



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๒

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย จรรยาบรรณบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตาม มาตรา ๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้ข้าราชการ วิศวกร และส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ให้เป็นแบบอย่างความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่และประสานงานร่วมกับทุกฝ่าย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่น่าเลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลทั่วไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๕ มาตรา ๔๖ และมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๒(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. ๒๕๕๐ มติสภาวิชาการ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๒ จึงให้ตราข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย จรรยาบรรณบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๒ ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย จรรยาบรรณบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๓ ข้อบังคับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

“บุคลากร” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัย และให้หมายความรวมถึงพนักงานราชการ พนักงานพิเศษ และถูกจ้างประจำในสังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

“คณาจารย์” หมายความว่า บุคลากรผู้ทำหน้าที่สอนในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

“ผู้บริหาร” หมายความว่า บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. ๒๕๕๐ หรือข้อบังคับมหาวิทยาลัย

“ผู้ทำงานวิจัย” หมายความว่า บุคลากรทำหน้าที่วิจัยในสังกัดมหาวิทยาลัย

“แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ” หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติที่กำหนดขึ้นตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา คือ คณาจารย์ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และผู้ทำงานวิจัย ต้องหรือพึงปฏิบัติตาม ประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาคือต้องหรือพึงปฏิบัติตาม และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาคือต้องหรือพึงละเว้น

“จรรยาบรรณ” หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของบุคลากรในสังกัด

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ กรณีมีปัญหาในการวินิจฉัยหรือการตีความเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๖ การกำหนดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้ กำหนดโดยยึดมั่นในหลักการ ดังต่อไปนี้

- ๖.๑ ยึดมั่นและซื่อสัตย์ในสิ่งที่ถูกต้อง
- ๖.๒ ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
- ๖.๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- ๖.๔ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- ๖.๕ ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖.๖ ไม่ใช่ใช้อำนาจครอบงำหรือกดขี่ตนเองกลองธรรมคือนักศึกษา

หมวด ๑

แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพคณาจารย์และหรือผู้ทำงานวิจัย

ส่วนที่ ๑

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ๗ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี
- (๒) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณี และวัฒนธรรมไทย

- (๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด
- (๔) ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ
- (๕) ก้นครัว แสวงหา และนำเทคนิคด้านวิชาชีพที่พัฒนาและก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับมา

ใช้กันศึกษาและผู้รับบริการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (๑) เกี่ยวข้องกับขบวนการหรือสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่า

รังเกียจในสังคม

- (๒) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ

- (๓) ขาดความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ จนเกิดความเสียหายในการ

ปฏิบัติงานตามหน้าที่

- (๔) ไม่รับรู้หรือไม่แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติหน้าที่

- (๕) ขัดขวางการพัฒนาองค์กรจนเกิดผลเสียหาย

ส่วนที่ ๒

จรรยาบรรณคณาจารย์

ข้อ ๘ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องรัก ศรัทธา ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ

- (๒) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

- (๓) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้

- (๔) อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ

- (๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์สุจริตตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของ

มหาวิทยาลัย

- (๖) เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์เทคนิค วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

- (๗) ใช้องค์ความรู้หลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันกับ

สมาชิกในองค์กรวิชาชีพ

- (๘) เข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์การวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (๑) ไม่แสดงความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ
- (๒) ดุหมั่น เที้ยลขหยาม ให้อภัยผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตราจารย์ในวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพ
- (๓) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
- (๔) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ให้ข้อมูลเป็นที่ข ไม่รับผิดชอบ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผนของมหาวิทยาลัยจนก่อให้เกิดความเสียหาย
- (๕) กัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
- (๖) ใช้หลักวิชาการที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติวิชาชีพ ส่งผลให้ศิษย์หรือผู้รับบริการเกิดความเสียหาย
- (๗) ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ หรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเอง หรือผู้อื่น โดยมีชอบ

ส่วนที่ ๓

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ ๕ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมของการเป็นคณาจารย์ที่มีเมตตาธรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) ให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาค
- (๒) สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) ตั้งใจ เสียสละ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการได้รับการพัฒนาตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล
- (๔) ส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

(๕) ให้ศิษย์และผู้รับบริการ มีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้อื่น และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง

(๖) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็นอย่าง ชมเชช และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

