

มติสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 12/2551 วันที่ 22 ธันวาคม 2551



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรและอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๑

เพื่อให้บุคลากรและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีเกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใสศรัทธา และเป็นที่ยอมรับยกย่องจากบุคคลทั่วไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๕ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๔๖ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๓๑ สภามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จึงตราข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ชื่อข้อบังคับ

ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรและอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ เวลามีผลใช้บังคับ

ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ การยกเลิกประกาศ

ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

(๒) ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติในการใช้บังคับจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๔ คำนิยาม

ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“บุคลากร” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างที่

จ้างจากงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และงบประมาณเงินรายได้ของหน่วยงานสังกัดมหาวิทยาลัย

“อาจารย์” หมายความว่า บุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ทั้งนี้ให้หมายความรวมถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่สอน

“คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ เลขานุการสถาบัน เลขานุการสำนัก หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

ข้อ ๕ การรักษากร

ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษากรและมีอำนาจออกคำสั่งหรือประกาศของมหาวิทยาลัย เพื่อวางหลักเกณฑ์การปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดการกระทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงอื่นตามสภาพและความร้ายแรงของการกระทำได้ โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๑

จรรยาบรรณและการรักษาจรรยาบรรณ

ข้อ ๖ วัตถุประสงค์ของจรรยาบรรณ

จรรยาบรรณที่กำหนดตามข้อบังคับนี้ เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของบุคลากรและมหาวิทยาลัย อันจะส่งผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลทั่วไป

บุคลากรต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ส่วนที่ ๑

จรรยาบรรณต่อตนเอง และวิชาชีพ

ข้อ ๗ สิ่งที่พึงยึดมั่น

บุคลากรพึงยึดมั่นและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ความชอบธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักวิชาการโดยไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใด ๆ

ข้อ ๘ การประพฤติตน

บุคลากรพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณวิชาชีพ

บุคลากรต้องใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๑๐ ทัศนคติในการปฏิบัติงาน

บุคลากรพึงมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์โดยรวมของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย

ส่วนที่ ๒

จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน

ข้อ ๑๑ แนวทางการปฏิบัติงาน

บุคลากรพึงยึดมั่นต่อแนวทางการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการ ความเป็นธรรมในสังคม และการร่วมนำสังคมไปในแนวทางที่ถูกต้อง ดีงาม และพึงปรารถนา

ข้อ ๑๒ ความซื่อสัตย์สุจริต

บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องหรือขัดแย้งต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งของตน

ข้อ ๑๓ ความโปร่งใส

บุคลากรพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๑๔ การเลือกปฏิบัติและอคติ

บุคลากรพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยไม่เลือกปฏิบัติและปราศจากอคติ

ข้อ ๑๕ เวลากับการปฏิบัติราชการ

บุคลากรพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่

ข้อ ๑๖ การระมัดระวังดูแลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

บุคลากรพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเชิงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

ข้อ ๑๗ การรักษาชื่อเสียง เกียรติภูมิและประโยชน์

บุคลากรพึงรักษาชื่อเสียง เกียรติภูมิและประโยชน์ของมหาวิทยาลัยโดยไม่กระทำการใด ๆ อันจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๘ การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

บุคลากรต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากชื่อหรือทรัพยากรของมหาวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือหมู่คณะโดยมิชอบ

ส่วนที่ ๓

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑๙ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

บุคลากรพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือในหน่วยงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่า จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒๐ จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

บุคลากรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ ๒๑ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน

บุคลากรพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ถูกต้อง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

ข้อ ๒๒ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงานและข้อห้าม

บุคลากรพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

บุคลากรต้องไม่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ซึ่งมีใช้คู่สมรสของตน

ข้อ ๒๓ การเคารพในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

บุคลากรต้องไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

ข้อ ๒๔ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา

บุคลากรต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ในกรณีที่เห็นว่า การปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อ

ได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายังยืนยัน โดยให้เหตุผลเป็นหนังสือ ให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

#### ส่วนที่ ๔

จรรยาบรรณต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคม

##### ข้อ ๒๕ จรรยาบรรณต่อตนเอง

บุคลากรพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

##### ข้อ ๒๖ จรรยาบรรณในการให้บริการ

บุคลากรพึงให้บริการแก่นักศึกษา ผู้รับบริการ และประชาชนผู้มาติดต่องานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ไปติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

##### ข้อ ๒๗ การละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์

บุคลากรต้องละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กัน โดยเสนาหาและโดยธรรมจรรยาจากนักศึกษา ผู้รับบริการ และประชาชนหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่นั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่า ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณีต่อไป

##### ข้อ ๒๘ การรักษาความลับ

บุคลากรต้องรักษาความลับของนักศึกษา และผู้รับบริการ

##### ข้อ ๒๙ การปฏิบัติตนต่อผู้อื่น

บุคลากรพึงปฏิบัติตนต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ และประชาชนอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

#### ส่วนที่ ๕

จรรยาบรรณของอาจารย์

##### ข้อ ๓๐ ขอบเขตจรรยาบรรณของอาจารย์

อาจารย์พึงปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในส่วนที่ ๑ ถึงส่วนที่ ๔ และพึงปฏิบัติเพิ่มเติมตามที่กำหนดในส่วนนี้

##### ข้อ ๓๑ จรรยาบรรณในการสอน

อาจารย์พึงมีความรับผิดชอบในการสอน ดังนี้

(๑) แจ้งให้นักศึกษาทราบแนวทางการสอนและการวัดผลเมื่อเปิดภาคการศึกษา และพึงประเมินผลการสอนตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) กำหนดตำราหรือเอกสารประกอบการสอนในปริมาณและระดับที่เหมาะสมกับเนื้อหาการสอน

(๓) สอนตรงเวลาที่กำหนด ไม่ทิ้งการสอนกลางคัน ไม่งดสอน โดยไม่มีเหตุอันควร ถ้ามีการงดการสอน พึงจัดสอนชดเชย

(๔) สอนด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังความรู้ หรือเลือกที่รักมักที่ชัง

(๕) ให้ความร่วมมือในการประเมินผลการสอน

ข้อ ๓๒ จรรยาบรรณในการปฏิบัติตนต่อนักศึกษา

อาจารย์พึงเป็นที่พึ่งและแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษา ทั้งในด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่นักศึกษา

(๒) เปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าพบ ติดต่อสื่อสาร หรือขอคำปรึกษาได้ตามสมควร โดยแจ้งประกาศ

ให้นักศึกษาทราบ

(๓) ปฏิบัติต่อนักศึกษาด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

(๔) พัฒนาความรู้ทางวิชาการให้แก่ นักศึกษา

(๕) มีความเมตตา ให้อภัย เอาใจใส่ และให้กำลังใจแก่นักศึกษาอย่างเต็มกำลังความสามารถ

(๖) ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและวางตัวให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ประสาทความรู้แก่นักศึกษา

นักศึกษา

ข้อ ๓๓ จรรยาบรรณในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์พึงมีการพัฒนาทางวิชาการอยู่เสมอ ดังนี้

(๑) แสวงหาความรู้ทางวิชาการและเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งภายในและภายนอก

มหาวิทยาลัย

(๒) ติดตามความก้าวหน้า และพัฒนาวิธีการสอนให้ทันสมัย อันเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา

(๓) เป็นผู้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่มีประโยชน์ต่อสังคม

ข้อ ๓๔ จรรยาบรรณในการทำวิจัย

ในการทำวิจัย อาจารย์พึงต้องปฏิบัติ ดังนี้

(๑) มีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางการวิจัยและการบริหารงานวิจัย

(๒) ดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัยและต่อ

หน่วยงานที่ตนสังกัด

(๓) มีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาที่ทำการวิจัย  
(๔) มีความรับผิดชอบต่อสิ่งศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต  
(๕) เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย โดยเฉพาะการปฏิบัติตามมาตรฐาน  
ข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพเวชกรรม และคำประกาศของสมาคมแพทย์โลกว่าด้วย  
หลักเกณฑ์จริยธรรมการทำวิจัยในคน

- (๖) มีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติ ในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย
- (๗) นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ
- (๘) เคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น
- (๙) ดำเนินถึงความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ

#### ส่วนที่ ๖

การกระทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๕ ลักษณะการกระทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

การกระทำดังต่อไปนี้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

(๑) การนำผลงานทางวิชาการหรือผลงานที่แสดงความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญของผู้อื่นมาเป็น  
ผลงานของตนโดยมิชอบ

(๒) การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษา ผู้รับบริการ หรือ  
ประชาชน เพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด

(๓) การแก้ไขผลการเรียนหรือผลการสอบของนักศึกษาโดยมิชอบ

(๔) การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษา ซึ่งมีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีของตน

(๕) การเปิดเผยโดยมิชอบซึ่งความลับของนักศึกษา หรือผู้รับบริการ ที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่  
หรือจากความไว้วางใจ อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษา หรือผู้รับบริการ

(๖) การสอน หรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้ว่าเป็นผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดี  
ของประชาชนอย่างร้ายแรง

(๗) การประพฤติก่อความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการตามวิชาชีพนั้น ได้ส่งลงโทษในชั้น  
ความผิดอย่างร้ายแรง

การกระทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงตาม (๑) (๒) และ (๓) ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่าง  
ร้ายแรง

หมวด ๒

การดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๓๖ คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการทำความผิดจรรยาบรรณ

ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการทำความผิดจรรยาบรรณ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ประธานกรรมการซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ศึกษานิเทศก์ หรือครูดีเด่นของมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการเสนอชื่อจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคน

(๓) กรรมการจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการซึ่งดำรงตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษที่ได้รับการเสนอชื่อจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคน

(๔) กรรมการจากบุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อจากสภาอาจารย์จำนวนหนึ่งคน

(๕) กรรมการจากบุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อจากสภาข้าราชการจำนวนหนึ่งคน

กรรมการตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ต้องไม่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา

ให้ประธานและกรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานนิติการเป็นเลขานุการ และอธิการบดีอาจแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ให้อธิการบดีเป็นผู้ออกประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการทำความผิดจรรยาบรรณ

ข้อ ๓๗ การเสนอชื่อกรรมการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอชื่อกรรมการตามข้อ ๓๖ (๒) และ (๓) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอชื่อกรรมการตามข้อ ๓๖ (๔) ให้เป็นไปตามที่สภาอาจารย์กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอชื่อกรรมการตามข้อ ๓๖ (๕) ให้เป็นไปตามที่สภาข้าราชการกำหนด

ข้อ ๓๘ การออกจากตำแหน่งของกรรมการ

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อมีเหตุดังนี้

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการตามข้อ ๓๖

(๔) ถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือจรรยาบรรณ



ข้อ ๓๕ กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลง

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานหรือกรรมการว่างลงก่อนครบวาระ และยังไม่เหลือระยะเวลาในวาระอีก ไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน ให้ดำเนินการแต่งตั้งประธานหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นประธานหรือกรรมการแทน ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน ในระหว่างที่ยังไม่ได้แต่งตั้งประธานหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลง ให้ประธานหรือกรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ จนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งประธานหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างนั้น

ในกรณีที่ประธานและกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งประธาน และกรรมการใหม่ ให้ประธานและกรรมการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งประธานและกรรมการใหม่

ข้อ ๔๐ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณ

คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) พิจารณาและวินิจฉัยกรณีกล่าวหาว่า บุคลากรกระทำความผิดจรรยาบรรณ
- (๒) แต่งตั้งคณะทำงาน หรือคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสม
- (๓) รายงานผลการดำเนินการทางจรรยาบรรณต่อสภามหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๔๑ องค์กรประชุมและการประชุม

การประชุมของคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณต้องมีกรรมการมาประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่ง จึงจะเป็นองค์กรประชุม

การประชุมของคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณ หากมีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใด โดยเฉพาะ กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิร่วมประชุม และให้ถือว่าคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำความผิดจรรยาบรรณประกอบด้วยคณะกรรมการทุกคนที่มีสิทธิร่วมประชุม

ข้อ ๔๒ การลงมติ

การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๔๓ รายงานการประชุม

ในการประชุมต้องมีรายงานการประชุมเป็นหนังสือ ถ้ามีความเห็นแย้งให้บันทึกความเห็นแย้งพร้อมทั้งเหตุผลไว้ในรายงานการประชุม และถ้ากรรมการฝ่ายข้างน้อยเสนอความเห็นแย้งเป็นหนังสือก็ให้บันทึกความเห็นแย้งนั้นไว้ด้วย

ข้อ ๔๔ การเริ่มกระบวนการพิจารณาการกระทำผิดจรรยาบรรณ

เมื่อความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาหรือมีผู้กล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่า บุคลากรผู้ใด กระทำผิดจรรยาบรรณที่ไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางจรรยาบรรณตามที่ กำหนดในข้อบังคับนี้

การดำเนินการทางจรรยาบรรณตามวรรคหนึ่งต้องให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบเรื่องที่ถูกล่ามำหา และมีโอกาสโต้แย้งหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาและแสดงพยานหลักฐานของตนได้

ในกรณีที่ปรากฏว่าผลการดำเนินการทางจรรยาบรรณตามวรรคสองเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดทางวินัยด้วย ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๕ กระบวนการสอบสวนการกระทำผิดจรรยาบรรณ

ในการดำเนินการทางจรรยาบรรณตามข้อ ๔๔ ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดจรรยาบรรณโดยพลัน เว้นแต่กรณีกระทำความผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดเล็กน้อยและปรากฏพยานหลักฐานชัดเจน ผู้บังคับบัญชาจะเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดจรรยาบรรณโดยไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดจรรยาบรรณก็ได้

การคัดค้านกรรมการสอบสวนการกระทำผิดจรรยาบรรณ และการพิจารณาเรื่องคัดค้าน ให้นำหลักเกณฑ์เรื่องการคัดค้านกรรมการสอบสวนวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมาใช้บังคับ โดยอนุโลม

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดจรรยาบรรณดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ให้พิจารณาเสนอรายงานความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้ง และให้ผู้สั่งแต่งตั้งพิจารณาเสนอความเห็นพร้อมสำนวนการสอบสวนเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดจรรยาบรรณเพื่อวินิจฉัยต่อไป

