

จริยธรรมและจรรยาบรรณบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

***เสถียร คามศักดิ์

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กำหนดให้มีมาตรฐานจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 14(9) กำหนดให้มีมาตรฐานจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. กำหนด จรรยาบรรณไว้ 4 ลักษณะ คือจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

จรรยาบรรณต่อตนเองของข้าราชการพลเรือนคือพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ พึงใช้วิชาชีพนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีทีวิชาชีพนใดมีจรรยาวิชาชีพนกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนนั้นด้วย พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน คือพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน คือพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งทีเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันทางทีชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านกาปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลทีถูกต้องตามทำนองครองธรรม

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม คือพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความ เป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กริยาวจาทีสุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นวาเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกัเบื่องั้น ๆ พึงประพฤติตนให้เป็นทีเชื่อถือของบุคคลทั่วไปและพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยทีวิญญูชนจะให้แก่ โดยเสนาหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้ว และทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดทีได้รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ทั้งนี้ให้บรรจุเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเป็นกลยุทธ์ในการนำจรรยาบรรณไปสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึง 6 ประการคือ ในบรรจุเรื่องจรรยาบรรณไว้ในแผนพัฒนาฯ ให้สอดแทรกไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการทุกระดับ โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ ให้ธรรงค์

เผยแพร่และพัฒนาข้าราชการให้รู้และประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ โดยกำหนดเป็นหลักสูตรการเสริมสร้างจรรยาบรรณของข้าราชการ ให้มีการทดสอบเรื่องจรรยาบรรณในการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ ให้กำหนดหัวข้อจรรยาบรรณไว้ในแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้จัดสั่งและเผยแพร่เรื่องจรรยาบรรณในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนประกอบการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน (รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การบริหาร การจัดการ ฯลฯ) เพื่อปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมที่ดีไว้ก่อนบุคคลเข้ารับราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับ 2 พ.ศ. 2551 มาตรา 14(9) กำหนดให้ ก.พ.อ. (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา) กำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ก.พ.อ. จึงออกประกาศเรื่องมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษาไว้ตั้งแต่ 24 มิถุนายน 2551 จรรยาบรรณต้องคำนึงถึงลักษณะงาน ลักษณะวิชาชีพ ลักษณะวิชาการ โดยยึดหลักการคือ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และไม่ใช้อำนาจครอบงำผิดทำนองครองธรรมต่อนักศึกษา สำหรับจรรยาบรรณที่กำหนดต้องครอบคลุมลักษณะดังต่อไปนี้คือ

- จรรยาบรรณต่อตนเอง
- จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน
- จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
- จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
- จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน
- จรรยาบรรณต่อนิสิตนักศึกษาและผู้รับบริการ
- จรรยาบรรณต่อประชาชน
- จรรยาบรรณต่อสังคม

อนึ่งการกระทำผิดจรรยาบรรณของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต่อไปนี้อาจถือว่า

เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

- การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ
- การล่องละเมินทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษาซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน
- การเรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการเพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด
- การสอน หรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้อยู่ว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง
- การเปิดเผยความลับของนักศึกษาที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ ทั้งนี้โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ
- การกระทำความผิดอื่นตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของการกระทำ

ทั้งนี้ให้มีกระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ เป็นมาตรฐานดังต่อไปนี้ คือองค์พิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณ จะต้องมีความเป็นอิสระและเป็นกลาง การริเริ่มดำเนินการทางจรรยาบรรณอาจกระทำได้โดยผู้กล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาขอให้ดำเนินการ หรือคณะกรรมการจรรยาบรรณเห็นสมควรสอบสวน การสอบสวนและพิจารณาต้องยึดหลักการให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบข้อกล่าวหา การรับฟังการแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาอย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านผู้สอบสวนหรือกรรมการได้ การคุ้มครองผู้กล่าวหาหรือพยานที่เป็นนักศึกษา

สำหรับการกระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ถ้าไม่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการดังนี้ ตักเตือนหรือสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน โดยเมื่อได้ดำเนินการไปแล้วให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติบุคคล

สถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยร้ายแรง พร้อมทั้งจัดให้มีมาตรการส่งเสริมจริยธรรมแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การกำหนดจรรยาบรรณในสถาบันอุดมศึกษาต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการและพนักงานประกอบด้วย

ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 ฉบับประกาศเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2553 ข้อ 7 กำหนดว่าการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพดังต่อไปนี้

1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่
2. ต้องให้เกียรติและอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มีชื่อข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า
3. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน
4. ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ
5. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

กรณีการกำหนดเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนดเป็นสมรรถนะ (competency) ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ ศธ 0509(2)/ว 2 ลงวันที่ 24 มกราคม 2554 เรื่อง แนวทางการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คือการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ กำหนดไว้ 6 ระดับคือ ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน ระดับที่ 1 มีความสุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้ รักษาคำพูด มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้ แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิด และรับผิดชอบ เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แต่อยู่ในสถานการณ์ที่อยากลำบาก กล่าวตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ อุทิศตนเพื่อความยุติธรรม ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทรงงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

