

(สำเนา)

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
ว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการทางจรรยาบรรณของ
พนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการทางจรรยาบรรณ
ของพนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัยบูรพา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) และ (๑๒) และมาตรา ๒๕ (๓) แห่งพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ และตามข้อ ๘(๒) ข้อ ๔๓ และข้อ ๔๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัย
บูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของ
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒
โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยบูรพา ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘
พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยจรรยาบรรณและการ
ดำเนินการทางจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“จรรยาบรรณ” หมายความว่า ประมวลความประพฤติอันดีงามเพื่อรักษาไว้ซึ่ง
ศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย อันจะส่งผลให้
เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลทั่วไป

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี หัวหน้าส่วนงานตาม
มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐

“พนักงานและลูกจ้าง” หมายความว่า พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยบูรพา

“อาจารย์” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่
สอนและหรือวิจัย

“นิสิต” หมายความว่า นิสิตทุกระดับการศึกษาทั้งภาคปกติ และภาคพิเศษ และ
ให้หมายความรวมถึงนักเรียนโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” และผู้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรหรือ
โครงการต่างๆ ในมหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวดที่ ๑

การกำหนดจรรยาบรรณ

ส่วนที่ ๑

จรรยาบรรณต่อตนเอง และวิชาชีพ

ข้อ ๕ พนักงานและลูกจ้างพึงยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๖ พนักงานและลูกจ้างพึงยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๗ พนักงานและลูกจ้างพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยยึดมั่นในค่านิยมองค์การ ปณิธาน ปรัชญา และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ พนักงานและลูกจ้างพึงมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

ข้อ ๙ พนักงานและลูกจ้างพึงมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงผลประโยชน์โดยรวมของมหาวิทยาลัยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

ข้อ ๑๐ พนักงานและลูกจ้างพึงอุทิศตนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตรงต่อเวลา และใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่องานของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่

ข้อ ๑๑ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่น มาเป็นของตนเองโดยมิชอบ และไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

ข้อ ๑๒ กรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ พนักงานและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดไว้ด้วย

ส่วนที่ ๒

จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน และส่วนงาน

ข้อ ๑๓ พนักงานและลูกจ้างพึงยึดมั่นต่อแนวทางการปฏิบัติงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความเป็นธรรมในสังคม ความสุจริต ความเสมอภาค ปราศจากอคติและการร่วมนำสังคมไปในแนวทางที่ถูกต้อง ดีงาม

ข้อ ๑๔ พนักงานและลูกจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง หรือขัดแย้งต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งของตน และต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยไม่ใช้เวลา บุคลากร และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น

ข้อ ๑๕ พนักงานและลูกจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งมีความซื่อสัตย์สุจริตโดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

ข้อ ๑๖ พนักงานและลูกจ้างพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง เยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

ข้อ ๑๗ พนักงานและลูกจ้างพึงรักษาชื่อเสียง เกียรติภูมิและประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยไม่กระทำการใดๆ อันจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๘ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์จากชื่อ หรือทรัพยากรของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ผู้อื่น หรือหมู่คณะโดยมิชอบ

ส่วนที่ ๓

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑๙ พนักงานและลูกจ้างพึงให้เกียรติผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน รวมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลในทางที่ถูกต้อง ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจระหว่างผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ละเว้นการใช้กริยาวาจาที่ไม่สุภาพ สร้างความขัดแย้ง และไม่ก้าวก้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ ๒๐ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบ ด้วยกฎหมาย และระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่เห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะเป็นที่เสียหายแก่มหาวิทยาลัย หรือเป็นการไม่รักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายังยืนยันโดยให้เหตุผลเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๒๑ พนักงานและลูกจ้างพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ยึดหลักความเสมอภาค ปราศจากอคติ และปราศจากการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

ข้อ ๒๒ พนักงานและลูกจ้างพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือในส่วนงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒๓ พนักงานและลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ละเว้นการกระทำหรือแสดงท่าทีที่สื่อถึงการ ล่วงละเมิดทางเพศ ทั้งทางกายและทางวาจา ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

