



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ว่าด้วย จราษฎร์ธรรมของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย จราษฎร์ธรรมบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล มาตรา ๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้สำเร็จเกียรติติศ ศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พระนครเหนือ ให้เป็นแบบอย่างความประพฤติที่ดี สำนึกรักในหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่และประสานงานร่วมกับทุกฝ่าย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่น่าเลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคลากรทั่วไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๕ มาตรา ๔๖ และมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๒(๒)แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พระนครเหนือ พ.ศ. ๒๕๕๐ นิติสภาวิชาการ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พระนครเหนือ ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๒ จึงให้ตราข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พระนครเหนือ ว่าด้วย จราษฎร์ธรรมบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๒ ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พระนครเหนือ ว่าด้วย จราษฎร์ธรรมของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พระนครเหนือ ว่าด้วย จราษฎร์ธรรมบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๓ ข้อบังคับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นดังนี้ไป

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าฯ พระนครเหนือ

“บุคลากร” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัย และให้หมายความรวมถึงพนักงานราชการ พนักงานพิเศษ และลูกจ้างประจำในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พระนครเหนือ

“คณาจารย์” หมายความว่า บุคลากรผู้ทำหน้าที่สอนในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พระนครเหนือ

“ผู้บริหาร” หมายความว่า บุคลากรผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. ๒๕๕๐ หรือข้อบังคับมหาวิทยาลัย

“ผู้ทำงานวิจัย” หมายความว่า บุคลากรผู้ทำหน้าที่วิจัยในสังกัดมหาวิทยาลัย

“แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ” หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติที่กำหนดขึ้นตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ก็อ คณาจารย์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และผู้ทำงานวิจัย ต้องหรือพึงปฏิบัติตาม ประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงประพฤติตาม และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงละเว้น

“จรรยาบรรณ” หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่นมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของบุคลากรในสังกัด

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ กรณีมีปัญหาในการวินิจฉัยหรือการตีความเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจในการวินิจฉัยข้อดังและให้อธิการบดีเป็นที่สุด

ข้อ ๖ การกำหนดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้ กำหนดโดยยึดมั่นในหลักการ ดังต่อไปนี้

๖.๑ ยึดมั่นและบังหนัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖.๒ ชื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ

๖.๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๖.๔ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๖.๕ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖.๖ ไม่ใช้อำนาจครอบจำเพิดทำนองคลองธรรมต่อนักศึกษา

หมวด ๑

แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพคณาจารย์และหรือผู้ทำงานวิจัย

ส่วนที่ ๑

จรรยาบรรณค่าคนเมือง

ข้อ ๗ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้กันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและเลวินการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(๑) ประพฤติคุณเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี

(๒) ประพฤติคุณเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินธุรกิจตามประเพณี และวัฒนธรรมไทย

- (๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด
- (๔) ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสูมผลงานอย่างสม่ำเสมอ
- (๕) ค้นคว้า สำรวจหา และนำเทคโนโลยีด้านวิชาชีพที่พัฒนาและก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับมา

ใช้แก่ศิษย์และผู้รับบริการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เพียงประสงค์

(๖) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (๑) เก็บข้อมูลของนักเรียนหรือสิ่งสภาพแวดล้อมทางเพศ
- (๒) ประพฤติทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ
- (๓) ขาดความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ จนเกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

- (๔) ไม่รับรู้หรือไม่ตรวจสอบความรู้ใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติหน้าที่

- (๕) ขัดขวางการพัฒนาองค์การงานเกิดผลเสียหาย

ส่วนที่ ๒

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ ๘ คณาจารย์ และหัวหน้าผู้ทำงานวิจัย ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) แสดงความชื่นชมและครับ贊ในคุณค่าของวิชาชีพ
- (๒) รักษาชื่อเสียงและปักป้ายศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- (๓) ยกย่องและเชิญชวนเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้
- (๔) ถูกต้องเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎหมายและแบบแผนของ

มหาวิทยาลัย

- (๖) เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์เทคนิค วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ
- (๗) ใช้งานค์ความรู้หลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันกับสมาชิกในองค์กรวิชาชีพ

- (๘) เข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

(ก) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (๑) ไม่แสดงความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ
(๒) ดูหมื่น เหี้ยดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพ หรือองค์กร

วิชาชีพ

- (๓) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

(๔) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ให้ข้อมูลเป็นเท็จ ไม่รับผิดชอบ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
หรือแบบแผนของมหาวิทยาลัยนักอื่นให้เกิดความเสียหาย

- (๕) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

- (๖) ใช้หลักวิชาการที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติวิชาชีพ ส่งผลให้คิมย์หรือผู้รับบริการเกิด

ความเสียหาย

(๗) ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ หรืออาชีวศึกษา หรือวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเอง
หรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ส่วนที่ ๓

บรรยายบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ ๕ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องรัก เมตตา เออาจ熹 ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่
คิมย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องส่งเสริมให้เกิดการ
เรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดึงดูมแก่คิมย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความ
บริสุทธิ์ใจ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อกำลังเจริญทางกาย สดีปัญญา จิตใจ อารมณ์
และสังคมของคิมย์และผู้รับบริการ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค
โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้คำแนะนำที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและเว้นการ
ประพฤติตามแบบแผนพุทธิกรรมของการเป็นคณาจารย์ที่มีเมตตาธรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(๑) ให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือคิมย์และผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลัง
ความสามารถและเสมอภาค

- (๒) สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส

(๓) ตั้งใจ เสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้คิมย์และผู้รับบริการได้รับ^๑
การพัฒนาตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล

(๔) ส่งเสริมให้คิมย์และผู้รับบริการสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่อ^๒
อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย

(๕) ให้คิมย์และผู้รับบริการ มีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้ และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง

(๖) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่คิมย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างก้าวกระโดด

(๗) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) ลงโทษคิมย์อย่างไม่เหมาะสม ทำให้ได้รับความอับอายเลื่อนเสียงซื้อเสียง

(๒) ไม่ใส่ใจหรือไม่รับรู้ปัญหาของคิมย์หรือผู้รับบริการ จนเกิดผลเสียหายต่อคิมย์หรือ

ผู้รับบริการ

(๓) คุหนนีหรือบุคคลภายนอกคิมย์หรือผู้รับบริการ

(๔) เปิดเผยความลับของคิมย์หรือผู้รับบริการ เป็นผลให้ได้รับความอับอายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียง

(๕) จูงใจ โน้มน้าว ยุยงส่งเสริมให้คิมย์หรือผู้รับบริการปฏิบัติขัดต่อศีลธรรม หรือกฎหมาย

(๖) ชักชวน ใช้ จ้าง วนคิมย์หรือผู้รับบริการให้จัดซื้อ จัดหาสิ่งเสพติด หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับอาชญากรรม

(๗) เรียกร้องผลตอบแทนจากคิมย์หรือผู้รับบริการในงานตามหน้าที่ที่ต้องให้บริการ

ส่วนที่ ๔

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ ๑๐ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิชาชีพ ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีความรับผิดชอบต่อคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณาจารย์ โดยพึงประพฤติและแล้วการประพฤติตามแบบแผน พฤติกรรมดังต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(๑) เสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(๒) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเสียหายต่องานหรือผู้ร่วม

ประกอบวิชาชีพ

(๒) ปฏิเสธความรับผิดชอบ โดยคำนิ ให้ร้ายผู้อื่นในความบกพร่องที่เกิดขึ้น

- (๓) สร้างกลุ่มอิทธิพลภายในมหาวิทยาลัยหรือกลั่นแกล้งผู้ร่วมประกอบวิชาชีพให้เกิดความเสียหาย
- (๔) เจตนาให้ข้อมูลเท็จทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเกิดความเสียหายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (๕) วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

