริยธรรม โดยการสำรวจข้อมูลทัศนคติของเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนเพื่อสะท้อนให้เห็น สภาพสถานการณ์ทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐในปัจจุบัน และเพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสภาพจริยธรรมภาครัฐในหน่วยงานของรัฐ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญ ของลักษณะปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรมได้ ดังนี้

๑. การรับรู้มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

การรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน เป็นปัจจัยสำคัญ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ของหน่วยงานจะช่วยป้องกันการประพฤติผิดและฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ ของรัฐสามารถ ทราบถึงความคาดหวังทางจริยธรรมต่อการทำหน้าที่ของตนเพื่อให้สามารถปฏิบัติตนได้ สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนด มีเกณฑ์ในการตรวจสอบและลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรม สามารถใช้เป็นกรอบมาตรฐานในการปฏิบัติตน ของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สามารถให้บริการกับประชาชนโดยเท่าเทียมไม่มีการเลือกปฏิบัติ และในภาพรวมจะช่วยให้ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธาเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น

๒. ระเบียบกฎหมายภาครัฐไม่ซับซ้อนและเป็นภาระต่อประชาชนมากเกินไป

ระเบียบกฎหมายหรือขั้นตอนในการติดต่อราชการที่มีความยุ่งยากซับซ้อน หรือเป็นภาระต่อประชาชนมากเกินไป จะเป็นช่องทางให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน และเอื้อให้เจ้าหน้าที่ ของรัฐสามารถใช้ระเบียบ กฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลหนึ่ง บุคคลใดได้

๓. มีการกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน

การขับเคลื่อนนโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน จำเป็นจะต้อง กำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการกิจดังกล่าวที่ชัดเจน โดยหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบภารกิจ ดังกล่าว จะต้องมีกลไก ระบบ และเครื่องมือในการส่งเสริมจริยธรรมภายในองค์กรที่ชัดเจน

๔. นโยบายและการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน

การขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมจะต้องมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริม จริยธรรมที่ชัดเจน ผู้บริหารและหน่วยงานให้ความสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรม มีการกำหนด มาตรการหรือแนวทาง การส่งเสริมจริยธรรมเชิงรุก มีการกำหนดมาตรการในการป้องกันการฝ่าฝืน จริยธรรม และหากมีการฝ่าฝืนจริยธรรมก็มีการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งกับผู้ฝ่าฝืนจริยธรรม ที่มีประสิทธิภาพ

๕. การบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ในหน่วยงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมและคำนึงถึงความเหมาะสมทางจริยธรรม ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานมีการนำปัจจัยด้านจริยธรรมมาใช้ประกอบในการพิจารณา การปรับเลื่อนตำแหน่ง และการให้ความดีความชอบควรมีการนำปัจจัยด้านจริยธรรมมาประกอบการพิจารณา เพื่อส่งเสริม คนดีให้เข้ามามีบทบาทที่ดีกับหน่วยงาน และควรสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากร ในหน่วยงานทุกระดับ

๖. กลไกกำกับด้านจริยธรรม

หน่วยงานที่มีการส่งเสริมจริยธรรมที่ดี ควรมีการกำหนดประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมที่มีลักษณะเฉพาะตามความแตกต่างของลักษณะงานในแต่ละหน่วยงาน ไม่ควรใช้มาตรฐานเดียวกันกับบุคลากรทุกประเภท ซึ่งอาจมีสภาพการทำงานและความเสี่ยง ในการฝ่าฝืนจริยธรรมที่แตกต่างกัน มีกลไกกำกับดูแลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจภายนอก การรับของขวัญของกำนัล การเบียดบังทรัพย์สินทางราชการ ไปใช้ส่วนตัว การรับงานองค์กรธุรกิจหรือหน่วยงานภายนอก การตรวจสอบทรัพย์สินหรือการรับจ้างงาน ภายหลังจากพ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ และมีมาตรการทางกฎหมายที่ชัดเจนหากมีการฝ่าฝืน กฎหมายอาญาหรือกระทำการทุจริต

๗. ภาวะผู้นำทางจริยธรรม

ผู้นำหรือผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็นแบบอย่างของผู้มีจริยธรรมที่ดี มีความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองไม่ใช้อารมณ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถ ในการปลุกเร้า และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวม และสนับสนุนให้ บุคลากรในหน่วยงาน ยึดหลักความสามัคคีมากกว่าการชิงดีชิงเด่น

๘. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำหรือผู้บริหารของหน่วยงานควรจะสามารถในการประเมินสภาพการณ์ หรือผลกระทบขององค์กรจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อเตรียมพร้อมรับมือล่วงหน้า ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา ชีตความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน

๙. ทศนคติในการปฏิบัติงาน

บุคลากรในหน่วยงานเห็นว่าจริยธรรมมีคุณค่า ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามภารกิจ หน้าที่และอำนาจที่ได้รับมอบหมาย รักษาจริยธรรมของการเป็นข้าราชการที่ดี พร้อมทั้งจะทำตามระเบียบหรือมาตรฐานที่กำหนด และคำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรมทางจริยธรรม มากกว่าการปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่ถูกต้องของผู้บังคับบัญชา

๑๐. ระบบนิเวศจริยธรรม (Ethics Ecosystem)

การพัฒนาจริยธรรมของบุคคลในภาพรวมของประเทศและในหน่วยงาน เป็นระบบ ที่ซับซ้อน และเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รายรอบในหลายระดับ เปรียบเสมือนระบบนิเวศ ของจริยธรรม ระบบนิเวศจริยธรรมนี้คำนึงถึงองค์ประกอบด้วยกันอย่างน้อย ๔ ระดับ ได้แก่ (๑) ระดับบุคคล (Micro System) (๒) ระดับครอบครัว / เพื่อน (Meso system) (๓) ระดับหน่วยงาน (Exo system) และ (๔) ระดับสังคม / ชาติ (Macro System) ในระดับบุคคล จริยธรรมเป็นสิ่งที่บุคคล ปฏิบัติในชีวิตประจำวันและการทำงาน ระดับเพื่อน / ครอบครัวเป็นระดับที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ทั้งในลักษณะของครอบครัวและเพื่อนที่มีการปฏิสัมพันธ์กันในชีวิตประจำวันหรือในการทำงาน ที่มีความใกล้ชิด ซึ่งสามารถเป็นตัวแบบและแรงผลักดันให้บุคคลมีจริยธรรมได้ ระดับหน่วยงานเป็นระดับ ที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของบุคคลผ่านมาตรฐานทางจริยธรรม หรือจรรยาบรรณในการทำงาน ที่กำหนดขึ้นเป็นแนวปฏิบัติให้กับบุคลากร ระดับสังคม / ชาติเป็นระบบใหญ่ ที่ทำหน้าที่หล่อหลอมจริยธรรมของบุคคลและประชาชนผ่านระบบวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อที่เป็นแนวทางในการ ประพฤติปฏิบัติของคนที่สังคมมุ่งหวัง ระบบเหล่านี้มีลักษณะเป็นโครงสร้างที่มีความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกันในการทำงานส่งเสริมจริยธรรมของบุคคล

๑๑. บริบทแวดล้อมอื่น ๆ

ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาพจริยธรรมของหน่วยงาน เช่น ระบบอุปถัมภ์ และการเล่นพรรคเล่นพวก จะเป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมจริยธรรม การสร้างการรับรู้และเชิดชูเกียรติ การสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงาน ความรักใคร่กลมเกลียวของบุคลากรในหน่วยงาน ระบบการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานที่ดี การตัดสินใจของผู้บริหารบนพื้นฐานของข้อมูล มากกว่าอารมณ์ ความรู้สึกส่วนตัว และคุณภาพชีวิตและสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

โดยสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมสอดคล้องกับหลักการ ของระบบนิเวศจริยธรรม (Ethics Ecosystem) ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยระดับจุลภาคไปจนถึง ระดับมหภาค ตั้งแต่ระดับภายในตัวบุคคล เช่น ทศนคติในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม ระดับระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระดับหน่วยงาน เช่น นโยบายและการส่งเสริม จริยธรรม และการบริหารงานบุคคล ระดับชุมชน เช่น กลไกกำกับด้านจริยธรรมจากหน่วยงานต่าง ๆ ไปจนถึงระดับนโยบายสาธารณะ เช่น ระเบียบกฎหมายภาครัฐ ปัจจัยเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ กันในการส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมของคนที่สังคมมุ่งหวัง การปรับเปลี่ยนลักษณะหรือส่วนประกอบ ในระดับหนึ่งอาจส่งผลต่อลักษณะหรือส่วนประกอบในระดับอื่น นอกจากนี้ ยังต้องอาศัย การมีส่วนร่วมของแต่ละระดับ รวมทั้งการบูรณาการความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้ การสร้างเสริมจริยธรรมให้สัมฤทธิ์ผล

๓. แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

๓.๑ แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ต้องรักษาจริยธรรม อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้อง
ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม โดยมีการปฏิบัติที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ ดังนี้

Dos การปฏิบัติที่ควรกระทำ

๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ ของชาติ และรักษา
ความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ

๒. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

๓. นำหลักธรรมทางศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนากิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนา ให้มีความเจริญยั่งยืน

๕. แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๖. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ

๗. แสดงออกถึงความเชื่อมั่นสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น
ประมุข

๘. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้

๙. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย กำหนด

๑๐. มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ ของประชาชนและ
ประเทศชาติ

๑๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน
ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล

๑๒. รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบ และรับผิดชอบในผลของ
การปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดเกิดขึ้น

๑๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย และตาม ทำนองคลองธรรม คำสั่งที่
ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๔. ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้ง

๑๕. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณี que พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำ ที่อาจก่อให้เกิดความ
เสียหายแก่ทางราชการ

๑๖. ยินหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาการและจรรยาวิชาชีพ ด้วยความกล้าหาญ

๑๗. เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่
รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย

๑๘. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม โดยไม่ชักช้า

๑๙. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล

๒๐. มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุข
๒๑. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
๒๒. มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
๒๓. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง
๒๔. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงาน ให้ทันต่อเวลา และสถานการณ์
๒๕. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ
๒๖. มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม
๒๗. รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะตอบชี้แจง และอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๒๘. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม
๒๙. ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ
๓๐. วางตัวเป็นกลางทางการเมือง
๓๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพมาใช้ ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่
๓๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อ กฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงาม
๓๓. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด
๓๔. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติตามความเหมาะสม ของประชาชน

Don'ts การปฏิบัติที่ไม่ควรกระทำ

๑. ไม่แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจ ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
๒. ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ
๓. ไม่แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
๔. ไม่ขัดขวางการทำงานบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจา ในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๕. ไม่แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๗. ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๘. ไม่หาทางปฏิเสธ ป้ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวก แก่ประชาชน ที่มาขอรับบริการ

๙. ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่น เมื่อเกิด ความบกพร่องหรือ ผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น

๑๐. ไม่หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ

๑๑. ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผน ของราชการ

๑๒. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำ ความผิดหรือกระทำใน สิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม

๑๓. ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึง ผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

๑๔. ไม่ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน หรือบรรเทาทุกข์ ให้แก่ประชาชน

๑๕. ไม่ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้อง

๑๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือ สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง

๑๗. ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมือง หรือพรรคการเมือง

๑๘. ไม่ฟุ่มเฟือย หรือไม่ดำรงตนเกินฐานะานุรูปแห่งตน

๑๙. ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของ ตนเองและราชการ

๒๐. ไม่แสดงกริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ และล่วงละเมิดทางเพศใน การทำงาน (Zero tolerance for sexual abuse and harassment)

๒๑. ไม่แสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ (Zero tolerance for sexual exploitation)

๓.๒ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีดังนี้

๑. จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามจริยธรรมวิชาชีพบุคลากรของมหาวิทยาลัย
๒. ดำเนินการส่งเสริม ให้คำปรึกษา และกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบุคลากร
๓. ดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีช่องทางการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นระบบระหว่างผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบุคลากร
๔. วางแผนป้องกันการกระทำผิดจรรยาบรรณและพิจารณาแนวทางการให้รางวัลผู้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี
๕. ติดตามความก้าวหน้าและประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เสนอต่อมหาวิทยาลัย
๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย

**๔. การดำเนินการกรณีบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ฝ่าฝืน
จรรยาบรรณ หรือไม่ปฏิบัติ ตามประมวลจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
บุคลากรและปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา**

ก.พ.อ ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและ
ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ได้จัดทำประมวลจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากร
และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนและรักษาคุณงามความดี
ที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ต้องยึดถือในการ
ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ยึดถือปฏิบัติตนเพื่อรักษาจรรยาบรรณ
ตามประมวลจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา
ซึ่งหากฝ่าฝืนจรรยาบรรณ หรือไม่ปฏิบัติ ตามประมวลจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา อาจถูกดำเนินการทางวินัย

บรรณานุกรม

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. ปกกฎหมายกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม. วารสารพัฒนาสังคม ๙ (๑) หน้า ๑-๒๙. ๒๕๕๐.
- ประวีณ ฦ นคร. การบรรยายเรื่องปรัชญาและแนวคิดหลักเกี่ยวกับจริยธรรม การสัมมนา คณะกรรมการจริยธรรม เรื่อง เดินหน้าพลิกวิกฤตเป็นโอกาสข้าราชการไทยใสสะอาด ด้วยจริยธรรม. สำนักงาน ก.พ. วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ สืบค้นใน http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/pramwicchriythrm_odythaanprawiin.pdf
- สำนักงาน ก.พ... ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๗๐). นนทบุรี : สำนักงาน ก.พ. ๒๕๖๕.
- สำนักงาน ก.พ.. กำลังคนภาครัฐ ๒๕๖๑ : ในฝ่ายพลเรือน. เอกสาร เผยแพร่. ๒๕๖๒.
- สุจิต บุญบงการ. คุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ. สารานุกรมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐. กรุงเทพฯ : เดอะ สยาม เฮอริเทจ. ๒๕๕๒.
- Sandel M.J., JUSTICE : What's the Right Thing to Do?. New York : Farrar Straus Giroux. ๒๐๐๙.

ภาคผนวก



พระราชบัญญัติ

มาตรฐานทางจริยธรรม

พ.ศ. ๒๕๖๒

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่น
ในหน่วยงานของรัฐ

“องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น รวมทั้ง
คณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ
การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม
ของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงาม
ความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำ
หรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

- (๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง
- (๒) สภากลาโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม
- (๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- (๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และ

ผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย

มาตรา ๗ เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตุลาการของรัฐสภาและองค์กรอิสระให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

หมวด ๒

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” ประกอบด้วย

- (๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภาทนายความ อย่างละหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชนหรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวในฐานะกรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้ที่ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น

ให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ งานประชุม งานวิชาการ การศึกษาหาข้อมูล และกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ ก.ม.จ. คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่แต่งตั้งโดย ก.ม.จ. รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ม.จ. โดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๔) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด

ที่ได้กระทำโดยประมาท

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ หรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ พรรคการเมือง

(๗) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๙) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือ ต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงาน ในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ

(๑๐) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๑) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมืองมีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

มาตรา ๑๐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่า กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่ง ติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙

(๔) ก.ม.จ. มีมติให้ออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ เท่าที่มีอยู่ เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่
ที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว
ยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่
ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนหรือผู้ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึง
หนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ ก.ม.จ. ประกอบด้วยกรรมการ
ทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๓ ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๒) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม
รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหาร
งานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
อย่างเป็นรูปธรรม

(๓) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ
มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้ง
เสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่
หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๔) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อย
ต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มี
การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น

(๕) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๙ (๓) และรายงานสรุปผล
การดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๖) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การประเมินผลตาม (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด โดยอาจจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

มาตรา ๑๔ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๓ ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบคู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในกรณีนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ปรากฏแก่ ก.ม.จ. ว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐแห่งใดไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ม.จ. แจ้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง และให้เป็นหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว

มาตรา ๑๕ ให้ ก.ม.จ. จัดให้มีการทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ทุกห้าปีหรือในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้ โดยในการดำเนินการดังกล่าวให้เชิญผู้แทนจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มาหารือร่วมกันด้วย

มาตรา ๑๖ การประชุม ก.ม.จ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ก.ม.จ. ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณีที่ไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ก.ม.จ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาหรือดำเนินการตามที่ ก.ม.จ. มอบหมายได้