ส่วนที่ ๔

จรรยาบรรณต่อนิสิต ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคม

ข้อ ๒๔ พนักงานและลูกจ้างพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๒๕ พนักงานและลูกจ้างพึงให้บริการแก่นิสิต ผู้รับบริการ และประชาชนผู้มาติดต่ออย่าง เต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรวดเร็ว มีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ และไม่เลือกปฏิบัติ หากเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะปฏิบัติ ต้องชี้แจง เหตุผลหรือแนะนำให้ไปติดต่อส่วนงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

ข้อ ๒๖ พนักงานและลูกจ้างพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกิน ปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาและโดยธรรมจรรยาจากนิสิต ผู้รับบริการ และประชาชนหรือผู้ ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่นั้น หากได้รับไว้แล้ว และทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือ ประโยชน์ดังกล่าวมีมูลค่าเกินปกติวิสัย ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตาม สมควรแก่กรณีต่อไป

ข้อ ๒๗ พนักงานและลูกจ้างพึงละเว้นการเปิดเผยความลับของนิสิต หรือผู้รับบริการที่ได้ จากการปฏิบัติหน้าที่ในประการที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นิสิตหรือผู้รับบริการนั้น

ข้อ ๒๘ พนักงานและลูกจ้างพึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่ บิดเบือนข้อเท็จจริง ทั้งนี้ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายข้อมูลข่าวสารของราชการ

ข้อ ๒๙ พนักงานและลูกจ้างพึงปฏิบัติตนต่อนิสิต ผู้รับบริการ และประชาชนอย่างเหมาะสม และถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ละเว้นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนิสิต หรือผู้รับบริการซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน โดยจะเป็นความยินยอมหรือไม่ก็ตาม รวมถึงการแสดงท่าทีที่สื่อ ถึงการล่วงละเมิดทางเพศต่อนิสิตหรือผู้รับบริการ ทั้งทางกายและทางวาจาโดยเด็ดขาด

ส่วนที่ ๕

จรรยาบรรณของอาจารย์และผู้ทำงานวิจัย

ข้อ ๓๐ อาจารย์พึงปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในส่วนที่ ๑ ถึงส่วนที่ ๔ และพึงปฏิบัติเพิ่มเติมตามที่กำหนดในส่วนนี้

ข้อ ๓๑ อาจารย์พึงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิตและบุคคลทั่วไป ทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(๑) เป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับจารีตประเพณี วัฒนธรรมของสังคมและกรอบแห่งศีลธรรม

(๒) ประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างแก่นิสิตในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๓) เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิต ทั้งทางด้านความคิด วาจา บุคลิกภาพและความประพฤติที่เหมาะสม เช่น การตรงต่อเวลา การแต่งกายที่เหมาะสมกับกาลเทศะ การแสดงความคิดเห็นที่เป็นเหตุเป็นผล การให้เกียรติผู้อื่น

(๔) รักและศรัทธาในวิชาชีพอาจารย์

(๕) อารักขาเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีการเป็นอาจารย์ และปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของคนทั่วไปในสังคม

ข้อ ๓๒ อาจารย์พึงมีจรรยาบรรณต่อการสอนนิสิตดังต่อไปนี้

(๑) รักและเมตตา นิสิต โดยเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้อภัย ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจในการศึกษาแก่นิสิตโดยเท่าเทียมกัน ทั้งทางด้านวิชาการและด้านอื่นๆที่จำเป็น

(๒) รับผิดชอบในการอบรม สั่งสอนนิสิต ให้ความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามอย่างเต็มความสามารถ และด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๓) ไม่ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของนิสิต

(๔) ไม่เปิดเผยความลับของนิสิต ที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ

โดยมิชอบ อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นิสิต

(๕) ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบจากนิสิต ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่บังคับให้นิสิตกระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตน

(๖) พัฒนาตนทางด้านวิชาการและวิธีการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ แสวงหาความรู้ทางวิชาการ และเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่มีประโยชน์ต่อสังคม

(๗) ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลชุมชนและสังคมในทางสร้างสรรค์

(๘) เปิดโอกาสให้นิสิตเข้าพบ ติดต่อสื่อสาร หรือขอคำปรึกษาได้ตามสมควรโดยแจ้งประกาศให้ทราบ

(๙) พัฒนาความรู้ทางวิชาการให้แก่นิสิต ด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังความรู้หรือเลือกปฏิบัติต่อนิสิต

(๑๐) แจ้งให้นิสิตทราบแนวทางการสอน การวัดผล และกำหนดตำราหรือเอกสารประกอบการสอนในปริมาณและระดับที่เหมาะสมกับเนื้อหาการสอน

(๑๑) สอนตรงเวลาที่กำหนด ไม่ทิ้งการสอนกลางคัน ไม่งดสอนโดยไม่มีเหตุอันสมควร หากมีการงดการสอน พึงจัดสอนชดเชย

ข้อ ๓๓ อาจารย์หรือผู้ทำงานวิจัยพึงมีจรรยาบรรณต่อการทำวิจัยดังต่อไปนี้

(๑) มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในการวิจัยและการจัดการเกี่ยวกับงานวิจัย
(๒) ดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยและต่อส่วนงานที่ตนสังกัด

(๓) มีพื้นฐานความรู้ในสาขาที่ทำการวิจัย

(๔) มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

(๕) เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย

(๖) มีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติ ในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย

(๗) นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ

(๘) เคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น และไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตน

(๙) ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่นแม้เพียงส่วนใดส่วนหนึ่งมาเป็นของตน โดยมีขอบ

(๑๐) คำนี้ถึงความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมทุกระดับ

ส่วนที่ ๖

การกระทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๔ การกระทำต่อไปนี้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง และเป็นความผิดวินัย

(๑) การนำผลงานทางวิชาการหรือผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน โดยมีขอบ

(๒) การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนิสิต ผู้รับบริการ หรือประชาชน เพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด โดยมีขอบ

(๓) การล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนิสิต ซึ่งมีไข้คู่สมรสของตน

(๔) การแก้ไขผลการเรียนหรือผลการสอบของนิสิตโดยมิชอบ

(๕) การเปิดเผยโดยมิชอบซึ่งความลับของนิสิต หรือผู้รับบริการ ที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากความไว้วางใจ อันก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นิสิต หรือผู้รับบริการ

(๖) การสอนหรืออบรมนิสิต เพื่อให้กระทำการที่รู้ถือว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง

(๗) การประพฤติผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการตามวิชาชีพนั้นได้สั่งลงโทษในชั้นความผิดสูงสุด

การกระทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงตาม (๑) (๒) และ (๓) ให้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

หมวดที่ ๒

การส่งเสริมจรรยาบรรณ

ข้อ ๓๕ ให้สภาพนักงาน มีหน้าที่ส่งเสริมจรรยาบรรณแก่ พนักงานและลูกจ้าง และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมจรรยาบรรณต่อคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำ ความผิดจรรยาบรรณเป็นประจำทุกปี

ให้อธิการบดีส่งเสริมและสนับสนุนสภาพนักงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานด้าน จรรยาบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓๖ ผู้บังคับบัญชาพึงประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่เสริมสร้างและ พัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติตนอยู่ในกรอบของจรรยาบรรณ

หมวดที่ ๓

การดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ส่วนที่ ๑

คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำ ความผิดจรรยาบรรณ

ข้อ ๓๗ ให้มีคณะกรรมการชุดหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการ กระทำ ความผิดจรรยาบรรณ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------|
| (๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) กรรมการสภาวิชาการ จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ |
| (๓) ประธานสภาพนักงาน | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้แทนสภาพนักงานสายอาจารย์ จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้แทนสภาพนักงานสายสนับสนุน จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรของมหาวิทยาลัย | |
| หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย | เป็นเลขานุการ |

