



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคลว่าด้วยจรรยาบรรณให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ (๒) มาตรา ๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาตรา ๔๕ มาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณอันพึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมติสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ สภามหาวิทยาลัยจึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๖

(๒) ข้อกำหนดของคณะกรรมการจรรยาบรรณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการสอบสวนและพิจารณาการกระทำผิดจรรยาบรรณ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๗

(๓) ข้อกำหนดของคณะกรรมการจรรยาบรรณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการสอบสวนและพิจารณาการกระทำผิดจรรยาบรรณ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่ง ซึ่งมีข้อความขัดแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙

“จรรยาบรรณ” หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่พึงงามของบุคลากรที่กำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของมหาวิทยาลัยและบุคลากร

172

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการจรรยาบรรณ

“คณะกรรมการสอบสวน” หมายความว่า คณะกรรมการสอบสวนทางจรรยาบรรณ

“การสอบสวนทางจรรยาบรรณ” หมายความว่า การไต่สวน การสืบสวน การแสวงหาข้อเท็จจริงและการรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์มูลความผิดตามที่กล่าวหา

“บุคลากร” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าและให้หมายรวมถึงผู้บังคับบัญชาตามระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนด

“ผู้บริหาร” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนงานหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าขึ้นไป และให้หมายความรวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานนั้น

“ผู้รับบริการ” หมายความว่า บุคคลที่เข้ามาติดต่อกับมหาวิทยาลัยหรือติดต่อกับบุคลากรที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอรับบริการด้านต่างๆ

“ผู้เรียน” หมายความว่า นิสิตและหมายรวมถึงนักเรียนโรงเรียนสาธิตในสังกัดมหาวิทยาลัยและผู้เรียนตามโครงการต่างๆ ที่ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ การตีความหรือวินิจฉัยปัญหาตามข้อบังคับนี้ให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ตีความหรือวินิจฉัย เมื่อสภามหาวิทยาลัยมีมติเป็นประการใดให้ถือปฏิบัติไปตามนั้นและให้เป็นที่สุด

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

## หมวด ๑

### บททั่วไป

#### ส่วนที่ ๑

#### หลักการแห่งจรรยาบรรณ

ข้อ ๗ จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้นตามข้อบังคับนี้เพื่่อมุ่งหมายให้มหาวิทยาลัยสามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความมีเสรีภาพทางวิชาการและความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่ไปกับคุณธรรมและจริยธรรม โดยส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ข้อ ๘ มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.๒๕๕๙ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรต้องมีคุณธรรมและศีลธรรม ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นจริยธรรมและจรรยาบรรณ อีกทั้งต้องมีความตระหนัก มีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ผดุงเกียรติ ศักดิ์ศรี ควรแก่ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นของประชาชนและการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามสมกับการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ ๒

## การส่งเสริมจรรยาบรรณ

ข้อ ๙ อธิการบดีมีหน้าที่ส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากรให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๐ สภาคณาจารย์และพนักงานมีหน้าที่ส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากร

ข้อ ๑๑ ทุกส่วนงานมีหน้าที่ส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากรของส่วนงาน

## หมวด ๒

## มาตรฐานจรรยาบรรณ

## ส่วนที่ ๑

## จรรยาบรรณทั่วไป

ข้อ ๑๒ บุคลากรต้องรักษาและปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ตามข้อบังคับนี้โดยเคร่งครัด รวมถึงต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของตนด้วย

ข้อ ๑๓ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อ ๗ บุคลากรต้องรักษาจรรยาบรรณทั่วไป ดังนี้

(๑) ยึดมั่น ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต

(๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ต้องไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม การปฏิบัติตามมาตรการใดๆ ที่กำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ไม่ใช้อำนาจครอบงำผิดทำนองคลองธรรมต่อผู้อื่น

(๗) ยึดถือประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

## ส่วนที่ ๒

## จรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อ ๑๔ บุคลากรต้องไม่ใช้วิชาชีพเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ บุคลากรต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ได้ ถูกกำหนดไว้แล้วด้วย

## ส่วนที่ ๓

## จรรยาบรรณต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ

ข้อ ๑๕ บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาของผู้เรียนและผู้รับบริการ
- (๒) ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนต่อผู้เรียนและผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถ
- (๓) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ
- (๔) ไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลหรือความลับของผู้เรียนหรือของผู้รับบริการ อันได้มาเนื่องจากการปฏิบัติงานของตน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูลหรือเป็นกรณีที่กฎหมายอนุญาต
- (๕) ไม่ล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้เรียนซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน ไม่ว่าจะด้วยความยินยอมหรือไม่ก็ตาม รวมถึงไม่แสดงท่าทีที่สื่อถึงการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางกายหรือทางวาจา

## ส่วนที่ ๔

## จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑๖ บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ดังนี้

- (๑) ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
- (๒) ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
- (๓) ให้เกียรติผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งละเว้นการใช้กิริยา ก้าวร้าว ส่อเสียด หยาบคาย ไม่สร้างความแตกแยกในหมู่คณะ ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงงานของผู้อื่นโดยมิชอบ
- (๔) ไม่กระทำหรือแสดงท่าทีที่สื่อถึงการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางกายหรือทางวาจา

## ส่วนที่ ๕

## จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติหน้าที่ ต่อส่วนงาน และต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติหน้าที่ ต่อส่วนงาน และต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (๑) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร เสียสละ อุทิศตนเพื่อมุ่งพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เป็นองค์กรคุณภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ
- (๔) ตรงต่อเวลา ใช้เวลาปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่
- (๕) ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย
- (๖) ใช้ทรัพย์สินของส่วนงานและของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย เสียงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง
- (๗) รักษาชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย
- (๘) ไม่ใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไปเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

## ส่วนที่ ๖

## จรรยาบรรณต่อประชาชนและต่อสังคม

ข้อ ๑๘ บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อประชาชนและต่อสังคม ดังนี้

(๑) ประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลทั่วไป

(๒) ประพฤติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีของสังคม

(๓) ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหา จากผู้ที่มาติดต่อการทำงานหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่การทำงานนั้น หากปรากฏในภายหลังว่า มีการให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหา ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วตามวิสัยและพฤติการณ์ในขณะนั้น เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณีต่อไป

## ส่วนที่ ๗

## จรรยาบรรณของผู้บริหาร

ข้อ ๑๙ นอกเหนือจากจรรยาบรรณในส่วนอื่นแล้ว ผู้บริหารพึงมีจรรยาบรรณ ดังนี้

(๑) ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

(๒) รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ยึดมั่นในความเป็นธรรม

(๓) คำนึงถึงความมีเสรีภาพทางวิชาการควบคู่กับความรับผิดชอบบุคลากร

(๔) สนับสนุนความเสมอภาคในทางการศึกษาของประชาชน

(๕) สนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อบุคลากรและผู้เรียน

(๖) ไม่เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำผิดจรรยาบรรณหรือการทุจริตหรือประพฤติมิชอบของบุคลากร

## หมวด ๓

## การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๐ ภายใต้บังคับข้อ ๒๑ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ ของข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณ

การใช้หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นกระทำความผิดจรรยาบรรณ ให้ถือเป็นการกระทำความผิดจรรยาบรรณด้วย

ข้อ ๒๑ การกระทำต่อไปนี้เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

(๑) การคัดลอกหรือการนำผลงานทางวิชาการ หรือผลงานที่แสดงความชำนาญหรือเชี่ยวชาญของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ

(๒) การคัดลอกผลงานหรือการนำผลงานของตนเองที่เหมือนเดิมทั้งหมดหรือบางส่วนมาใช้อีกครั้งหนึ่งโดยไม่มีการอ้างถึงผลงานเดิมของตนและทำให้ผู้อื่นหลงเชื่อว่าเป็นผลงานใหม่

(๓) การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้เรียน ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตนเอง ไม่ว่าจะมีความยินยอมหรือไม่ก็ตาม

177

(๔) การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้เรียน ผู้รับบริการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการที่บุคลากรกระทำหรือไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามอำนาจหน้าที่ของตน

(๕) การเปิดเผยโดยมิชอบ ซึ่งความลับหรือข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียน ผู้รับบริการ หรือบุคลากร อันได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ และการเปิดเผยเช่นนั้นก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลดังกล่าว

(๖) การแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงผลการประเมินหรือผลการสอบของผู้เรียน โดยมิชอบ

(๗) การกระทำผิดจรรยาบรรณในข้อหนึ่งข้อใดที่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ทรัพย์สิน ชื่อเสียงหรือเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย

(๘) การขัดขวางกระบวนการสอบข้อเท็จจริงหรือการสอบสวนใดๆ จนเป็นเหตุให้ล่าช้า เสื่อมประสิทธิภาพ หรือไม่สามารดดำเนินการให้แล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ของข้อบังคับได้

(๙) การใช้หรือนำข้อมูลของมหาวิทยาลัยไปแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น โดยมิชอบ เว้นแต่จะเป็นการนำไปใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา การวิจัย หรือในทางวิชาการ

(๑๐) การใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น โดยมิชอบ

(๑๑) กระทำการอันเป็นการขัดกันในทางอำนาจหน้าที่ หรือขัดกันในทางผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

#### หมวด ๔

#### คณะกรรมการจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๒ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเป็นอิสระและเป็นกลาง เพื่อพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดทางจรรยาบรรณ ประกอบด้วย

(๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความอิสระและเป็นกลางเป็นที่ประจักษ์  
จำนวน ๓ คน

เป็นกรรมการ

(๓) รองอธิการบดีตามคำแนะนำของอธิการบดี จำนวน ๑ คน

เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าส่วนงานระดับคณะ สำนักงาน สถาบัน สำนัก หรือส่วนงาน  
ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า คณะ สำนักงาน สถาบัน หรือ  
สำนัก จำนวน ๒ คน

เป็นกรรมการ

(๕) บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑ คน

เป็นเลขานุการ

(๖) บุคลากรซึ่งมีความรู้ด้านนิติศาสตร์หรือด้านการบริหารงานบุคคล  
จำนวน ๑ คน

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๒๓ คณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่คณะกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ และยังไม่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการซึ่งครบวาระปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งใหม่

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการตามข้อ ๒๒ (๓) (๔) หรือ (๕)

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้มีการแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่ แต่ต้องมีจำนวนกรรมการเหลืออยู่ไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด ทั้งนี้ โดยให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลงภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง ในกรณีเช่นว่านี้ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าระยะเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าตำแหน่งที่ว่างนั้นมีใช้ตำแหน่งประธานกรรมการและวาระที่เหลืออยู่นั้นน้อยกว่าหกสิบวัน จะไม่แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ข้อ ๒๔ คณะกรรมการจรรยาบรรณมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) เสนอแนะแนวทางและมาตรการเกี่ยวกับการส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากรต่ออธิการบดี
- (๒) ออกข้อกำหนด ประกาศ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบสวนทางจรรยาบรรณ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ และเมื่อได้ประกาศแล้วให้ใช้บังคับได้
- (๓) พิจารณาสอบสวนทางจรรยาบรรณและวินิจฉัยการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ
- (๔) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้หรือที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทางจรรยาบรรณตามที่อธิการบดีมอบหมาย

(๖) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานทางจรรยาบรรณประจำปีเสนอต่ออธิการบดี

ข้อ ๒๕ การประชุมคณะกรรมการจะต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม เว้นแต่กรณีตามข้อ ๒๓ วรรคสาม จะต้องมีการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่ประธานไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

ในการประชุมของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง หากมีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับกรรมการผู้ซึ่งมีส่วนได้เสียอันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่ตนในเรื่องใด เมื่อกรรมการผู้นั้นได้ชี้แจงข้อเท็จจริงและตอบข้อซักถามแล้ว ต้องออกจากที่ประชุม และให้ถือว่าองค์ประชุมของคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทุกคนที่เหลืออยู่

การวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการให้ถือเสียงข้างมาก กรณีที่มีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด แต่หากเป็นการลงมติวินิจฉัยชี้ขาดอันมีผลเป็นการลงโทษทางจรรยาบรรณ ประธานจะออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงมิได้

#### หมวด ๕

#### การสอบสวนทางจรรยาบรรณ

##### ส่วนที่ ๑

##### การพิจารณาข้อกล่าวหา

ข้อ ๒๖ การพิจารณาข้อกล่าวหาการกระทำผิดจรรยาบรรณ จะกระทำได้ต่อเมื่อ

- (๑) มีผู้กล่าวหาโดยมีพยานหลักฐานน่าเชื่อถือที่สนับสนุนข้อกล่าวหาและได้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาให้ดำเนินการ

(๒) ความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาไม่ว่าโดยทางใดว่าบุคคลากรซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิด จรรยาบรรณ

ข้อ ๒๗ เมื่อมีกรณีตามข้อ ๒๖ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งลำดับของผู้ถูกกล่าวหาดำเนินการ สืบหาข้อเท็จจริง หากเห็นสมควรจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวม พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาที่ได้ ทั้งนี้ให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องเรียน กล่าวหาตามข้อ ๒๖ (๑) หรือวันที่ทราบว่ามีกรณีทำความผิดตามข้อ ๒๖ (๒) แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๘ ในการดำเนินการตามข้อ ๒๗

(๑) หากเห็นว่าไม่มีมูลว่ามีการทำความผิด ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งยุติเรื่อง และแจ้งให้ทั้งผู้กล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาทราบเป็นหนังสือ ในกรณีเช่นว่านี้ หากผู้กล่าวหาตามข้อ ๒๖ (๑) ประสงค์จะอุทธรณ์ ให้ยื่น อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

(๒) หากเห็นว่าข้อกล่าวหาไม่มูลและผู้ถูกกล่าวหาให้การรับสารภาพ ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงาน ความเห็นต่ออธิการบดีเพื่อสั่งการลงโทษต่อไป