ให้นำความในมาตรา ๑๖ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะกรรมการและคณะทำงานด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๘ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

หมวด ๓

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

(๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

มาตรา ๒๐ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา ๖
วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการระบวนการรักษจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติ
ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ
ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ
มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน
ของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๒๑ เมื่อ ก.ม.จ. ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม
ตามมาตรา ๑๔ แล้ว ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง จัดทำ
ประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.ม.จ. กำหนด

มาตรา ๒๒ บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับต่อไป
เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ
จริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๗๖ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

โดยที่เป็นการสมควรให้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับ สภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้องการปฏิบัติ ที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จึงกำหนดประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่น ในสถาบันอุดมศึกษานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประมวลจริยธรรมนี้

“สถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดของกระทรวง ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

“ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๓ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาอย่างตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้อง ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีนัย เป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

(๓) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ปราศจากอคติ กล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องโดยไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลใด ๆ เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตน

(๔) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม พร้อมอุทิศเวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความอดุสาหะ เสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตบัณฑิต การวิจัย การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม การให้บริการทางวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สร้างโอกาสการเข้าถึงการบริการการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยทั่วถึงและเท่าเทียม รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรื้อนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในงานเพื่อให้ก้าวทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคคลโดยใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ สภาพทางกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม การศึกษาอบรม หรือการแสดงความคิดเห็นอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมาย ไม่แสดงกิริยา วาจา หรืออาการ ไม่ว่าจะทางตรง ทางอ้อม หรือด้วยวิธีอื่นใด ที่เป็นการเหยียดหยาม ล้อเลียน ประชดประชัน หรือดูแคลนผู้อื่น อีกทั้งพึงระมัดระวังไม่ให้ประชาชน ผู้ติดต่อราชการ และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกว่าคุณได้รับการปฏิบัติที่ด้อยกว่าบุคคลอื่นด้วย และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง

(๗) ดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร หมั่นฝึกฝนพัฒนาศักยภาพของตนให้มีความรอบรู้ในวิชาการและวิชาชีพ หลีกเลียงกระทำการใด ๆ อันนำมาซึ่งเหตุทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ และทางราชการ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อ ๔ หากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษานี้แล้ว ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพดังกล่าวด้วย

ข้อ ๕ การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษานี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๖ ให้นำข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕ มาใช้บังคับแก่นายกสภาสถาบันอุดมศึกษา กรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา กรรมการ อนุกรรมการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ผู้บริหาร บุคลากร ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาด้วยโดยอนุโลม

ข้อ ๗ สถาบันอุดมศึกษาอาจนำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษานี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือคู่มือ ตลอดจนการส่งเสริมพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษานี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

เอนก เหล่าธรรมทัศน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ประธาน ก.พ.อ.



ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
เรื่อง ประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากร ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

.....

เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม มีสภาพคุณงาน ความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือปฏิบัติสำหรับปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้องการปฏิบัติที่ควรกระทำ หรือไม่กระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำดีละเว้นความชั่ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับข้อ ๖ ของประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและ ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เรื่อง ประมวลจริยธรรม สำหรับบุคลากร ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ข้อ ๔ ให้บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและ ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการกำกับดูแลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและ ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(รองศาสตราจารย์ธรรมรักษ์ ละอองนวล)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

โดยที่เป็นการสมควรให้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับ สภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้องการปฏิบัติ ที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จึงกำหนดประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่น ในสถาบันอุดมศึกษานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประมวลจริยธรรมนี้

“สถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดของกระทรวง ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

“ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๓ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่น ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ รักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาอย่างตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้อง ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีนัย เป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชน สังคม และ สิ่งแวดล้อม

(๓) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ปราศจากอคติ กล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องโดยไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลใด ๆ เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตน

(๔) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม พร้อมอุทิศเวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความอุตสาหะ เสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตบัณฑิต การวิจัย การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม การให้บริการทางวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สร้างโอกาสการเข้าถึงการบริการการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยทั่วถึงและเท่าเทียม รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในงานเพื่อให้ก้าวทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อบุคคลโดยใช้ความรู้สึกรักหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ สภาพทางกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม การศึกษาอบรม หรือการแสดงความคิดเห็นอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมาย ไม่แสดงกิริยา วาจา หรืออาการ ไม่ว่าจะทางตรง ทางอ้อม หรือด้วยวิธีอื่นใด ที่เป็นการเหยียดหยาม ล้อเลียน ประชดประชัน หรือดูแคลนผู้อื่น อีกทั้งพึงระมัดระวังไม่ให้ประชาชน ผู้ติดต่อราชการ และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกว่าตนได้รับการปฏิบัติที่ต่อยกว่าบุคคลอื่นด้วย และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง

(๗) ดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร หมั่นฝึกฝนพัฒนาศักยภาพของตนให้มีความรอบรู้ในวิชาการและวิชาชีพ หลีกเลี่ยงกระทำการใด ๆ อันนำมาซึ่งเหตุทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ และทางราชการ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อ ๔ หากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษานี้แล้ว ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพดังกล่าวด้วย

ข้อ ๕ การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษานี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๖ ให้นำข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕ มาใช้บังคับแก่นายกสภาสถาบันอุดมศึกษา กรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา กรรมการ อนุกรรมการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ผู้บริหาร บุคลากร ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาด้วยโดยอนุโลม

ข้อ ๗ สถาบันอุดมศึกษาอาจนำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษานี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือคู่มือ ตลอดจนการส่งเสริมพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษานี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

เอนก เหล่าธรรมทัศน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ประธาน ก.พ.อ.



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ที่ ๐๔๑๕/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

.....

เพื่อให้การรักษาและกำกับดูแลจริยธรรมของบุคลากร ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดไว้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งและผู้มีรายนามดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการกำกับ ดูแลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

- | | | |
|--|--------------|------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ธรรมรักษ์ ละอองนวล | อธิการบดี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดา บุญยี่ต | รองอธิการบดี | รองประธานกรรมการ |
| ๓. คณบดีคณะเกษตรศาสตร์ | | กรรมการ |
| ๔. คณบดีคณะครุศาสตร์ | | กรรมการ |
| ๕. คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | | กรรมการ |
| ๖. คณบดีคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ | | กรรมการ |
| ๗. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | | กรรมการ |
| ๘. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ | | กรรมการ |
| ๙. คณบดีคณะแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก | | กรรมการ |
| ๑๐. คณบดีคณะนิติศาสตร์ | | กรรมการ |
| ๑๑. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ | | กรรมการ |
| ๑๒. คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ | | กรรมการ |
| ๑๓. คณบดีคณะวิทยาการคอมพิวเตอร์ | | กรรมการ |
| ๑๔. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย | | กรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการกองกลาง | | กรรมการ |

๑๖. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	กรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑๘. ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	กรรมการ
๑๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	กรรมการ
๒๐. ผู้อำนวยการศูนย์คอมพิวเตอร์	กรรมการ
๒๑. ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๒๒. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	กรรมการ
๒๓. ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	กรรมการ
๒๔. ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	กรรมการ
๒๕. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	กรรมการ
๒๖. ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการชุมชน	กรรมการ
๒๗. ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยฯ	กรรมการ
๒๘. เจ้าหน้าที่สังกัดกองบริหารงานบุคคลทุกคน	กรรมการ
๒๙. นางจันทิมา วงศ์วรรณ	กรรมการและ เลขานุการ
๓๐. นางสาวบังอร ธรรมสาร	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๑. นายศิริพงษ์ บั้งทอง	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามจริยธรรมวิชาชีพบุคลากรของมหาวิทยาลัย
๒. ดำเนินการขับเคลื่อนและส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมถึงให้คำปรึกษา ตอบคำถามทางจริยธรรมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบุคลากร
๓. ดำเนินการเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีช่องทางการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการเป็นระบบระหว่างผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบุคลากร
๔. วางแผนป้องกันการกระทำผิดจรรยาบรรณและพิจารณาแนวทางการให้รางวัลผู้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

๕. ติดตามความก้าวหน้าและประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เสนอต่อมหาวิทยาลัย

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(รองศาสตราจารย์ธรรมรักษ์ ละอองนวล)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี