



ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ว่าด้วย จรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง
พ.ศ. 2553

เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในข้อ 36 และข้อ 8 (2) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550 และมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541 ในคราวประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ครั้งที่ 137 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2553 จึงออกระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วย จรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง ให้พนักงานและลูกจ้างรับทราบ และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2553”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
“คณะกรรมการ”	หมายความว่า	คณะกรรมการจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
“พนักงาน”	หมายความว่า	พนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
“ลูกจ้าง”	หมายความว่า	ลูกจ้างตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
“นักศึกษา”	หมายความว่า	นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

“ผู้รับบริการ” หมายความว่า ผู้รับบริการจากพนักงานและลูกจ้างของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ข้อ 4 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หรือข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้

หมวด 1

คณะกรรมการจรรยาบรรณ

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (1) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก เป็นประธานกรรมการ
ซึ่งมาจากการเสนอชื่อของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
- (2) รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล เป็นกรรมการ
- (3) ผู้แทนจากสภาคณาจารย์และพนักงาน จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (4) นิติกร เป็นกรรมการ
- (5) ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
อธิการบดีอาจแต่งตั้งพนักงานที่เกี่ยวข้อง อีกจำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้
ให้คณะกรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ก็ได้

ข้อ 6 คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดมาตรการ กลยุทธ์ และการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานของบุคลากรและตัวแทนมหาวิทยาลัยทุกระดับชั้น ตามจรรยาบรรณอย่างทั่วถึงภายในมหาวิทยาลัย
- (2) ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสรรค์ให้พนักงานและลูกจ้างรักษาจรรยาบรรณ
- (3) วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ระเบียบฉบับนี้ และเสนอการปรับปรุงแก้ไขระเบียบมหาวิทยาลัย ว่าด้วย จรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
- (4) พิจารณาเรื่องและกรณีต่างๆ ที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณ เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านต่างๆ การป้องกัน การจัดการและดำเนินการ รวมไปถึงการกำหนดความผิดและบทลงโทษที่เหมาะสมต่อการกระทำผิด
- (5) วินิจฉัยการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใด เป็นความผิดวินัยหรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง กรณีที่กระทำผิดจรรยาบรรณใดๆ เข้าข่ายการกระทำผิดวินัยด้วย ให้ดำเนินการตามกระบวนการทางวินัยของพนักงานและลูกจ้าง

(6) เสนอวิธีการที่ดีแต่งตั้งคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการตามความจำเป็น

(7) การวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ 7 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด 2

จรรยาบรรณ

ข้อ 8 พนักงานและลูกจ้างตลอดจนบุคลากรและสมาชิกที่ทำหน้าที่ ปฏิบัติงาน เป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติตามส่วนที่ 3 แห่งหลักปฏิบัติด้านจรรยาบรรณองค์กร (Code of Conduct) ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น

มหาวิทยาลัยได้พัฒนาหลักปฏิบัติดังกล่าวบนฐานของค่านิยม (Core Value) ขององค์กร และหลักการและมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคมที่องค์กรในกำกับของรัฐพึงมีไว้เป็นเกณฑ์ และมหาวิทยาลัยได้จัดทำเพื่อให้บุคลากรและตัวแทนของมหาวิทยาลัยทุกระดับได้ใช้ประกอบการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

หมวด 3

การกระทำผิดจรรยาบรรณ

ข้อ 9 หากพนักงานและลูกจ้างกระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ถ้าไม่เป็นความผิดทางวินัยและไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์และวิธีการไว้ในระเบียบและหรือข้อบังคับอื่นของมหาวิทยาลัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ดังนี้

- (1) ตักเตือน
- (2) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในกำหนดเวลา
- (3) ทำทัณฑ์บน

ข้อ 10 การกระทำผิดจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (1) การนำผลงานหรือผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ
- (2) การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา หรือเพื่อนร่วมงานซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน
- (3) การเรียกรับ หรือยอมรับสินบน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่นั้น รวมถึงการใช้ตำแหน่งหน้าที่ ชื่อเสียงของหน่วยงานไปเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน
- (4) การเปิดเผยความลับของนักศึกษา ผู้รับบริการ หรือผู้ร่วมงานที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจ โดยก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้รับบริการ หรือแสวงหาประโยชน์จากการเปิดเผยความลับดังกล่าว
- (5) การสอน หรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้ย่อว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง
- (6) การกระทำผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพต่างๆ ที่จะก่อผลเสียหายและความไม่ถูกต้องอย่างร้ายแรง

ข้อ 11 การประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดที่ไม่เป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง รวมทั้งการดำเนินการกรณีพนักงานและลูกจ้างถูกกล่าวหา กล่าวโทษ ร้องเรียน หรือมีข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานและลูกจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งระเบียบนี้ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ

ประกาศ ณ วันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2553



(ดร. ทองฉัตร หงศ์ลดารมภ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี