



## รายงานเชิงวิเคราะห์

### เรื่อง

การศึกษาเรื่องร่องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๒

### ผู้ศึกษา

นางสาวทรงสุดา ถุงแก้ว  
นิติกร ระดับปฏิบัติการ

กองกฎหมาย มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ชื่อเรื่อง	:	การศึกษาเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๒
ผู้ศึกษา	:	นางสาวทรงสุดา ฤกษ์แก้ว ตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ
ที่ปรึกษา	:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิ่นปิ่นท์ เผือกพันธ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น และศาสตราจารย์ประภาพรผู้แทนคณาจารย์

### สรุปผลการศึกษาในภาพรวม

จากการศึกษาเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ เพศ อายุ ราชการ สถานภาพ กลุ่มสายงาน ๒) เพื่อศึกษาข้อมูลเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเรื่องที่ถูกร้องเรียน, จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละสถานภาพจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน, จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละกลุ่มสายงานจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน และ ๓) เพื่อศึกษาข้อมูลการดำเนินการ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณาและดำเนินการ โดยผลการศึกษาดังนี้

๑. ข้อมูลพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๒ มีจำนวน ๖๑ ราย เฉลี่ยประมาณ ๕ ราย ต่อปีงบประมาณ และมีจำนวนไม่ถึงร้อยละ ๑ ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดในแต่ละปีงบประมาณ โดยมีอายุเฉลี่ยประมาณ ๔๕ ปี และมากที่สุดในช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๒๓ ราย (ร้อยละ ๓๗.๗) และมีอายุราชการเฉลี่ยประมาณ ๑๗ ปี และมากที่สุดในช่วงอายุราชการ ๑๑ - ๒๐ ปี จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๑.๑) ตามลำดับ

#### ๒. ข้อมูลเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณ พบว่า

๒.๑ ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณด้านการปฏิบัติจรรยาบรรณของผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มากที่สุด จำนวน ๒๕ ราย (ร้อยละ ๔๑.๐) และส่วนใหญ่ในเรื่องการกำกับและบริหารงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๔ ราย (ร้อยละ ๒๓.๐) โดยกลุ่มสายงานที่ถูกร้องเรียนมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มสายงานด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน ๒๗ ราย (ร้อยละ ๔๔.๓) รองลงมาคือกลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๑.๑) ตามลำดับ

๒.๒ สถานภาพคณาจารย์ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณมากที่สุด จำนวน ๓๕ ราย (ร้อยละ ๕๗.๔) และส่วนใหญ่ในเรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน จำนวน ๗ ราย (ร้อยละ ๒๐) รองลงมาเรื่องการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ, เรื่องการนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง จำนวนอย่างละ ๕ ราย (ร้อยละ ๑๔.๓) ตามลำดับ

๓. ข้อมูลการดำเนินการ พบว่า จากจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำนวน ๖๑ ราย ผลการพิจารณาและดำเนินการส่วนใหญ่ไม่เข้าข่ายมีมูลความผิดทางจรรยาบรรณและยุติเรื่องมากที่สุด จำนวน ๒๘ ราย (ร้อยละ ๔๕.๙) รองลงมาเข้าข่ายมีมูลความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงและวินัย และส่งดำเนินการทางวินัย จำนวน ๑๕ ราย (ร้อยละ ๒๔.๖) ตามลำดับ

## สารบัญ

	หน้า
สรุปผลการศึกษาในภาพรวม	๒
สารบัญ	๓
สารบัญตาราง	๕
สารบัญแผนภูมิ	๖
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	
๑.๒ วัตถุประสงค์	
๑.๓ กรอบในการศึกษา	
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	
๑.๕ ขอบเขตของคู่มือ	
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะ	
<b>บทที่ ๒ โครงสร้างกองกฎหมาย</b>	
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม	๑๒
๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจรรยาบรรณ	๑๓
๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๓
๒.๔ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๕
<b>บทที่ ๓ วิธีดำเนินการศึกษา</b>	
๓.๑ ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	๑๖
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	๑๖
๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๗
๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	๑๙
<b>บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูล</b>	
๔.๑ ส่วนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	๒๑
๔.๒ ส่วนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณ	๒๕
๔.๓ ส่วนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการ	๓๐