ในกรณีจำเป็นอธิการบดีอาจแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้ ให้อธิการบดีเป็นผู้ออกประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำ

ความผิดจรรยาบรรณ

คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปีและอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ก็ได้

ข้อ ๓๘ การได้มาซึ่งกรรมการตามข้อ ๓๗

(๑) ประธานกรรมการตามข้อ ๓๗ (๑) ให้สภามหาวิทยาลัยบูรพาคัดเลือกจากกรรมการ สภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) กรรมการตามข้อ ๓๗ (๒) ให้สภาวิชาการคัดเลือกจากกรรมการสภาวิชาการ

(๓) กรรมการตามข้อ ๓๗ (๔) และ (๕) ให้สภาพนักงานคัดเลือกจากกรรมการสภาพนักงาน

(๔) กรรมการตามข้อ ๓๗ (๖) ให้เป็นอำนาจของอธิการบดี

ข้อ ๓๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อมีเหตุดังนี้

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการตามข้อ ๓๗

(๔) ถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๐ กรณีที่ตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการว่างลงก่อนครบวาระ และยังเหลือระยะเวลาอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้ดำเนินการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการแทน ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน ในระหว่างที่ยังไม่ได้แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลง ให้คณะกรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

ข้อ ๔๑ คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาและวินิจฉัยกรณีกล่าวหาพนักงานและลูกจ้างกระทำความผิดจรรยาบรรณ

(๒) แต่งตั้งคณะทำงาน หรือคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๓) รายงานผลการดำเนินการทางจรรยาบรรณต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๔๒ การประชุมของคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณ ต้องมีกรรมการมาประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่ง จึงจะเป็นองค์ประชุม

การประชุมของคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณ หากมีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิร่วมประชุม และให้ถือว่าคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณ ประกอบด้วยคณะกรรมการทุกคนที่มีสิทธิร่วมประชุม

ข้อ ๔๓ การลงมติของที่ประชุมของคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน หากคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการออกเสียงอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๔๔ ในการประชุมต้องมีรายงานการประชุมเป็นหนังสือไว้เป็นหลักฐาน หากมีความเห็นแย้งให้บันทึกความเห็นแย้งพร้อมทั้งเหตุผลไว้ในรายงานการประชุม และถ้ากรรมการฝ่ายข้างน้อยเสนอความเห็นแย้งเป็นหนังสือก็ให้บันทึกความเห็นแย้งนั้นไว้ด้วย

ส่วนที่ ๒

กระบวนการพิจารณาการกระทำความผิดจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๕ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าประพฤติผิดทางจรรยาบรรณ หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณว่าประพฤติผิดทางจรรยาบรรณ ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่งโดยพลัน เรียกว่า คณะกรรมการสอบสวนการกระทำความผิดจรรยาบรรณ

คณะกรรมการสอบสวนการกระทำความผิดทางจรรยาบรรณ ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจำนวนอีกอย่างน้อยสองคน โดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการและอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

ประธานกรรมการตาม (๑) อาจแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งบริหารไม่ต่ำกว่า หรือเทียบเท่าผู้ถูกกล่าวหา หรืออาจแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า หรือเทียบเท่าผู้ถูกกล่าวหาก็ได้

คณะกรรมการต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรหรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมายหรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ร่วมเป็นกรรมการด้วยอย่างน้อยหนึ่งคน

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่สอบสวนและรวบรวมข้อเท็จจริงในเรื่องที่ถูกกล่าวหา รวมทั้งวินิจฉัยว่ามี การกระทำความผิดจรรยาบรรณตามที่กล่าวหาหรือไม่ และพฤติการณ์ของการกระทำความผิดจรรยาบรรณดังกล่าวเป็นความผิดวินัยหรือไม่

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำความผิดจรรยาบรรณ อย่างน้อยต้องแต่งตั้งจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประเภทเดียวกับผู้ถูกกล่าวหาร่วมเป็นกรรมการด้วย อย่างน้อยหนึ่งคน