คุณธรรมคือ สิ่งที่คนส่วนใหญ่สังคมเห็นว่าดี เช่น ความซื่อสัตย์ มีวินัย ความประหยัด

จริยธรรม คือแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมตามหลักธรรม หรือเหตุผลชั้นสูง (ไม่จำเป็นที่คนส่วนใหญ่

จะเห็นด้วย)

การประเมินด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม(Integrity) ต้องประเมินจากข้อมูลที่มีหลักฐานอ้างอิงเป็นรูปธรรม มีการทำสำเนาเอกสารที่ถูกต้องแนบเสนอขอรับการพิจารณา เป็นต้นเช่น

1. ได้รับรางวัลเกียรติบัตรยกย่องเป็นข้าราชการ/พนักงานดีเด่น ในวงวิชาชีพ
2. ได้รับยกย่องเป็นข้าราชการดีเด่นของมหาวิทยาลัย
3. ได้รับคัดเลือกเป็นผู้ปฏิบัติงานดีเด่นของหน่วยงาน

4. รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ ยึดมั่นในหลักการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ กล้ารับผิดชอบ เสียสละความสุขส่วนตน ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง

4.1 ได้รับเชิญเป็นกรรมการพิทักษ์ผลประโยชน์หรือที่เกี่ยวข้อง

4.2 ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

4.3 ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบหาข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางวินัย

4.4 การเก็บสิ่งของได้คืนเจ้าของ

5. เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ ครุภัณฑ์ ของมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน

6. ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจวัสดุ ครุภัณฑ์คงเหลือ ประจำปีของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย

7. ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการคัดเลือกข้าราชการ/พนักงานดีเด่น ของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย

8. มีบันทึกไม่รับสินจ้างรางวัล สิ่งของกำนัล ในการฝากเด็กเข้ามหาวิทยาลัย /ตัดเกรดนักศึกษา/ทุจริตการสอบ/รับเด็กเข้าโรงเรียนสาธิต

9. มีบันทึกจับทุจริตการสอบ/งานอื่น ๆ จนมีผลปรากฏว่าผิดจริง โดยไม่กลัวฟ้องกลับ

10. มีบันทึกจับทุจริต/การโกง วัสดุครุภัณฑ์ในงานวิชาของตน (มิใช่เป็นการกลั่นแกล้ง) พิสูจน์แล้วเป็นจริง

11. ได้รับเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมจากศูนย์คุณธรรมแห่งชาติ (Moral Center Thailand)

สุดท้ายขอฝากให้ผู้บริหารที่เป็นผู้ประเมินและข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นผู้ขอรับการ

ประเมินต้องทำความเข้าใจร่วมกันไว้ล่วงหน้าว่าต้องประเมินอะไรอย่างไร ต้องมีหลักฐานอย่างไรบ้างที่ต้องแนบเป็นหลักฐานประกอบการประเมิน ประเมินเสร็จแล้วต้องลงลายมือชื่อของผู้ประเมินและลงนามรับทราบผลการประเมิน ส่วนจะเห็นด้วยหรือจะคัดค้านอย่างไรเป็นคนละส่วนกันและต้องเก็บแบบประเมินนั้นไว้เป็นเอกสารทางราชการอย่างน้อย 2 รอบการประเมิน เอกสารทุกอย่างต้องมีการลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานให้ครบถ้วนตามแบบฟอร์มที่กำหนด เพื่อเอาไว้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณา เมื่อมีการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ขอความเป็นธรรม หากไม่เป็นไปตามที่กำหนดอาจจะผิดวินัยหรือผิดมีโทษฐานละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ **ควรระวัง ?** อย่าละเลยว่าเป็นเรื่องไม่สำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 111 ตอนที่ 19 ง ลงวันที่ 8 มีนาคม 2537
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม ที่ นร 0709.1/51 ลงวันที่ 26 เมษายน 2538 เรื่องแผนการดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน
- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนพิเศษ 141 ง ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2551

ประวัติผู้เขียน

- ที่ปรึกษาด้านการบริหารงานบุคคล สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท) ถึงปัจจุบัน
- ที่ปรึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท)) ถึงปัจจุบัน
- ผู้ทรงคุณวุฒิกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)) ถึงปัจจุบัน
- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารบุคคล คณะกรรมการ

อุทธรณ์และร้องทุกข์ประจํามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนครถึงปัจจุบัน

- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารบุคคล คณะกรรมการ
อุทธรณ์และร้องทุกข์ประจํามหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร)ถึงปัจจุบัน
- วิทยากรบรรยายการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การทำงาน
เชิงวิเคราะห์ การทำงานเชิงสังเคราะห์ การกำหนดตัว
ชี้วัดและสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน
- อดีตผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ และอดีตผู้ช่วย
อธิการบดีฝ่ายพัฒนาระบบและบุคคล มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