ส่วนที่ ๕

จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ ๑๑ คณาจารย์ และหัวหน้าทำงานวิจัย พึงปฏิบัติตามเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และชี้ดันในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพุทธิกรรมดังต่อไปนี้

- (ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์
- (๑) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- (๒) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
- (๓) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- (๔) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพัฒนาเศรษฐกิจปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม
- (ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
- (๑) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม
- (๒) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่ประพฤติตามเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- (๔) ปฏิบัติตามเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

หมวด ๒

แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร

ส่วนที่ ๑

จรรยาบรรณด้วยตนเอง

ข้อ ๑๒ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิถีชีวิตร์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้น การประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) ประพฤติดีตามเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี
- (๒) ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
- (๓) สร้างเสริมและพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
- (๔) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
- (๕) สร้างเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (๑) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม
- (๒) ประพฤติพิคทางซ้ายขวาหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ
- (๓) ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร
- (๔) ไม่สร้างเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา อย่างต่อเนื่อง
- (๕) ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผน ไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผลการประเมิน มาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

จรรยาบรรณด้วยวิชาชีพ

ข้อ ๑๓ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องรัก ศรัทธา ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ
- (๒) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- (๓) ยกย่องและเชิญเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผน

ของมหาวิทยาลัย

(๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนา
คณาจารย์และบุคลากร

(๖) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาคณาจารย์ การเรียนการสอน และการ
บริหารสถานศึกษา

(๗) ส่งเสริมให้คณาจารย์และบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอ
ผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

(๘) เข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่าง
สร้างสรรค์

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์การหรือวิชาชีพ จนทำให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์
ขององค์กร

(๒) ดูหมิ่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาตรร์ในวิชาชีพหรือองค์กร
วิชาชีพ

(๓) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

(๔) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หรือแบบแผนของ
มหาวิทยาลัยจนก่อให้เกิดความเสียหาย

(๕) ละเลยพิกัดหรือไม่ได้ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิด
จรรยาบรรณ

(๖) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

(๗) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย

(๘) ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพหรืออาชีวศึกษาที่ประโภชน์เพื่อตนเอง
หรือผู้อื่น โดยมิชอบ

ส่วนที่ ๓
จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ ๑๔ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องประพฤติปฏิบัติคิดเห็นเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย ศติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและระวังการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ
- (๒) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- (๔) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ
- (๕) ให้คำแนะนำและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคนเอง

(๖) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกตัญญมิตร

(๗) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (๑) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพากพ้อง ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ
- (๒) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่

ส่วนที่ ๔

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและระวังการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาศิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (๓) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
- (๔) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (๕) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา
- (๖) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (๑) นำเสนองานที่ไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
- (๒) ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (๓) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียหายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (๔) "ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความสนใจ แม้ได้รับการร้องขอ จนเป็นเหตุให้องค์กรเกิดความเสียหาย
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ไม่กระหนกถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (๖) ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพอกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กร
- (๗) ยอมรับและช่วยการกระทำการของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี
- (๘) วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

ส่วนที่ ๕

จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ ๑๖ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย พึงประพฤติปฏิบัติด้วยความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาศรัทธาในสังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพุทธิกรรม ดังต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(๑) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปั้นปูศักดิ์ศรีสถาบันฯ ให้เป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับนักเรียนทุกคน

(๒) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

(๒) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม

(๓) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม

(๔) ปฏิบัติตามเป็นปรปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

หมวดที่ ๓

จรรยาบรรณของบุคลากร

ส่วนที่ ๑

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ๑๗ บุคลากรต้องเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสม ไม่กระทำการใดๆ ให้เกิดความเสียหาย หรือเดื่อมเดี่ยวซึ่งกันและกัน

ข้อ ๑๘ บุคลากรพึงประพฤติตนถูกต้องตามกำหนดของคณะกรรมการ วางแผนเป็นแบบอย่างที่ดี คำรับรองโดยบุคลากรจากอุดมคติ ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้อื่น เพราะเหตุผลแห่งความแตกต่าง