ให้ผู้บังคับบัญชารายงานเรื่องร้องเรียนการกระทำที่ฝ่าฝืนประกาศนี้ต่อมหาวิทยาลัย ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับทราบเรื่องร้องเรียน ตามแบบ จบ. ๐๑ ที่แนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๖ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีความเห็นในขั้นต้นแล้วว่าข้อกล่าวหาว่าพนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดจรรยาบรรณเป็นความผิดวินัยด้วย ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการทางวินัยของพนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัย บุรพาทามที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำความผิดจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๗ ในการสอบสวนและพิจารณา ให้คณะกรรมการสอบสวนการกระทำความผิดจรรยาบรรณ มีอำนาจแสวงหาข้อเท็จจริงได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา



ในการพิจารณาดังกล่าว ให้คณะกรรมการสอบสวนการกระทำความผิดจรรยาบรรณ
แจ้งข้อเท็จจริงแก่ผู้ถูกกล่าวหาทราบอย่างเพียงพอพร้อมทั้งให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาได้โต้แย้งและ
แสดงพยานหลักฐานประกอบอย่างเต็มที่ และต้องเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้คัดค้านคณะกรรมการ
สอบสวนการกระทำความผิดจรรยาบรรณ ดังกล่าวได้

การคัดค้านคณะกรรมการสอบสวนการกระทำความผิดจรรยาบรรณ และการพิจารณา
เรื่องคัดค้านให้นำหลักเกณฑ์เรื่องการคัดค้านคณะกรรมการสอบสวนวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ในการดำเนินการทางวินัยของพนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัยบูรพาตามที่ คณะกรรมการ
บริหารงานบุคคลกำหนด มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๔๘ ให้คณะกรรมการสอบสวนการกระทำความผิดจรรยาบรรณพิจารณาว่าการ
ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณในข้อบังคับนี้เป็นการฝ่าฝืนจรรยาบรรณร้ายแรงหรือไม่ โดย
พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความตั้งใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญ ระดับตำแหน่ง
ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อม
แห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา โดยให้
พิจารณาจากแนวทางดังกล่าวเป็นรายๆไป

ข้อ ๔๙ การสอบสวนให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่ได้รับแต่งตั้ง หาก
กรณีมีความจำเป็น อาจเสนอขอขยายระยะเวลาดำเนินการต่อผู้แต่งตั้งได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่
เกินสามสิบวัน และเมื่อดำเนินการสอบสวนเสร็จแล้วให้พิจารณาเสนอรายงานความเห็นต่อผู้แต่งตั้ง
และให้ผู้แต่งตั้งพิจารณาเสนอความเห็นพร้อมสำนวนการสอบสวนเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณา
และวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณ เพื่อวินิจฉัยต่อไป


เมื่อคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณ ได้วินิจฉัยและ
มีมติว่าพนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดจรรยาบรรณข้อใดและเห็นสมควรให้ต้องดำเนินการ
อย่างไรแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นดำเนินการให้เป็นไปตามมตินั้น

หมวดที่ ๕

หลักเกณฑ์และวิธีการลงโทษทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๕๐ การลงโทษพนักงานและลูกจ้างในกรณีกระทำความผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิด
วินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการทางวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการทาง
วินัยของพนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัยบูรพา ตามที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด มา
ใช้บังคับ

หากการกระทำความผิดจรรยาบรรณไม่เป็นความผิดวินัยหรือไม่ผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้
ดำเนินการตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๑ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณ และพฤติการณ์ของการ
กระทำความผิดจรรยาบรรณดังกล่าวไม่เป็นการกระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการดังนี้ 

แบบรายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณ

...(ชื่อส่วนงาน)...

วันที่.....เดือน.....พ.ศ....

เรื่อง รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณ

เรียน อธิการบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำร้องเรียนของ.....ลงวันที่.....

