



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 ให้ใช้ข้อบังคับนี้

แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๕๙

“จรรยาบรรณ” หมายความว่า ประมวลความประพฤติที่พึงมีของบุคลากรที่กำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของมหาวิทยาลัยและบุคลากร

“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 เพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
  - (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
  - (๖) ไม่ใช้อำนาจครอบงำผิดทำนองคลองธรรมต่อผู้อื่น
  - (๗) ยึดถือประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ส่วนที่ ๒  
จรรยาบรรณวิชาชีพ

- ข้อ ๑๔ บุคลากรต้องไม่ใช้วิชาชีพเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น  
ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ บุคลากรต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ได้ ถูกกำหนดไว้ด้วย

## ส่วนที่ ๓

## จรรยาบรรณต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ

ข้อ ๑๕ บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาของผู้เรียนและผู้รับบริการ
- (๒) ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนต่อผู้เรียนและผู้รับบริการอย่างเต็มความสามารถ
- (๓) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ
- (๔) ไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลหรือความลับของผู้เรียนหรือของผู้รับบริการ อันได้มาเนื่องจากการปฏิบัติงานของตน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูลหรือเป็นกรณีที่ถูกกฎหมายอนุญาต
- (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) มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร เสียสละ อุทิศตนเพื่อมุ่งพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เป็นองค์กรคุณภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ
- (๔) ตรงต่อเวลา ใช้เวลาปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่
- (๕) ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย
- (๖) ใช้ทรัพย์สินของส่วนงานและของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย เสียยวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง
- (๗) รักษาชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย
- (๘) ไม่ใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไปเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

## ส่วนที่ ๖

## จรรยาบรรณต่อประชาชนและต่อสังคม

ข้อ ๑๘ บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อประชาชนและต่อสังคม ดังนี้

- (๑) ประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- (๒) ประพฤติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีของสังคม
- (๓) ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หา จากผู้ที่มาติดต่อการทำงานหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่การงานนั้น หากปรากฏในภายหลังว่า มีการให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หา 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

การใช้หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นกระทำผิดจรรยาบรรณ ให้ถือเป็นการกระทำความผิดจรรยาบรรณด้วย

ข้อ ๒๑ การกระทำต่อไปนี้เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

- (๑) การคัดลอกหรือการนำผลงานทางวิชาการ หรือผลงานที่แสดงความชำนาญหรือเชี่ยวชาญของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ
- (๒) การคัดลอกผลงานหรือการนำผลงานของตนเองที่เหมือนเดิมทั้งหมดหรือบางส่วนมาใช้อีกครั้งหนึ่งโดยไม่มีการอ้างถึงผลงานเดิมของตนและทำให้ผู้อื่นหลงเชื่อว่าเป็นผลงานใหม่
- (๓) การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้เรียน ซึ่งมีใ้คู่สมรสของตนเอง ไม่ว่าจะด้วยความยินยอมหรือไม่ก็ตาม

177

(๔) การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้เรียน ผู้รับบริการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการที่บุคลากรกระทำหรือไม่กระทำกรอย่างหนึ่งอย่างใดตามอำนาจหน้าที่ของตน

(๕) การเปิดเผยโดยมิชอบ ซึ่งความลับหรือข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียน ผู้รับบริการ หรือบุคลากร อันได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ และการเปิดเผยเช่นนั้นก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลดังกล่าว

(๖) การแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงผลการประเมินหรือผลการสอบของผู้เรียน โดยมิชอบ

(๗) การกระทำผิดจรรยาบรรณในข้อหนึ่งข้อใดที่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ทรัพย์สิน ชื่อเสียงหรือเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย

(๘) การขัดขวางกระบวนการสอบข้อเท็จจริงหรือการสอบสวนใดๆ จนเป็นเหตุให้ล่าช้า เสื่อมประสิทธิภาพ หรือไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ของข้อบังคับได้

(๙) การใช้หรือนำข้อมูลของมหาวิทยาลัยไปแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น โดยมิชอบ เว้นแต่จะเป็นการนำไปใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา การวิจัย หรือในทางวิชาการ

(๑๐) การใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น โดยมิชอบ

(๑๑) กระทำการอันเป็นการขัดกันในทางอำนาจหน้าที่ หรือขัดกันในทางผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