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการศึกษา	๓๑
๕.๒ การอภิปรายผล	๓๔
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๓๘
บรรณานุกรม	๓๙
ภาคผนวก	๔๐

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละปีงบประมาณ	๒๑
ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนอายุของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ	๒๒
ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนอายุราชการของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ	๒๒
ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนเพศของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ	๒๓
ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามสถานภาพ	๒๓
ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามกลุ่มสายงาน	๒๔
ตารางที่ ๗ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเรื่องที่ถูกร้องเรียน	๒๕
ตารางที่ ๘ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละสถานภาพจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน	๒๗
ตารางที่ ๙ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละกลุ่มสายงานจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน	๒๘
ตารางที่ ๑๐ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณาและดำเนินการ	๓๐

## สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ ๑ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละปีงบประมาณ	๔๑
แผนภูมิที่ ๒ จำนวนอายุของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ	๔๑
แผนภูมิที่ ๓ จำนวนอายุราชการของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ	๔๒
แผนภูมิที่ ๔ จำนวนเพศของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ	๔๒
แผนภูมิที่ ๕ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามสถานภาพ	๔๓
แผนภูมิที่ ๖ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามกลุ่มสายงาน	๔๓
แผนภูมิที่ ๗ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	๔๔
แผนภูมิที่ ๘ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน	๔๕
แผนภูมิที่ ๙ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณาและดำเนินการ	๔๖

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกยุคทุกสมัย ต่างได้ให้ความสำคัญและความตระหนักอย่างยิ่งในการบัญญัติเรื่องจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ อาทิ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๒๗๙ ได้บัญญัติให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น ซึ่งในขณะนั้นสถาบันอุดมศึกษา ยังไม่ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ขึ้นบังคับใช้ตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด การดำเนินงานด้านจรรยาบรรณจึงมีบัญญัติไว้เฉพาะในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๙๑ และระเบียบคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม จนกระทั่งเมื่อมีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ ได้บัญญัติให้สถาบันอุดมศึกษากำหนดจรรยาบรรณขึ้นใช้บังคับ ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งได้มีการกำหนดจรรยาบรรณขึ้นใช้บังคับ รวมถึงมหาวิทยาลัยขอนแก่นก็ได้จัดทำข้อบังคับจรรยาบรรณขึ้นใช้เป็นฉบับแรกเช่นเดียวกัน ได้แก่ ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๔๙ จนกระทั่งมีการยกเลิกรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมาตรา ๒๗๙ ได้บัญญัติให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น ประกอบกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้จัดทำมาตรฐานจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษาขึ้นใช้บังคับ ได้แก่ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับพ.ศ. ๒๕๕๐ และฉบับพ.ศ. ๒๕๕๒ ตามลำดับ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางให้แก่สถาบันการศึกษาได้นำไปใช้กำหนดจรรยาบรรณของแต่ละสถาบันการศึกษาให้อยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานจรรยาบรรณเดียวกัน ในการนี้ มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงได้ทำการปรับปรุงและยกเลิกข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๔๙ และจัดทำข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๐ ขึ้นใช้บังคับ จากนั้นก็ได้มีการยกเลิกและปรับปรุงทบทวนเรื่อยมาอีก ได้แก่ ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๕ ตามลำดับ จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มีการเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้ส่วนงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนงานนั้นๆซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

ในการนี้ มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงได้เร่งทบทวนและออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่ง และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลต่างๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปและสอดคล้องตามรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่นดังกล่าว ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงได้ยกเลิกข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และประกาศใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการด้านจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๐ ขึ้นใช้บังคับเป็นฉบับปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม จากกรณีที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ พบว่ามีการร้องเรียนกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ จนถึงปัจจุบัน และในบางเรื่องเป็นมูลที่เกี่ยวข้องกับความผิดด้านจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง อันถือเป็นการกระทำผิดด้านวินัยด้วย อาทิ การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวโดยมิชอบ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบ การคัดลอกผลงานทางวิชาการ ฉะนั้นเพื่อเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่รัฐธรรมนูญและกฎหมายให้ความสำคัญในเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่เกิดขึ้น และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลหรือวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป



๑.๒ วัตถุประสงค์

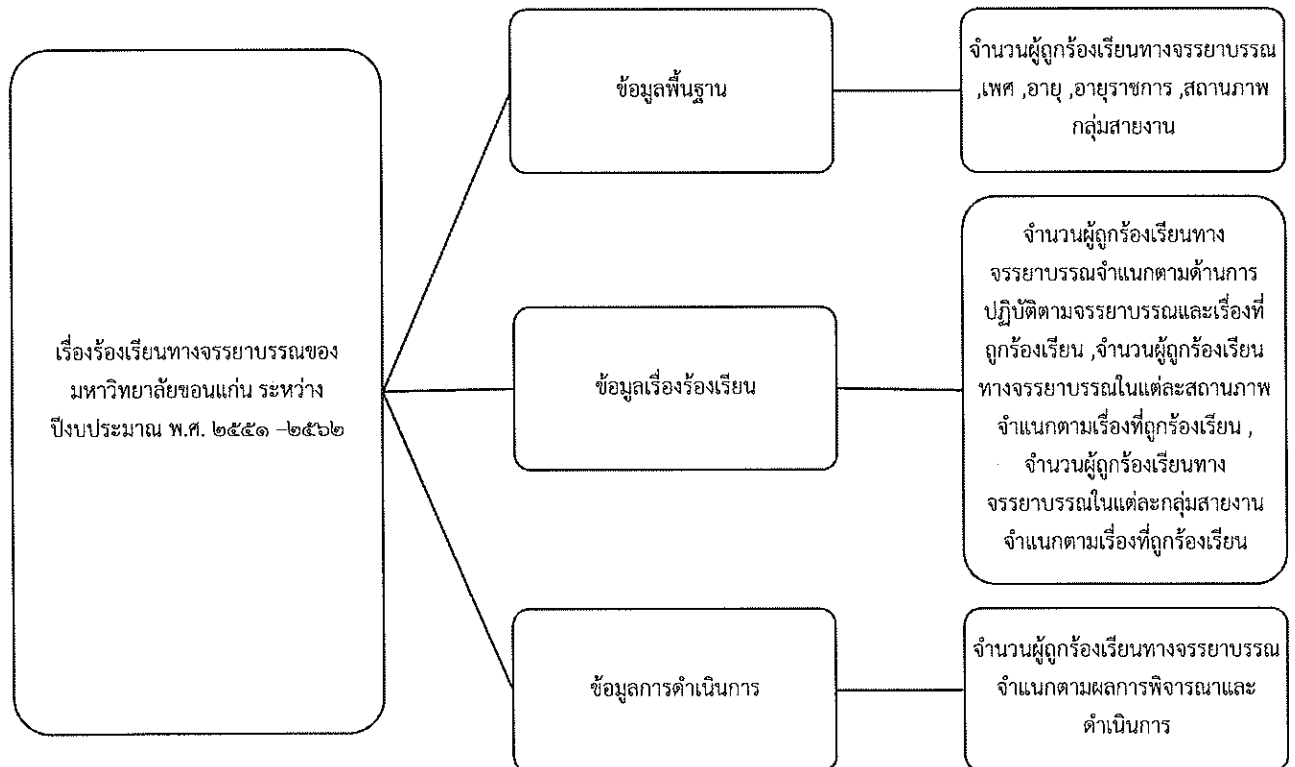
(๑) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ กลุ่มสายงาน

(๒) เพื่อศึกษาข้อมูลเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ จำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเรื่องที่ถูกร้องเรียน ,จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละสถานภาพจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน ,จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละกลุ่มสายงานจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน

(๓) เพื่อศึกษาข้อมูลการดำเนินการ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณาและดำเนินการ

๑.๓ กรอบในการศึกษา

ศึกษาเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ -๒๕๖๒ โดยกำหนดกรอบการศึกษาดังแผนภาพ ดังนี้



#### ๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลนำไปใช้ในการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลหรือวางแผนป้องกันการกระทำผิดจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมตลอด ถึงปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณให้แก่ผู้ปฏิบัติของ มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

#### ๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะ

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยจรรยาบรรณ หมายถึง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่า ด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการด้านจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๐

ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ถูกร้องเรียน ทางจรรยาบรรณ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ –๒๕๖๒

เรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณ หมายถึง เรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณตามที่กำหนดไว้ใน ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการด้านจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๐

จรรยาบรรณอย่างร้ายแรง หมายถึง จรรยาบรรณอย่างร้ายแรงตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ มหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการด้านจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๐

จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง จรรยาบรรณวิชาชีพที่มีสภาแห่งวิชาชีพนั้นๆกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

คณะกรรมการจรรยาบรรณ หมายถึง คณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น

สายผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘

สายคณาจารย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นสายวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่สอน และวิจัย

สายสนับสนุน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่สายคณาจารย์และสายผู้บังคับบัญชา

ผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงานแต่ได้รับ มอบหมายหรือแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานร่วมกัน

ส่วนงาน หมายถึง ส่วนงานที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘

กลุ่มสายงานด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หมายถึง ส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๖๒ สังกัดอยู่ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ โรงเรียนสาธิตศึกษาศาสตร์

กลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ หมายถึง ส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๖๒ สังกัดอยู่ ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะสัตวแพทยศาสตร์

กลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หมายถึง ส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๖๒ สังกัดอยู่ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์

กลุ่มสายงานด้านสำนัก สถาบัน ศูนย์ หมายถึง ส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติงานถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๖๒ สังกัดอยู่ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักเทคโนโลยีและสารสนเทศ สำนักงานวิทยาเขตหนองคาย

## บทที่ ๒

### แนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ -๒๕๖๒ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ งานวิจัย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงนำเสนอไว้ในหัวข้อดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

#### ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม

##### ความหมายคุณธรรมจริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ (ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๓๘) จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

“คุณธรรมเป็นกุศลธรรม เป็นธรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์และความสุข เป็นธรรมอันพึงเจริญ คือ ทำให้เกิดมีขึ้น ตรงกันข้ามกับอกุศลธรรมซึ่งเป็นธรรมฝ่ายชั่วทำให้เกิดความทุกข์ ความเดือดร้อน ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น เป็นธรรมที่ควรละและระงับอย่าให้เกิดขึ้น ซึ่งในกลุ่มสายงานต่างๆ มักจะนำเอาจริยธรรมหรือความประพฤติที่เหมาะสมสำหรับบุคคลที่อยู่ในอาชีพนั้นมาประมวลเข้าด้วยกัน เรียกว่า จรรยาบรรณ เพื่อให้บุคคลในกลุ่มสายงานนั้นปฏิบัติตาม เป็นการรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ที่อยู่ในกลุ่มสายงานนั้น เช่น จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน เป็นต้น คำว่า “คุณธรรม” นี้เป็นเรื่องของกุศลธรรมที่ควรปลูกฝังในจิตใจ ส่วนจริยธรรมเป็นเรื่องของความประพฤติหรือพฤติกรรมที่พึงงามที่ควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้น

ดังนั้น คุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นของคู่กันและมักใช้ประกอบกับคุณธรรมเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดจริยธรรม จริยธรรมเป็นผลของการมีคุณธรรม ในทางพระพุทธศาสนาถือว่าใจเป็นใหญ่ ใจเป็นประธาน สำเร็จด้วยใจ จิตใจที่ฝึกอบรมดีแล้ว มีความยึดมั่นในคุณธรรมจนเกิดเป็นจิตสำนึกและมโนธรรม มีความรู้ผิดชอบชั่วดี รู้ว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ย่อมทำให้เกิดความประพฤติหรือพฤติกรรมที่พึงงาม ทั้งทางกายและทางวาจาเป็นผู้พูดเป็นและพูดชอบ เป็นผู้ทำเป็นและทำชอบ” (สมพร เทพสิทธิ์า, ๒๕๕๐)

พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (พระพรหมคุณาภรณ์, ๒๕๓๘) จริยธรรม “ธรรม คือ ความประพฤติ” “ธรรม คือ การดำเนินชีวิต” หลักความประพฤติ, หลักการดำเนินชีวิต คำ “จริยธรรม” นี้ นักปราชญ์ในประเทศไทยได้บัญญัติให้ใช้สำหรับคำภาษาอังกฤษว่า Ethics หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม; จริยะ หรือ จริยธรรมอันประเสริฐ เรียกว่า พรหมจริยะ (พรหมจริยธรรม หรือ พรหมจรรย์) แปลว่า ความประพฤติอันประเสริฐหรือการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ หมายถึง มรรคมงคล ๘ หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา เทียบ ศีลธรรม ส่วน คุณธรรม คือ ธรรมที่เป็นคุณความดีงาม สภาพที่เกื้อกูล

## ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ

### ความหมายจรรยาบรรณ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

“จรรยาบรรณ หมายถึง ศาสตร์และหลักการเกี่ยวกับศีลธรรม คำๆนี้มักจะใช้ปะปนและแทนกันได้กับคำอื่นๆอีกด้วย อาทิ ค่านิยม ปทัสถาน มาตรฐาน ศีลธรรม และแม้กระทั่งความรับผิดชอบทางสังคม จรรยาบรรณเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกว่าอะไรผิดอะไรถูก อะไรผิด อะไรที่อนุญาตให้ทำได้ และอะไรคือข้อห้ามมิให้กระทำ หากใครฝ่าฝืนไปทำเข้า ก็จะได้รับบทตำหนิ ตีเตียน เป็นโลกวิเศษเป็นสิ่งที่ไม่พึงปฏิบัติสำหรับบุคคลในแวดวงอาชีพหรือวิชาการนั้นๆ” (ติน ปรัชญพฤทธิ, ๒๕๔๒, น. ๘๗ ก.)

“จรรยาบรรณ หมายถึง การศึกษาอย่างเป็นระบบของศาสตร์และปรัชญาที่ว่าด้วยความประพฤติหน้าที่ความรับผิดชอบและดุลพินิจที่มีพื้นฐานอยู่บนศีลธรรมวิชาชีพ และการที่จะบอกว่าการกระทำเช่นไรที่ผิด ถูก จรรยาบรรณขึ้นอยู่กับความเชื่อทางศาสนาและปรัชญาส่วนตัวและเจตจำนงส่วนบุคคล และมาตรวัดที่จะทดสอบว่าสิ่งที่เราคิด พูด ทำ มีจรรยาบรรณหรือศีลธรรมหรือไม่ก็คือ

สิ่งที่เราคิด พูด และทำนั้น เป็นความจริงหรือไม่

สิ่งที่เราคิด พูด และทำนั้น ยุติธรรมกับผู้เกี่ยวข้องหรือไม่

สิ่งที่เราคิด พูด และทำนั้น ช่วยรักษาชื่อเสียงและสร้างมิตรภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กรหรือไม่

สิ่งที่เราคิด พูด และทำนั้น จะเป็นประโยชน์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือไม่”

(ติน ปรัชญพฤทธิ, ๒๕๔๒, น. ๘๗ ก.)

เปลื้อง ณ นคร (๒๕๓๕) ให้ความหมายว่า “จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติสำหรับผู้ประกอบอาชีพต่างๆ”

## ๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัย เรื่อง พฤติกรรมข้าราชการในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ของกระทรวงมหาดไทย<sup>๑</sup> พบว่า

“เพศ: ข้าราชการหญิงมีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในภาพรวมสูงกว่าข้าราชการชาย ประมาณ ๑.๘๘๐ เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาตามรายข้อจรรยา พบว่า ข้าราชการหญิงโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สูงกว่า ข้าราชการชาย เกือบทุกข้อ ยกเว้น ด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และชอบธรรม กล่าวคือ ข้าราชการหญิงโอกาส ที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในด้าน (๑) ความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ (๒) ความ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

<sup>๑</sup>สาวณีย์ ทิพสุด, อนุญา แม้นโชติ, ฉันทชนก เจนณรงค์, พฤติกรรมข้าราชการในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกระทรวงมหาดไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, ๒๕๖๑), XIII.

(๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ (๔) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (๕) จิตบริการ และ (๖) การดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สูงกว่า ข้าราชการชาย ประมาณ ๑.๑.๔๗๖ ๑.๗๙๑ ๑.๘๘๓ ๑.๘๙๐ ๑.๕๒๐ และ ๑.๕๒๐ เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ตามลำดับ”

“อายุราชการ: ในภาพรวมตัวแปรด้านอายุราชการไม่ได้ส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อจรรยา พบว่า ตัวแปรด้านอายุราชการมีผลต่อการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาในด้านจิตบริการเพียงด้านเดียว โดยข้าราชการที่มีอายุราชการ ๑๑-๒๐ ปี และตั้งแต่ ๒๑ ปีขึ้นไป จะมีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในด้านการมีจิตบริการสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐ ปี ประมาณ ๑.๗๘๙ เท่า และ ๑.๕๘๘ เท่า ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานมีความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี จะมีความรู้ความสามารถในกระบวนการทำงานได้ดีกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อย ประกอบกับการมีทักษะในการให้บริการประชาชน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือช่วยแก้ปัญหาของประชาชนได้รวดเร็วกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์น้อย”

ไพบุลย์ ฉัตรชมชื่น (๒๕๔๓) ได้ศึกษาความคาดหวังของนิสิตและอาจารย์ที่มีต่อจริยธรรมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า “มีความคาดหวังเรื่องการแอบอ้างผลงานทางวิชาการมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องของการใช้เวลาราชการไปกับการหาประโยชน์เพื่อตนเอง ท้ายสุดเป็นเรื่องของการใช้วิจรรย์ญาณของอาจารย์ในการใช้เกณฑ์การประเมินผลทางวิชาการ ส่วนจรรยาบรรณพฤติกรรมส่วนบุคคล-อาจารย์จะต้องมีพฤติกรรมที่ดีเป็น ตัวอย่างให้กับสังคม”

เกียรติคุณ สิทธิชัย และ ชาลี ศรีนวล (๒๕๕๕) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ พบว่า “ร้อยละ ๘๐ เห็นว่าพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมอย่างมากที่สุดของอาจารย์ คือ การทำอนาจารทางเพศหรือละเมิดสิทธินักศึกษา การกดเคตรการสอบนักศึกษา บางราย การมีความสัมพันธ์อันที่สามีภรรยากับลูกศิษย์ การนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ พฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมรองลงมา คือ พฤติกรรมการซื้อห่วย เข้าบ่อน เล่นการพนัน เรียกค่านายหน้าจากบุคคลอื่นในเรื่องราชการเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง ไปทำงานสายเป็นอาจิม คอยช่วยเหลือ ประจบหัวหน้าที่ให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์แห่งตน ไม่ทำตามคำสั่งหัวหน้าที่สั่งโดยชอบ และการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ”

จากงานวิจัย เรื่อง ความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตามแนวทางด้านจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น<sup>๒</sup> พบว่า

บุคลากรสายผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เช่น บุคลากรพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และบุคลากรควรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพิ่มขึ้น และบุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของบุคลากร อยู่ในเกณฑ์ดีมาก เช่น บุคลากรต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายผู้สอน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติตาม

<sup>๒</sup> สุวิต ผิวพันคำ, บุญชัย อึ้งแสนคำ, และ ทรงสุตา ฤงแก้ว. ความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตามแนวทางด้านจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๒. (ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒).

จรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในระดับสม่ำเสมอ ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวม มีการปฏิบัติตามตามจรรยาบรรณอยู่ในระดับสม่ำเสมอเช่นกัน การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของอาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสม่ำเสมอทุกด้าน

#### ๒.๔ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณและการดำเนินการด้านจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณสรุปได้ ดังนี้

“หมวด ๑ จรรยาบรรณและการรักษาจรรยาบรรณ

ข้อ ๖ ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยพึงถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ อย่างเคร่งครัด

ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีจรรยาบรรณของวิชาชีพใดไว้โดยเฉพาะหรือสภาแห่งวิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ส่วนที่ ๑ จรรยาบรรณต่อตนเองและวิชาชีพ