ด้วยเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... (ชื่อส่วนงาน)...ได้รับเรื่องร้องเรียนการกระทำที่มีการฝ่าฝืน
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการทางจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง
ในมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๔ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ผู้ร้องเรียน	ชื่อ-นามสกุล.....อายุ.....ปี เลขที่บัตรประชาชน..... ที่อยู่..... โทรศัพท์.....
๒. ผู้ถูกร้องเรียน	ชื่อ-นามสกุล.....อายุ.....ปี เลขที่บัตรประชาชน..... สังกัดส่วนงาน..... (พนักงาน/ลูกจ้าง/อื่นๆ...(ระบุ)) ที่อยู่.....
๓. ข้อเท็จจริงตามข้อร้องเรียนโดยสรุป

๔. ประเด็นการกระทำที่มีการฝ่าฝืนข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการทางจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๔	(ยกข้อกฎหมายตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการทางจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๔ ว่าเป็นการกระทำตามคำร้องเรียนเป็นการฝ่าฝืนข้อใด เรื่องอะไร)
๕. ผู้รับผิดชอบดำเนินการ	(ชื่อ-นามสกุล/ตำแหน่ง/สังกัด/โทรศัพท์/โทรสาร/อีเมล/ข้อมูลอื่นๆเพื่อประโยชน์ในการติดต่อประสานงาน)
๖. ข้อเท็จจริงอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	(เช่น การดำเนินการของส่วนงาน/การฟ้องคดี/พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

ตำแหน่ง.....

หนังสือรับการตกเตือน

เขียนที่.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ข้าพเจ้าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภท

ตำแหน่ง..... สังกัด มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ประพฤติผิด

จรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัย ตามข้อ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วย

จรรยาบรรณและการดำเนินการทางจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ.

๒๕๕๔ โดยมีกรณีประพฤติผิดจรรยาบรรณ กล่าวคือ

.....

.....

.....

ซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นว่า เป็นกรณีประพฤติผิดจรรยาบรรณไม่ร้ายแรง และเป็นการประพฤติผิด

จรรยาบรรณครั้งแรก สมควรได้รับการตกเตือน ซึ่งข้าพเจ้าได้รับคำตกเตือนจาก.....

ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ในพฤติการณ์ที่ได้กระทำดังกล่าวข้างต้นแล้ว ข้าพเจ้ารู้สึกสำนึกต่อการประพฤติผิด

จรรยาบรรณดังกล่าว และจะระมัดระวังไม่ประพฤติผิดจรรยาบรรณเช่นนี้อีก และจะรักษาจรรยาบรรณ

เคร่งครัดอยู่เสมอ หากข้าพเจ้ากระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนหนังสือตกเตือนที่ให้ไว้นี้ ขอให้ผู้บังคับบัญชา

ดำเนินการทางจรรยาบรรณ หรือวินัย แก่ข้าพเจ้าตามควรแก่กรณี

(ลงชื่อ)ผู้รับการตกเตือน

.....

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชา

.....

(ลงชื่อ) พยาน

.....

(ลงชื่อ) พยาน

.....

หนังสือทักท้วง

เขียนที่.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ข้าพเจ้า.....ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ประเภท

..... ตำแหน่ง สังกัด

มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ประพฤติผิดจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัย ตามข้อ ...
 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการทางจรรยาบรรณของ
 พนักงานและลูกจ้างในมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีกรณีประพฤติผิดจรรยาบรรณ กล่าวคือ

.....

จึงขอทำทักท้วงไว้ต่อ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ว่าข้าพเจ้าจะ
 ไม่กระทำความผิดเช่นนี้อีก และจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยเคร่งครัด หาก
 ข้าพเจ้ากระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนทักท้วงที่ให้ไว้นี้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย และยินยอมให้
 ผู้บังคับบัญชาลงโทษแก่ข้าพเจ้าตามควรแก่กรณี

(ลงชื่อ)ผู้ทำทักท้วง
 (.....)

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา
 (.....)

(ลงชื่อ) พยาน
 (.....)

(ลงชื่อ) พยาน
 (.....)