(๓) หากผู้ถูกกล่าวหาให้การปฏิเสธ ให้ผู้บังคับบัญชาส่งเรื่องให้คณะกรรมการดำเนินการต่อไป แต่ใน กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มูลเป็นการทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป

## ส่วนที่ ๒

### การดำเนินการสอบสวนทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๙ การสอบสวนและการพิจารณาความผิดทางจรรยาบรรณต้องให้ความเป็นธรรมแก่ ผู้ถูกกล่าวหา ต้องให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบข้อกล่าวหา โดยให้อีกโอกาสผู้ถูกกล่าวหา แก่ข้อกล่าวหาอย่างเพียงพอ และสามารถใช้สิทธิคัดค้านกรรมการสอบสวนได้

ข้อ ๓๐ ในการสอบสวนทางจรรยาบรรณ คณะกรรมการสอบสวนอาจเรียกผู้กล่าวหามาพบเพื่อให้ ถ้อยคำ และแสดงพยานหลักฐานเพิ่มเติม ตามวัน เวลาและสถานที่ ตามที่คณะกรรมการสอบสวนกำหนดก็ได้

ในกรณีที่ผู้กล่าวหา ไม่มาให้ถ้อยคำตามวันและเวลาที่กำหนด หรือมาพบแต่ไม่ยอมให้ถ้อยคำหรือ แสดงพยานหลักฐาน หรือไม่ดำเนินการตามหนังสือที่ได้รับจากคณะกรรมการสอบสวนภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนอาจไม่พิจารณาเรื่องที่กล่าวหาหรือให้ยุติการพิจารณาและให้ จำหน่ายเรื่องออกจากสารบบได้

ข้อ ๓๑ เมื่อมีการกล่าวหาว่ามีการกระทำผิดทั้งทางวินัยและทางจรรยาบรรณโดยอาศัยข้อเท็จจริง เดียวกัน ให้รอการพิจารณาทางจรรยาบรรณไว้ก่อนจนกว่าการดำเนินการทางวินัยจะสิ้นสุดลง

ข้อ ๓๒ เมื่อคณะกรรมการจรรยาบรรณดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอรายงานความเห็นต่อ อธิการบดีเพื่อพิจารณาวินิจฉัยสั่งการและให้อธิการบดีรายงานต่อสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่อธิการบดีถูกกล่าวหาโดยมีพยานหลักฐานที่น่าเชื่อถือสนับสนุนว่ากระทำผิด ทางจรรยาบรรณ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางจรรยาบรรณขึ้นเป็นการเฉพาะ

ข้อ ๓๔ หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนทางจรรยาบรรณ นอกจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการจรรยาบรรณกำหนด

๓๓



ส่วนที่ ๓  
โทษทางจรรยาบรรณ

---

ข้อ ๓๕ บุคลากรผู้ใดกระทำผิดจรรยาบรรณ ให้อธิการบดีดำเนินการลงโทษ ดังนี้

(๑) ตักเตือน หรือ

(๒) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือ

(๓) ทำทัณฑ์บน

การสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณให้ทำเป็นหนังสือ โดยระบุพฤติการณ์หรือรายละเอียดแห่งการกระทำผิดจรรยาบรรณให้ชัดเจน และให้ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณลงชื่อรับทราบการสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณด้วย

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่อธิการบดีกระทำผิดจรรยาบรรณ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณตามข้อ ๓๕

หมวด ๖  
การอุทธรณ์

---

ข้อ ๓๗ บุคลากรผู้ถูกสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจํามหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๓๘ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

บทเฉพาะกาล

---

ข้อ ๓๙ ให้คณะกรรมการจรรยาบรรณ หรือคณะอนุกรรมการจรรยาบรรณที่มีอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ และยังไม่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณ หรือคณะอนุกรรมการจรรยาบรรณขึ้นใหม่

ข้อ ๔๐ การสอบสวนทางจรรยาบรรณที่ได้ดำเนินการไปก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับให้ถือว่าเป็นการสอบสวนทางจรรยาบรรณที่สมบูรณ์ตามข้อบังคับนี้

ถ้าตามบทบัญญัติของข้อบังคับที่บัญญัติในภายหลัง การกระทำเช่นนั้นไม่เป็นความผิดทางจรรยาบรรณอีกต่อไป ให้ผู้ที่ได้กระทำการนั้นพ้นจากการเป็นผู้กระทำความผิด

ข้อ ๔๑ การพิจารณาดำเนินการทางจรรยาบรรณในเรื่องใดที่ไม่ได้ระบุไว้ในระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด หรือประกาศของมหาวิทยาลัย ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐



(ศาสตราจารย์ ดร.เกษม สุวรรณกุล)  
นายกสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