(๗) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) กงโทษศิษย์อย่างไม่เหมาะสม ทำให้ได้รับความอับอายเสื่อมเสียชื่อเสียง

(๒) ไม่ใส่ใจหรือไม่รับรู้ปัญหาของศิษย์หรือผู้รับบริการ จนเกิดผลเสียหายต่อศิษย์หรือ

ผู้รับบริการ

(๓) ดุหมั่นเหยียดหยามศิษย์หรือผู้รับบริการ

(๔) เปิดเผยความลับของศิษย์หรือผู้รับบริการ เป็นผลให้ได้รับความอับอายหรือเสื่อมเสีย

ชื่อเสียง

(๕) รุงใจ โหม้นน้ำว ดุยง่งเสริมให้ศิษย์หรือผู้รับบริการปฏิบัติขัดต่อศีลธรรม หรือกฎ

ระเบียบ

(๖) ชักชวน ใ้ ้าง วานศิษย์หรือผู้รับบริการให้จัดซื้อ จัดหาสิ่งสพตค หรือเข้าไป

เกี่ยวข้องกับอบาณมุข

(๗) เรือกร้องผลคอบแทนจากศิษย์หรือผู้รับบริการในงานตามหน้าที่ที่ต้องให้บริการ

ถ່วนที่ ๔

จรยาบวรณค่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ ๑๐ ทพจารย และหรือผู้ทำงานวิจัย พึงช่วยเหลือเกือถูกซึ่งกันและกันอย่างสร้งสรค โดยยึดมั่นระบบคุณธรรมสร้งความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤคิมและละเวนการประพฤคิตามแบบแผน พฤติกรรมดังตัวอย่างค่อ ใปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค

(๑) เสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(๒) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันคนึ่กกำลังในการพัฒนาการศึกษา

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค

(๑) ปิคบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเสียหายต่องานหรือผู้ร่วม

ประกอบวิชาชีพ

(๒) ปฏิเสธความรับผิดชอบ โดยค้าหนี ใ้ร้ายผู้อื่นในความบกพร่องที่เกิดขึ้น

- ความเสียหาย
- (๓) สร้างกลุ่มอิทธิพลภายในมหาวิทยาลัยหรือกลั่นแกล้งผู้ร่วมประกอบวิชาชีพให้เกิด
- วิชาชีพ
- (๔) เจตนาให้ข้อมูลเท็จทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเกิดความเสียหายต่อผู้ร่วมประกอบ
- ความสามัคคี
- (๕) วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตก

ส่วนที่ ๕

จรรยาบรรณคณบดี

ข้อ ๑๑ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย พึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา
เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึด
มั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการ
ประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังกล่าวต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- (๒) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้เป็น
ประโยชน์ต่อส่วนรวม
- (๓) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจ
พอเพียง
- (๔) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพัฒนาเศรษฐกิจ

ปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (๑) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา
ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม
- (๒) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา
ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- (๔) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

หมวด ๒

แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร

ส่วนที่ ๑

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ๑๒ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและ วิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้น การประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี
- (๒) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
- (๔) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาคำรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
- (๕) ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและใช้นวัตกรรม

เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (๑) เกี่ยวข้องกับอบาฆมุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยา ไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม
 - (๒) ประพฤติผิดทางซู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ
 - (๓) ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร
 - (๔) ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อ ไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา
- อย่างต่อเนื่อง
- (๕) ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผน ไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผลการประเมิน มาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ ๑๓ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องรัก ศรัทธา เชื่อสัจยสุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ
- (๒) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- (๓) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ 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) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์กรหรือวิชาชีพ จนทำให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์

ขององค์กร

- (๒) ลุหมั่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตราจารย์ในวิชาชีพหรือองค์กร

วิชาชีพ

- (๓) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

- (๔) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผนของ

มหาวิทยาลัยจนก่อให้เกิดความเสียหาย

- (๕) ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ได้ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิด

จรรยาบรรณ

- (๖) กัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

- (๗) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย

- (๘) ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพหรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเอง

หรือผู้อื่น โดยมิชอบ

ส่วนที่ ๓

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ ๑๔ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ
- (๒) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็กเยาวชน และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) บริหารงาน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- (๔) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ
- (๕) ให้คณาจารย์และบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการ

ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตนเอง

(๖) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

(๗) ให้ศิษย์และผู้รับบริการ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ

(๒) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการ ในงานตามบทบาทหน้าที่

ส่วนที่ ๔

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) วิริยสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (๒) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (๓) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
- (๔) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (๕) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกัน สนับสนุนการพัฒนาศึกษา
- (๖) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (๑) นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพ ข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
- (๒) ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- (๓) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียหายต่อผู้ร่วม

ประกอบวิชาชีพ

- (๔) ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความถนัด

แม้ได้รับการร้องขอ จนเป็นเหตุให้องค์กรเกิดความเสียหาย

- (๕) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ไม่ตระหนักถึงความ

แตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(๖) ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์การ

- (๗) ยอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือ

ศีลธรรมอันดี

- (๘) วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเรื่องที่ทำให้เกิดความเสียหายหรือแตกความ

สามัคคี

ส่วนที่ ๕

จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ ๑๖ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและระงับการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (๑) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- (๔) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (๑) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม
- (๒) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- (๔) ปฏิบัติตนเป็นปรปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

หมวดที่ ๓

จรรยาบรรณของบุคลากร

ส่วนที่ ๑

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ๑๗ บุคลากรต้องเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสม ไม่กระทำการใดๆ ให้เกิดความเสียหาย หรือเสื่อมเสียชื่อเสียง

ข้อ ๑๘ บุคลากรพึงประพฤติตนถูกต้องตามทำนองคลองธรรม วางตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงตนโดยธรรมปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้อื่นเพราะเหตุผลแห่งความแตกต่าง

ข้อ ๑๙ บุคลากรต้องไม่กล่าวอ้างหรือใช้สัญลักษณ์/ชื่อของมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย ไปกล่าวอ้างเพื่อประโยชน์แห่งตนหรือในทางที่ทำให้มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเสื่อมเสียชื่อเสียง

ส่วนที่ ๒

จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน

ข้อ ๒๐ บุคลากรต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

ข้อ ๒๑ บุคลากรพึงมีเจตคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการทำงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และต้องฝึกฝนตนเองให้แตกฉานและแม่นยำชำนาญ

ข้อ ๒๒ บุคลากรพึงปฏิบัติงานด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

ข้อ ๒๓ บุคลากรพึงปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความรอบคอบ และรวดเร็ว ยึดมั่นในเกียรติ ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๒๔ บุคลากรพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างสูงสุด

ข้อ ๒๕ บุคลากรพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรอันถือเป็นทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัด คุ้มค่า ระมัดระวังมิให้สิ้นเปลือง เสียหาย หรือสูญหาย และพึงระมัดระวังดูแลรักษาทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ซึ่งวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

ส่วนที่ ๓

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ ๒๖ บุคลากรพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒๗ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการ และการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนปกป้องรองผู้ได้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ ๒๘ บุคลากรพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๒๘ บุคลากรพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และ
มนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ ๓๐ บุคลากรต้องละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน และต้องไม่คัดลอกหรือ
ลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น โดยมิชอบ หรือนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวานหรือใช้ผู้อื่น
ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง หรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือการให้
ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น หรือในการอื่นใด

ข้อ ๓๑ บุคลากรพึงเคารพเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ยกย่อง ให้เกียรติในศักดิ์ศรีของ
เพื่อนร่วมงาน ไม่ทับถม ให้อภัยข้อผิดพลาดหรือกลั่นแกล้งซึ่งกันและกัน โดยต้องรักษาชื่อเสียงเกียรติศักดิ์
และศักดิ์ศรีต่อตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๓๒ บุคลากรต้องไม่กล่าวร้ายหรือดูถูกคณาจารย์ หรือบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัย ต่อหน้า
บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

ส่วนที่ ๔

จรรยาบรรณต่อนิสิตนักศึกษาและผู้รับบริการ

ข้อ ๓๓ บุคลากรต้องไม่สอน หรืออบรมนักศึกษา เพื่อให้กระทำการที่รู้ว่าเป็นผิดกฎหมาย
หรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข้อ ๓๔ บุคลากรต้องไม่เปิดเผยความลับของนักศึกษาที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากความ
ไว้วางใจ ทั้งนี้ โดยมิชอบ อันอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ

ข้อ ๓๕ บุคลากรต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมีอายุ
สมรสของตน

ข้อ ๓๖ บุคลากรต้องไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษา
หรือผู้รับบริการเพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด

ส่วนที่ ๕

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๓๗ บุคลากรพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อข่งหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นต่อไป

ข้อ ๓๘ บุคลากรพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๓๙ บุคลากรพึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่ วิทยุชนจะให้กับโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่องาน หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่งานนั้น หาก ได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ให้รายงาน ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ข้อ ๔๐ บุคลากรต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมือง บุคลากรต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับ การดำเนินการใดๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริต โดยการซื้อสิทธิ์หรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทน ราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการ ในลักษณะเดียวกัน

หมวดที่ ๔

องค์กรและกระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๑ ให้มีคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณบุคลากร ซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดี เป็น คณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล และดำเนินการทางจรรยาบรรณตามที่กำหนด โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) กำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร
- (๒) พิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดจรรยาบรรณที่มีการร้องเรียน โดยตรงจาก ผู้กล่าวหา หรือจากหน่วยงาน โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวแทนได้
- (๓) พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณ
- (๔) จัดทำระบบการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
- (๕) จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในด้านความสำเร็จ และ มาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย

ข้อ ๔๒ ให้บุคลากรที่ถูกลงโทษทางจรรยาบรรณตามความในข้อบังคับนี้ สามารถอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณต่อคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณบุคลากรได้

ข้อ ๔๓ ในการดำเนินการทางจรรยาบรรณ อาจกระทำได้โดยผู้กล่าวหาหรือผู้บังคับบัญชาขอ ให้ดำเนินการ หรือคณะกรรมการจรรยาบรรณเห็นสมควรสอบสวน

ทั้งนี้ การสอบสวน และพิจารณาต้องยึดหลักการให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบข้อกล่าวหา การรับฟังการ แก่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาอย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านผู้สอบสวนหรือกรรมการ ได้ และการคุ้มครองผู้กล่าวหาและพยานที่เป็นนักศึกษา

ข้อ ๔๔ หลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการทางจรรยาบรรณ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ดำเนินการทางวินัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวดที่ ๕

บทลงโทษ

ข้อ ๔๕ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณนี้ ให้ใช้บังคับกับบุคลากรโดยเคร่งครัด หากบุคลากร คนใดทำผิดจรรยาบรรณ หรือกระทำการใดๆ อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิด จรรยาบรรณ และให้ลง โทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

การไม่ยึดถือและปฏิบัติตาม หรือกระทำการใดๆ อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับนี้จนเป็นเหตุก่อให้เกิด ความเสียหาย สูญเสีย หรือสูญหายต่อบุคคล หรือทรัพย์สินของทางราชการ หากเป็นกรณีเข้าข่ายเป็น ความผิดวินัยด้วย ให้ดำเนินการลงโทษตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ร่วมกับการลงโทษทางวินัย

ข้อ ๔๖ โทษทางจรรยาบรรณกรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่

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

การกำหนดโทษ ให้คำนึงถึงสภาพและความร้ายแรงของความผิด และอาจกำหนดโทษอย่างเดียว หรือหลายอย่างรวมกันได้ ตามความเหมาะสม ไม่ว่าจะมีการลงโทษทางวินัยหรือไม่ก็ตาม

ข้อ ๔๖ ให้ถือว่าการกระทำผิดจรรยาบรรณดังต่อไปนี้ เป็นการทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง อันถือเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ
- (๒) การล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษาซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน
- (๓) การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับ

บริการเพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด

(๔) การเปิดเผยความลับของนักศึกษาที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ ทั้งนี้ โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ

(๕) การสอนหรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้ว่าเป็นผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรม อันดี ของประชาชนอย่างร้ายแรง

(๖) การกระทำความคิดอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรง ของการกระทำ

กรณีบุคลากรผู้กระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงอันถือเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ ดำเนินการสอบสวนตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการสอบสวน และสั่งลงโทษทางวินัยตามที่ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๗ การกระทำผิดจรรยาบรรณในข้อใด จะถือว่าเป็นการทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรือจะถือว่าเป็นการทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยโดยผ่านความเห็นชอบ จากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

/s/

(ศาสตราจารย์ ดร.เกษม สุวรรณกุล)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