

## ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์

ว่าด้วย จรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ พ.ศ. ๒๕๕๗

.....

เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติดี ตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของมหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ ให้เป็นที่ยอมรับยกย่องจากบุคคลทั่วไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และกฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๙ และโดยมติสภามหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงได้ออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ ว่าด้วย จรรยาบรรณมหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติ ที่ประกาศใช้ก่อนข้อบังคับนี้ ซึ่งมีข้อความที่ขัดแย้งกับ ข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายถึง	มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายถึง	สภามหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์
“อธิการบดี”	หมายถึง	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์
“บุคลากร”	หมายถึง	บุคลากรซึ่งได้รับค่าตอบแทนการทำงานจากมหาวิทยาลัย
“คณะกรรมการ”	หมายถึง	คณะกรรมการจรรยาบรรณ
“ผู้บังคับบัญชา”	หมายถึง	อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
“ผู้เรียน”	หมายถึง	นักศึกษามหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ และผู้เรียนตามโครงการต่างๆ ที่ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้หรือการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ให้เป็นอำนาจ คณะกรรมการจรรยาบรรณเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้น แล้วเสนอต่ออธิการบดีวินิจฉัยสั่งการและให้ถือเป็นที่สุด

ในกรณีตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจรรยาบรรณเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยวินิจฉัยสั่งการและให้ถือเป็นที่สุด

### หมวดที่ ๑

#### จรรยาบรรณ

#### ส่วนที่ ๑

#### หลักการของจรรยาบรรณ

**ข้อ ๖ บุคลากรต้องปฏิบัติตนตามหลักการของจรรยาบรรณโดยรวม ดังนี้**

- (๑) ยึดมั่น ยืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และไม่เลือกปฏิบัติ ยกเว้นในกรณีที่ เป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคลากรสามารถได้มีโอกาสเท่าเทียมกับบุคคลอื่น
- (๓) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรมต่อผู้อื่น

#### ส่วนที่ ๒

#### จรรยาบรรณต่อตนเองและวิชาชีพ

**ข้อ ๗ บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อตนเอง และวิชาชีพ ดังนี้**

- (๑) เป็นผู้มีศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยคำนึงประโยชน์โดยส่วนรวมเป็นสำคัญ
- (๒) พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และมีวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาการทางวิชาการอยู่เสมอ
- (๓) ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติงานของตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ตน

ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ บุคลากรต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ได้ถูก กำหนดไว้นั้นด้วย

#### ส่วนที่ ๓

#### จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานและต่อหน่วยงาน

**ข้อ ๘ บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานและต่อหน่วยงาน ดังนี้**

- (๑) ปฏิบัติงานด้วยค่านิยมสร้างสรรค์ คือ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริตและมีความ รับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อุทิศตนเพื่อมุ่งพัฒนา มหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรคุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติทางกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ

(๓) รักษาชื่อเสียง เกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย ไม่แสวงหาประโยชน์จากชื่อ หรือทรัพยากรของมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือหมู่คณะ ทั้งต้องไม่กระทำการใดๆ โดยใช้ชื่อหรือทรัพยากรของมหาวิทยาลัยในอันจะก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย หรือเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

#### ส่วนที่ ๔

##### จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ ๙ บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาดังนี้

- (๑) ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- (๒) ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิถีกัลยาณมิตร ไม่ประพฤติผิดทั้งทางพฤติกรรมอันจะก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย หรือความเสียหายต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๓) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่กระทำความผิดอุปสรรคต่อความเจริญของมหาวิทยาลัย

#### ส่วนที่ ๕

##### จรรยาบรรณต่อผู้เรียน ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคม

ข้อ ๑๐ บุคลากรพึงมีจรรยาบรรณต่อผู้เรียน ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคม ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของผู้เรียน ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคม
- (๒) ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนต่อผู้เรียน ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคม อย่างเต็มความสามารถ มีความเป็นธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- (๓) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อยต่อผู้เรียน ผู้รับบริการ ประชาชน และวางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย
- (๔) รักษาข้อมูล หรือความลับของผู้เรียน ผู้รับบริการ และประชาชน ที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อปกป้องการใช้ข้อมูล หรือความลับอันเกิดเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย หรือความเสียหายต่อผู้เรียน ผู้รับบริการ และประชาชน
- (๕) ละเว้นการกระทำการอันเป็นการละเมิดทั้งพฤติกรรมหรือนิตินัย อันจะก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย หรือความเสียหายต่อผู้เรียน ผู้รับบริการ และประชาชน

#### ส่วนที่ ๖

##### จรรยาบรรณในฐานะอาจารย์สอน

ข้อ ๑๑ บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอน นอกจากต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณใน ข้อ ๖ ถึง ข้อ ๑๐ แล้วยังต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพิ่มเติม ดังนี้

- (๑) พัฒนาวិชาการของตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการสอน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง
- (๒) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมใดๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดแก่การเรียนรู้ของผู้เรียน
- (๓) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดโดยการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา และความต้องการของผู้เรียน รวมถึงพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียน
- (๔) พัฒนากิจกรรมการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล และสามารถสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการเรียนรู้
- (๕) ประเมินผลการเรียน และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบยุติธรรมภายในเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (๖) ประพฤติ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน ด้วยการแสดงพฤติกรรม และการปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอทำให้ผู้เรียนเคารพ และเลื่อมใสศรัทธา
- ข้อ ๑๒ บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่การวิจัย นอกจากต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณใน ข้อ ๖ ถึง ข้อ ๑๐ แล้ว ยังต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพของนักวิจัยด้วย**

## หมวดที่ ๒

### การรักษาจรรยาบรรณ

- ข้อ ๑๓ การละเลยไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามข้อ ๖ ถึง ข้อ ๑๒ เป็นการกระทำความผิดจรรยาบรรณ**
- ข้อ ๑๔ การกระทำต่อไปนี้เป็นการกระทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง**
- (๑) การนำผลงานทางวิชาการ หรือผลงานที่แสดงความชำนาญหรือเชี่ยวชาญของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ
- (๒) บุคลากรต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์เชิงชู้สาวกับนักศึกษา หรือบุคลากรด้วยกันอันเป็นการผิดศีลธรรมอันดี การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์เชิงชู้สาวกับนักศึกษาหรือบุคลากรด้วยกัน โดยใช้อุบาย ล่อลวง ชูเชิญ หรือข่มขืนใจ เสนอหรือรับผลประโยชน์ตอบแทน
- (๓) การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้เรียน ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการกระทำหรือไม่กระทำการใด
- (๔) การเปิดเผยความลับของผู้เรียน หรือผู้รับบริการที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจโดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ
- (๕) การสอน หรืออบรมผู้เรียนเพื่อให้กระทำการที่รู้ว่าเป็นผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง
- (๖) การแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงผลการเรียนหรือผลการสอบของผู้เรียนโดยมิชอบ การกระทำความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงถือเป็นความผิดวินัย

หมวดที่ ๓

ส่วนที่ ๑

การดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๑๕ ให้อธิการบดีพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณที่มีความเป็นอิสระและเป็นกลางเพื่อพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ โดยมีจำนวนและวาระการดำรงตำแหน่งตามความจำเป็น

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่มิผู้กล่าวหาอธิการบดีโดยมีพยานและหลักฐานที่น่าเชื่อถือที่สนับสนุนข้อกล่าวหาว่ามีการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ นายกสภามหาวิทยาลัยอาจพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณชุดใหม่ เพื่อพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดทางจรรยาบรรณโดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒

กระบวนการพิจารณาวินิจฉัย และการลงโทษการกระทำผิดจรรยาบรรณ

ข้อ ๑๗ การดำเนินการพิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดจรรยาบรรณจะกระทำได้อต่อเมื่อ

(๑) มีผู้กล่าวหาโดยมีพยานหลักฐานน่าเชื่อถือที่สนับสนุนข้อกล่าวหาและได้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาให้ดำเนินการ

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาไม่ดำเนินการภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบข้อกล่าวหา ให้ผู้กล่าวหาแจ้งต่ออธิการบดีหรือคณะกรรมการจรรยาบรรณตาม (๓) แล้วแต่กรณี

(๒) ผู้บังคับบัญชาขอให้ดำเนินการ ในกรณีที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของตนที่มีอยู่แล้วแต่ไม่เป็นผล ให้แจ้งต่ออธิการบดีหรือคณะกรรมการจรรยาบรรณตาม (๓) แล้วแต่กรณี

(๓) คณะกรรมการจรรยาบรรณเห็นสมควรนอกเหนือจากกรณีตาม (๑) และ (๒)

ข้อ ๑๘ การพิจารณาดำเนินการการกระทำผิดทางจรรยาบรรณ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการจรรยาบรรณกำหนดและอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องได้

ข้อ ๑๙ การสอบสวนและพิจารณาดำเนินการการกระทำผิดจรรยาบรรณต้องยึดหลักการให้ผู้กล่าวหาทราบข้อกล่าวหา รับฟังการแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาอย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้มีการคัดค้านผู้สอบสวนหรือกรรมการได้และคุ้มครองผู้กล่าวหาหรือพยาน

ข้อ ๒๐ เมื่อคณะกรรมการจรรยาบรรณ สอบสวนหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิดจรรยาบรรณ เสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอรายงานความเห็นต่ออธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณาวินิจฉัย

ข้อ ๒๑ การกระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับว่าด้วยการนั้น ถ้าไม่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการดังนี้

(๑) ตักเตือน หรือ

(๒) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้อง

(๖)

(๓) ทำหัตถ์บน

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้วให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติบุคคลด้วย

หมวดที่ ๔

การคัดค้านและการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๒๒ การอุทธรณ์และพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนดไว้

หมวดที่ ๔

การส่งเสริมจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๓ ให้มหาวิทยาลัยกำหนด และพัฒนา มาตรฐานจรรยาบรรณที่เป็นค่านิยมหลักที่ควรประพฤติปฏิบัติ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประกาศเผยแพร่ให้เป็นที่ทราบโดยทั่วไปในมหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายเสริมลีน สมะลาภา)

นายกสภามหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์