#### หมวด ๔

#### คณะกรรมการจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๒ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเป็นอิสระและเป็นกลาง เพื่อพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ 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 ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าระยะเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าตำแหน่งที่ว่างนั้นมีใช้ตำแหน่งประธานกรรมการและวาระที่เหลืออยู่นั้นน้อยกว่าหกสิบวัน จะไม่แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ข้อ ๒๔ คณะกรรมการจรรยาบรรณมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอแนะแนวทางและมาตรการเกี่ยวกับการส่งเสริมจรรยาบรรณของบุคลากรต่ออธิการบดี

(๒) ออกข้อกำหนด ประกาศ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบสวนทางจรรยาบรรณ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ และเมื่อได้ประกาศแล้วให้ใช้บังคับได้

(๓) พิจารณาสอบสวนทางจรรยาบรรณและวินิจฉัยการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อช่วยปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้หรือที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทางจรรยาบรรณ ตามที่อธิการบดีมอบหมาย

(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) ความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาไม่ว่าโดยทางใดว่าบุคคลากรซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๗ เมื่อมีกรณีตามข้อ ๒๖ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งลำดับของผู้ถูกกล่าวหาดำเนินการสืบหาข้อเท็จจริง หากเห็นสมควรจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาที่ได้ ทั้งนี้ให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องเรียนกล่าวหาตามข้อ ๒๖ (๑) หรือวันที่ทราบว่ามีกรณีกระทำความผิดตามข้อ ๒๖ (๒) แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๘ ในการดำเนินการตามข้อ ๒๗

(๑) หากเห็นว่าไม่มีมูลว่ามีการกระทำความผิด ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งยุติเรื่อง และแจ้งให้ทั้งผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาทราบเป็นหนังสือ ในกรณีเช่นว่านี้ หากผู้กล่าวหาตามข้อ ๒๖ (๑) ประสงค์จะอุทธรณ์ ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

(๒) หากเห็นว่าข้อกล่าวหาไม่มูลและผู้ถูกกล่าวหาให้การรับสารภาพ ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานความเห็นต่ออธิการบดีเพื่อสั่งการลงโทษต่อไป

(๓) หากผู้ถูกกล่าวหาให้การปฏิเสธ ให้ผู้บังคับบัญชาส่งเรื่องให้คณะกรรมการดำเนินการต่อไป แต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มูลเป็นการกระทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป

## ส่วนที่ ๒

### การดำเนินการสอบสวนทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๙ การสอบสวนและการพิจารณาความผิดทางจรรยาบรรณต้องให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา ต้องให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบข้อกล่าวหา โดยให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหา แก่ข้อกล่าวหาอย่างเพียงพอ และสามารถใช้สิทธิคัดค้านกรรมการสอบสวนได้

ข้อ ๓๐ ในการสอบสวนทางจรรยาบรรณ คณะกรรมการสอบสวนอาจเรียกผู้กล่าวหา มาพบเพื่อให้อธิบาย และแสดงพยานหลักฐานเพิ่มเติม ตามวัน เวลาและสถานที่ ตามที่คณะกรรมการสอบสวนกำหนดก็ได้

ในกรณีที่ผู้กล่าวหา ไม่มาให้ถ้อยคำตามวันและเวลาที่กำหนด หรือมาพบแต่ไม่ยอมให้ถ้อยคำหรือแสดงพยานหลักฐาน หรือไม่ดำเนินการตามหนังสือที่ได้รับจากคณะกรรมการสอบสวนภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนอาจไม่พิจารณาเรื่องที่กล่าวหาหรือให้ยุติการพิจารณาและให้จำหน่ายเรื่องออกจากสารบบได้

ข้อ ๓๑ เมื่อมีการกล่าวหาว่ามีการกระทำความผิดทั้งทางวินัยและทางจรรยาบรรณโดยอาศัยข้อเท็จจริงเดียวกัน ให้รอการพิจารณาทางจรรยาบรรณไว้ก่อนจนกว่าการดำเนินการทางวินัยจะสิ้นสุดลง

ข้อ ๓๒ เมื่อคณะกรรมการจรรยาบรรณดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอรายงานความเห็นต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาวินิจฉัยสั่งการและให้อธิการบดีรายงานต่อสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่อธิการบดีถูกกล่าวหาโดยมีพยานหลักฐานที่น่าเชื่อถือสนับสนุนว่ากระทำความผิดทางจรรยาบรรณ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางจรรยาบรรณขึ้นเป็นการเฉพาะ

ข้อ ๓๔ หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนทางจรรยาบรรณ นอกจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการจรรยาบรรณกำหนด

13



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

177

(ศาสตราจารย์ ดร.เกษม สุวรรณกุล)  
นายกสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