ข้อ ๑๙ บุคลากรต้องไม่กล่าวอ้างหรือใช้สัญลักษณ์ชื่อของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานในสังกัด มหาวิทยาลัยไปกล่าวอ้างเพื่อประโยชน์个人 แห่งตนหรือในทางที่ทำให้มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย เดื่อมเดี่ยวซึ่งกันและกัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน

ข้อ ๒๐ บุคลากรต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

ข้อ ๒๑ บุคลากรพึงมีเจตคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการทำงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และต้องฝึกฝนตนเองให้แตกฉานและแม่นยำชำนาญ

ข้อ ๒๒ บุคลากรพึงปฏิบัติงานด้วยความสุจริต เสนอภาระ และปราศจากอคติ

ข้อ ๒๓ บุคลากรพึงปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความรอบคอบ และรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๒๔ บุคลากรพึงปฏิบัติคนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างสูงสุด

ข้อ ๒๕ บุคลากรพึงคุ้ครักษาและใช้ทรัพยากรอันดีอีกเป็นทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหลาด คุ้มค่า ระมัดระวังมิให้สิ้นเปลือง เสียหาย หรือสูญหาย และพึงระมัดระวังคุ้ครักษาทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เบี่ยงวิญญาณจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

ส่วนที่ ๓

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ ๒๖ บุคลากรพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันด้วยงาน ของคนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่า มีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒๗ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงคุ้ครักษาไว้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการ และการพัฒนาของบุคลากร ในสังกัด และยอนรับ พึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปักใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามท่านของคตองธรรม

ข้อ ๒๘ บุคลากรพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิด ความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๒๕ บุคลากรพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษย์สัมพันธ์อันดี

ข้อ ๒๖ บุคลากรต้องละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน และต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น โดยมิชอบ หรือนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างงานหรือใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการ เพื่อไปใช้ในการเสนอขอทำงานค้ำแน่น หรือการเดือนคำแห่งให้สูงขึ้น หรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น หรือในการอื่นใด

ข้อ ๒๗ บุคลากรพึงเคารพเสริมภาพในการแสดงความคิดเห็น ยกย่อง ให้เกียรติในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน ไม่ทับถม ให้ร้ายป้ายสี พูดจาส่อเสียดหรือกลั่นแกล้งซึ่งกันและกัน โดยต้องรักษาชื่อเสียงเกียรติศักดิ์ และศักดิ์ศรีต่อคำแห่งให้สูงขึ้น

ข้อ ๒๘ บุคลากรต้องไม่กล่าวร้ายหรือดูถูกคณาจารย์ หรือบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัย ต่อหน้าบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอก

ส่วนที่ ๔
จรรยาบรรณต่อนิสิตนักศึกษาและผู้รับบริการ

ข้อ ๒๙ บุคลากรต้องไม่สอน หรืออบรมนักศึกษา เพื่อให้กระทำการที่รู้อยู่ว่าผิดกฎหมาย หรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข้อ ๓๐ บุคลากรต้องไม่เปิดเผยความลับของนักศึกษาที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากความไว้วางใจ ทั้งนี้ โดยมิชอบ อันอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ

ข้อ ๓๑ บุคลากรต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมิใช่คู่สมรสของคน

ข้อ ๓๒ บุคลากรต้องไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษา หรือผู้รับบริการเพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการใด

ส่วนที่ ๕

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๓๗ บุคลากรพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเพื่อ มีน้ำใจ และใช้คุริยา妄จากที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อบัณฑิตงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นต่อไป

ข้อ ๓๘ บุคลากรพึงประพฤติดตามให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๓๙ บุคลากรพึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญาณจะให้กันโดยเส้นทางจากผู้มาติดต่องาน หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่งานนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ข้อ ๔๐ บุคลากรต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมือง บุคลากรต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใดๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิ์หรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปักธงในระบบประชาธิปไตย รวมทั้งไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน

หมวดที่ ๕

องค์กรและกระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๑ ให้มีคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณบุคลากร ซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดี เป็นคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล และดำเนินการทางจรรยาบรรณตามที่กำหนด โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) กำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร
- (๒) พิจารณาและวินิจฉัยการกระทำการที่มีการร้องเรียนโดยตรงจากผู้กล่าวหา หรือจากหน่วยงาน โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการอุปนุกรรณาเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวแทนได้
 - (๓) พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณ
 - (๔) จัดทำระบบการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
 - (๕) จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในด้านความสำเร็จ และมาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย

ข้อ ๔๒ ให้บุคลากรที่ถูกกลงโทษทางจรรยาบรรณตามความในข้อบังคับนี้ สามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณต่อคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณบุคลากรได้

ข้อ ๔๓ ในการดำเนินการทางจรรยาบรรณ อาจกระทำได้โดยผู้กล่าวหาหรือผู้บังคับบัญชาของให้ดำเนินการ หรือคณะกรรมการจารยาระบบที่เสนอทดสอบสวน

ทั้งนี้ การทดสอบสวน และพิจารณาต้องมีคณะกรรมการให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบข้อกล่าวหา การรับฟังการแก้ไขข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาอย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านผู้ทดสอบสวนหรือกรรมการได้ และการคุ้มครองผู้กล่าวหาและพยานที่เป็นนักศึกษา

ข้อ ๔๔ หลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการทางจรรยาบรรณ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการทางวินัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวดที่ ๕

บัญลักษณ์

ข้อ ๔๕ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณนี้ ให้ใช้บังคับกับบุคลากร โดยเคร่งครัด หากบุคลากรคนใดทำผิดจรรยาบรรณ หรือกระทำการใดๆ อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดจรรยาบรรณ และให้ลงโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

การไม่มียึดถือและปฏิบัติตาม หรือกระทำการใดๆ อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับนี้จนเป็นเหตุก่อให้เกิดความเสียหาย สูญเสีย หรือสูญหายต่อบุคคล หรือทรัพย์สินของทางราชการ หากเป็นกรณีเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยด้วย ให้ดำเนินการลงโทษตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ร่วมกับการลงโทษทางวินัย

ข้อ ๔๖ โทษทางจรรยาบรรณกรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่

- (๑) การตักเตือน
- (๒) การภาคทัณฑ์
- (๓) การบันทึกในทะเบียนประวัติ
- (๔) การงดขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (๕) การห้ามขอตำแหน่งทางวิชาการภายในเวลาที่กำหนดตามความเหมาะสม
- (๖) โทษยื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของความผิด

การกำหนดโทษ ให้คำนึงถึงสภาพและความร้ายแรงของความผิด และอาจกำหนดโทษอย่างเดียว หรือหลายอย่างร่วมกันได้ ตามความเหมาะสม ไม่ว่าจะมีการลงโทษทางวินัยหรือไม่ก็ตาม

ข้อ ๔๗ ให้ถือว่าการกระทำผิดจรรยาบรรณดังต่อไปนี้ เป็นการทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง อันถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน โดยมิชอบ
- (๒) การล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษาซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน
- (๓) การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการเพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการใด
- (๔) การเปิดเผยความลับของนักศึกษาที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจทั้งนี้ โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ
- (๕) การสอนหรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้อยู่ว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรม อันดี ของประชาชนอย่างร้ายแรง
- (๖) การกระทำความผิดอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรง ของการกระทำ

กรณีบุคลากรผู้กระทำการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง อันถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการสอบสวนตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการสอบสวน และสั่งลง โทษทางวินัยตามที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๘ การกระทำการกระทำผิดจรรยาบรรณในข้อใด จะถือว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรือจะถือว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

๑๒๗

(ศาสตราจารย์ ดร.เกย์ ศุวรรณกุล)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พระนครเหนือ