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดจรรยาบรรณได้วินิจฉัยและมีมติว่า บุคลากรผู้ใดกระทำความผิดจรรยาบรรณข้อใดและสมควรได้รับโทษสถานใดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาผู้สั่งแต่งตั้ง ดำเนินการให้เป็นไปตามมตินั้น

ข้อ ๔๖ ความสัมพันธ์กับความผิดวินัย

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นในชั้นต้นแล้วว่า ข้อกล่าวหาว่า บุคลากรผู้ใดกระทำความผิดจรรยาบรรณเป็นความผิดวินัยด้วย ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดจรรยาบรรณ

หมวด ๓

การส่งเสริมจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๗ องค์กรส่งเสริมจรรยาบรรณ

ให้สภาอาจารย์และสภาข้าราชการ มีหน้าที่ส่งเสริมจรรยาบรรณแก่บุคลากร และให้ข้อเสนอแนะ

เกี่ยวกับการส่งเสริมจรรยาบรรณเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยการทำความผิดจรรยาบรรณเป็นประจำทุกปี

ให้อธิการบดีส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมจรรยาบรรณของสภาอาจารย์และสภาข้าราชการ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๔๘ การส่งเสริมจรรยาบรรณโดยผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาพึงประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาประพฤติตนอยู่ในกรอบของจรรยาบรรณ

#### หมวด ๔

#### หลักเกณฑ์และวิธีการลงโทษทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๙ การลงโทษทางจรรยาบรรณ

การลงโทษทางจรรยาบรรณให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๐ การตักเตือน

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นควรลงโทษตักเตือน ให้ส่งลงโทษเป็นหนังสือหรือตักเตือนด้วยวาจา โดยแจ้งให้ผู้ทำความผิดจรรยาบรรณได้ทราบด้วยว่า การกระทำใดที่เป็นความผิดจรรยาบรรณ และให้เก็บรวมคำสั่งหรือบันทึกการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในสำนวนการสอบสวน

ข้อ ๕๑ การสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้อง

ในกรณีสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาทำเป็นหนังสือ โดยระบุการกระทำที่เป็นความผิดจรรยาบรรณและสิ่งที่ประสงค์ให้ดำเนินการให้ถูกต้อง พร้อมกับกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติให้ถูกต้องไว้ด้วย และให้เก็บรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน

ข้อ ๕๒ การทำทัณฑ์บน

ในกรณีการทำทัณฑ์บน ให้ทำเป็นหนังสือ แสดงว่าผู้ถูกลงโทษทำความผิดจรรยาบรรณในกรณีใด ตามข้อใด และให้ผู้บังคับบัญชาเก็บรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน

ข้อ ๕๓ การบันทึกในทะเบียนประวัติบุคคล

เมื่อได้ดำเนินการลงโทษทางจรรยาบรรณตามข้อ ๕๐ ข้อ ๕๑ ข้อ ๕๒ แล้ว ให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติบุคคลด้วย

ข้อ ๕๔ สภาพบังคับกรณีฝ่าฝืนโทษทางจรรยาบรรณ

บุคลากรผู้ใดถูกลงโทษทางจรรยาบรรณข้อใดแล้ว ไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หมวด ๕

การอุทธรณ์

ข้อ ๕๕ องค์การวินิจฉัยอุทธรณ์ทางจรรยาบรรณ

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๕๖ สิทธิอุทธรณ์และระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์

บุคลากรผู้ถูกสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งโทษทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๕๗ การพิจารณาอุทธรณ์

การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หมวด ๖

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๘ กรณีการทำผิดก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

บุคลากรผู้ใดมีกรณีกระทำความผิดจรรยาบรรณอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับนี้มีอำนาจสั่งลงโทษบุคลากรตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเดิมที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษทางจรรยาบรรณ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่

(๑) ในกรณีที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำความผิดจรรยาบรรณก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังไม่เสร็จ ให้คณะกรรมการสอบสวนการกระทำความผิดจรรยาบรรณดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับเดิมที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะเสร็จ

(๒) ในกรณีการสอบสวนการกระทำความผิดจรรยาบรรณเสร็จไปแล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าสอบสวนนั้นเป็นอันใช้ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

(ดร. สุธมธ ตันติเวชกุล)

นายกสภามหาวิทยาลัย



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรและอาจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร  
และอาจารย์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๕ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๔๖ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๓๑ สภามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จึงตราข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้


ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรและ  
อาจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๖ (๓) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยจรรยาบรรณของ  
บุคลากรและอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๓) กรรมการจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการซึ่งดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือ  
เชี่ยวชาญพิเศษที่ได้รับการเสนอชื่อจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งคน”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

  
(ศาสตราจารย์ นรนิติ เศรษฐบุตร)  
นายกสภามหาวิทยาลัย