ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๒

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย จรรยาบรรณบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามมาตรา ๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อให้ธำรงไว้ซึ่งเกียรติยศ ศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ให้เป็นแบบอย่างความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่และประสานงานร่วมกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่น่าเลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคลทั่วไป

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 ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๙ 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 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัย และให้หมายความรวมถึงพนักงานราชการ พนักงานพิเศษ และลูกจ้างประจำในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

“คณาจารย์” หมายความว่า บุคลากรผู้ทำหน้าที่สอนในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

"ผู้บริหาร" หมายความว่า บุคลากรผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. ๒๕๕๐ หรือข้อบังคับมหาวิทยาลัย

"ผู้ทำงานวิจัย" หมายความว่า บุคลากรผู้ทำหน้าที่วิจัยในสังกัดมหาวิทยาลัย

"แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ" หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติที่กำหนดขึ้นตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา คือ คณาจารย์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และผู้ทำงานวิจัย ต้องหรือพึงปฏิบัติตาม ประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงประพฤติตาม และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงละเว้น

"จรรยาบรรณ" หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของบุคลากรในสังกัด

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ กรณีมีปัญหาในการวินิจฉัยหรือการตีความเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๖ การกำหนดจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้ กำหนดโดยยึดมั่นในหลักการ ดังต่อไปนี้

๖.๑ ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๖.๒ ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ

๖.๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๖.๔ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๖.๕ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖.๖ ไม่ใช้อำนาจครอบงำผิดทำนองคลองธรรมต่อนักศึกษา

หมวด ๑
แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพคณาจารย์และหรือผู้ทำงานวิจัย
ส่วนที่ ๑
จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ๗ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(๑) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี

(๒) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณี และวัฒนธรรมไทย

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด

(๔) ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ

(๕) ค้นคว้า แสวงหา และนำเทคนิคด้านวิชาชีพที่พัฒนาและก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับมาใช้แก่ศิษย์และผู้รับบริการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม

(๒) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ

(๓) ขาดความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ จนเกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(๔) ไม่รับรู้หรือไม่แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติหน้าที่

(๕) ขัดขวางการพัฒนาองค์การจนเกิดผลเสียหาย

ส่วนที่ ๒

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ ๘ คณาจารย์และหรือผู้ทำงานวิจัย ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(๑) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ

(๒) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

(๓) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้

(๔) อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของมหาวิทยาลัย

(๖) เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์เทคนิค วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

(๗) ใช้องค์ความรู้หลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันกับสมาชิกในองค์การวิชาชีพ

(๘) เข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์การวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) ไม่แสดงความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ

(๒) ดูหมิ่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพ

(๓) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

(๔) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ให้ข้อมูลเป็นเท็จ ไม่รับผิดชอบ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผนของมหาวิทยาลัยจนก่อให้เกิดความเสียหาย

(๕) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

(๖) ใช้หลักวิชาการที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติวิชาชีพ ส่งผลให้ศิษย์หรือผู้รับบริการเกิดความเสียหาย

(๗) ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ หรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ส่วนที่ ๓
จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ ๘ 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 และแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย

(๕) ให้ศิษย์และผู้รับบริการ มีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้ และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง

(๖) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) ลงโทษศิษย์อย่างไม่เหมาะสม ทำให้ได้รับความอับอายเสื่อมเสียชื่อเสียง

(๒) ไม่ใส่ใจหรือไม่รับรู้ปัญหาของศิษย์หรือผู้รับบริการ จนเกิดผลเสียหายต่อศิษย์หรือผู้รับบริการ

(๓) ดูหมิ่นเหยียดหยามศิษย์หรือผู้รับบริการ

(๔) เปิดเผยความลับของศิษย์หรือผู้รับบริการ เป็นผลให้ได้รับความอับอายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียง

(๕) จูงใจ โน้มน้าว ยุยงส่งเสริมให้ศิษย์หรือผู้รับบริการปฏิบัติขัดต่อศีลธรรม หรือกฎระเบียบ

(๖) ชักชวน ใช้ จ้าง วานศิษย์หรือผู้รับบริการให้จัดซื้อ จัดหาสิ่งเสพติด หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข

(๗) เรียกร้องผลตอบแทนจากศิษย์หรือผู้รับบริการในงานตามหน้าที่ที่ต้องให้บริการ

ส่วนที่ ๔
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ ๑๐ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(๑) เสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(๒) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเสียหายต่องานหรือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(๒) ปฏิเสธความรับผิดชอบ โดยตำหนิ ให้ร้ายผู้อื่นในความบกพร่องที่เกิดขึ้น

(๓) สร้างกลุ่มอิทธิพลภายในมหาวิทยาลัยหรือกลั่นแกล้งผู้ร่วมประกอบวิชาชีพให้เกิดความเสียหาย

(๔) เจตนาให้ข้อมูลเท็จทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเกิดความเสียหายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(๕) วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

ส่วนที่ ๕
จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ ๑๑ คณาจารย์ และหรือผู้ทำงานวิจัย พึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(๑) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(๒) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(๓) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพัฒนาเศรษฐกิจ ปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

(๒) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม

(๓) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม

(๔) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

หมวด ๒

แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร

ส่วนที่ ๑

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ๑๒ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอโดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(๑) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี

(๒) ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

(๔) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

(๕) ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม

(๒) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ

(๓) ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร

(๔) ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(๕) ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผน ไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผลการประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๒

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ ๑๓ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(๑) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ

(๒) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

(๓) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้

(๔) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของมหาวิทยาลัย

(๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร

(๖) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาคณาจารย์ การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา

(๗) ส่งเสริมให้คณาจารย์และบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

(๘) เข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์การหรือวิชาชีพ จนทำให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

(๒) ดูหมิ่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ

(๓) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

(๔) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผนของมหาวิทยาลัยจนก่อให้เกิดความเสียหาย

(๕) ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ได้ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ

(๖) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

(๗) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย

(๘) ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพหรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ส่วนที่ ๓
จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ ๑๔ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบโดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(๑) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ

(๒) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส

(๓) บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(๔) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ

(๕) ให้คณาจารย์และบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตนเอง

(๖) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

(๗) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ

(๒) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่

ส่วนที่ ๔
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(๑) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(๒) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(๓) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

(๔) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(๕) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

(๖) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(๑) นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพ ข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

(๒) ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(๓) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียหายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(๔) ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความถนัด แม้ได้รับการร้องขอ จนเป็นเหตุให้องค์กรเกิดความเสียหาย

(๕) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ไม่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(๖) ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์การ

(๗) ยอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี

(๘) วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

ส่วนที่ ๕
จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ ๑๖ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม 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 หรือหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยไปกล่าวอ้างเพื่อประโยชน์แห่งตนหรือในทางที่ทำให้มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเสื่อมเสียชื่อเสียง

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 ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๒๔ บุคลากรพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างสูงสุด

ข้อ ๒๕ บุคลากรพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรอันถือเป็นทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัด คุ้มค่า ระมัดระวังมิให้สิ้นเปลือง เสียหาย หรือสูญหาย และพึงระมัดระวังดูแลรักษาทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

ส่วนที่ ๓
จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ ๒๖ บุคลากรพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒๗ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการ และการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ ๒๘ บุคลากรพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๒๙ บุคลากรพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษย์สัมพันธ์อันดี

ข้อ ๓๐ บุคลากรต้องละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน และต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวานหรือใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการ เพื่อไปใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง หรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น หรือในการอื่นใด

ข้อ ๓๑ บุคลากรพึงเคารพเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ยกย่อง ให้เกียรติในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน ไม่ทับถม ให้ร้ายป้ายสี พูดจาส่อเสียดหรือกล่นแกล้งซึ่งกันและกัน โดยต้องรักษาชื่อเสียงเกียรติศักดิ์และศักดิ์ศรีต่อตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๓๒ บุคลากรต้องไม่กล่าวร้ายหรือดูถูกคณาจารย์ หรือบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัย ต่อหน้าบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

ส่วนที่ ๔
จรรยาบรรณต่อนิสิตนักศึกษาและผู้รับบริการ

ข้อ ๓๓ บุคลากรต้องไม่สอน หรืออบรมนักศึกษา เพื่อให้กระทำการที่รู้อยู่ว่าผิดกฎหมาย หรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข้อ ๓๔ บุคลากรต้องไม่เปิดเผยความลับของนักศึกษาที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากความไว้วางใจ ทั้งนี้ โดยมิชอบ อันอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ

ข้อ ๓๕ บุคลากรต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

ข้อ ๓๖ บุคลากรต้องไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการเพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด

ส่วนที่ ๕
จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๓๗ บุคลากรพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นต่อไป

ข้อ ๓๘ บุคลากรพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๓๙ บุคลากรพึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่องาน หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่งานนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ข้อ ๔๐ บุคลากรต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมือง บุคลากรต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการใดๆ อันมีลักษณะเป็นการทุจริตโดยการซื้อสิทธิ์หรือขายเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือการเลือกตั้งอื่นที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุน หรือชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการในลักษณะเดียวกัน

หมวดที่ ๔
องค์กรและกระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๑ ให้มีคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณบุคลากร ซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดี เป็นคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแล และดำเนินการทางจรรยาบรรณตามที่กำหนด โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) กำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร

(๒) พิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดจรรยาบรรณที่มีการร้องเรียนโดยตรงจากผู้กล่าวหา หรือจากหน่วยงาน โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าวแทนได้

(๓) พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณ

(๔) จัดทำระบบการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

(๕) จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในด้านความสำเร็จ และมาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย

ข้อ ๔๒ ให้บุคลากรที่ถูกลงโทษทางจรรยาบรรณตามความในข้อบังคับนี้ สามารถอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณต่อคณะกรรมการกำกับดูแลจรรยาบรรณบุคลากรได้

ข้อ ๔๓ ในการดำเนินการทางจรรยาบรรณ อาจกระทำได้โดยผู้กล่าวหาหรือผู้บังคับบัญชาขอให้ดำเนินการ หรือคณะกรรมการจรรยาบรรณเห็นสมควรสอบสวน

ทั้งนี้ การสอบสวน และพิจารณาต้องยึดหลักการให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบข้อกล่าวหา การรับฟังการแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาอย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านผู้สอบสวนหรือกรรมการได้ และการคุ้มครองผู้กล่าวหาและพยานที่เป็นนักศึกษา

ข้อ ๔๔ หลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการทางจรรยาบรรณ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการทางวินัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวดที่ ๕
บทลงโทษ

ข้อ ๔๕ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณนี้ ให้ใช้บังคับกับบุคลากรโดยเคร่งครัด หากบุคลากรคนใดทำผิดจรรยาบรรณ หรือกระทำการใดๆ อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดจรรยาบรรณ และให้ลงโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

การไม่ยึดถือและปฏิบัติตาม หรือกระทำการใดๆ อันเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับนี้จนเป็นเหตุก่อให้เกิดความเสียหาย สูญเสีย หรือสูญหายต่อบุคคล หรือทรัพย์สินของทางราชการ หากเป็นกรณีเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยด้วย ให้ดำเนินการลงโทษตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ร่วมกับการลงโทษทางวินัย

ข้อ ๔๖ โทษทางจรรยาบรรณกรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่

(๑) การตักเตือน

(๒) การภาคทัณฑ์

(๓) การบันทึกในทะเบียนประวัติ

(๔) การงดขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๕) การห้ามขอตำแหน่งทางวิชาการภายในเวลาที่กำหนดตามความเหมาะสม

(๖) โทษอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของความผิด

การกำหนดโทษ ให้คำนึงถึงสภาพและความร้ายแรงของความผิด และอาจกำหนดโทษอย่างเดียวหรือหลายอย่างรวมกันได้ ตามความเหมาะสม ไม่ว่าจะมีการลงโทษทางวินัยหรือไม่ก็ตาม

ข้อ ๔๗ ให้ถือว่าการกระทำผิดจรรยาบรรณดังต่อไปนี้ เป็นการทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง อันถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ

(๒) การล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษาซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

(๓) การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการเพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด

(๔) การเปิดเผยความลับของนักศึกษาที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจทั้งนี้ โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ

(๕) การสอนหรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้อยู่ว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดี ของประชาชนอย่างร้ายแรง

(๗) การกระทำความผิดอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของการกระทำ

กรณีบุคลากรผู้กระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงอันถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการสอบสวนตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการสอบสวน และสั่งลงโทษทางวินัยตามที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๘ การกระทำผิดจรรยาบรรณในข้อใด จะถือว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรือจะถือว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

(ศาสตราจารย์ ดร.เกษม สุวรรณกุล)
นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