ข้อ ๗ ผู้ปฏิบัติงานพึงประพฤติตนโดยยึดมั่นในหลักแห่งคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๘ ผู้ปฏิบัติงานพึงประพฤติตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานหรือตำแหน่งที่ดำรงอยู่

ข้อ ๙ ผู้ปฏิบัติงานพึงเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อ ๑๐ ผู้ปฏิบัติงานพึงละเว้นการนำผลงานหรือผลงานทางวิชาการของตนเองที่เคยใช้มาแล้วมาใช้ใหม่อย่างผิดวิธี

ข้อ ๑๑ ผู้ปฏิบัติงานพึงยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดและปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพที่ตนเป็นสมาชิกแห่งสภาวิชาชีพนั้นด้วย

ส่วนที่ ๒ จรรยาบรรณต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียง เกียรติภูมิ และประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส เสมอภาค และปราศจากอคติ

ข้อ ๑๔ ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ชยันหมั่นเพียร รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล

ข้อ ๑๕ ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและใช้เวลาในการปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัดคุ้มค่าทั้งต้องระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

ข้อ ๑๗ ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติงานโดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนใดๆแก่ตนเองหรือพวกพ้อง

ส่วนที่ ๓ จรรยาบรรณของผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑๘ ผู้บังคับบัญชาพึงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ข้อ ๑๙ ผู้บังคับบัญชาพึงควบคุม กำกับ และดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และตระหนักถึงการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๐ ผู้บังคับบัญชาพึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักธรรมาภิบาล

ข้อ ๒๑ ผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และการส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความสามารถตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๒๒ ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน พึงปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพและมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ข้อ ๒๓ ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน พึงปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่อกัน รวมถึงการแก้ไขปัญหา การเสนอแนะให้ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและพัฒนางานร่วมกัน

ข้อ ๒๔ ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน พึงปฏิบัติงานด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันในทางที่ถูกต้องและชอบธรรมและส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงานหรือในการอยู่ร่วมกันในองค์กรและในหมู่คณะ

ส่วนที่ ๔ จรรยาบรรณต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคม

ข้อ ๒๕ ผู้ปฏิบัติงานพึงให้บริการอย่างเต็มกำลังความสามารถ ปราศจากอคติ และมีความเสมอภาค

ข้อ ๒๖ ผู้ปฏิบัติงานพึงให้บริการด้วยความสุภาพ มีความเอื้อเฟื้อ และมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี

ข้อ ๒๗ ผู้ปฏิบัติงานพึงให้บริการด้วยความรวดเร็ว ตรงตามเวลา และไม่ชักช้า

ส่วนที่ ๕ จรรยาบรรณของคณาจารย์

ข้อ ๒๘ คณาจารย์พึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดในหมวด ๑ ส่วนที่ ๑ ถึงส่วนที่ ๔ โดยเคร่งครัด

ข้อ ๒๙ คณาจารย์พึงประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและบุคคลอื่น

ข้อ ๓๐ คณาจารย์พึงอุทิศตนในการสอนนักศึกษาอย่างเต็มที่ ไม่ละทิ้งหน้าที่การสอนหรืองดสอนโดยไม่มีเหตุอันควร ถ้ามีการงดสอนก็ให้มีการจัดสอนชดเชย

ข้อ ๓๑ คณาจารย์พึงปฏิบัติต่อนักศึกษาด้วยความเสมอภาค ปราศจากอคติ ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาอย่างเหมาะสม

ข้อ ๓๒ คณาจารย์พึงปฏิบัติต่อนักศึกษาด้วยความเมตตาและให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาในการสนับสนุนความรู้ทางวิชาการในการศึกษา



ข้อ ๓๓ คณาจารย์พึงอบรมส่งเสริมและสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการเรียนการสอนให้แก่นักศึกษา

ข้อ ๓๔ คณาจารย์พึงหมั่นศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาวิชาการให้ทันสมัยรวมถึงการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและหรือการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๓๕ คณาจารย์พึงส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศแห่งเสรีภาพทางวิชาการแก่กันและกัน

ข้อ ๓๖ คณาจารย์พึงสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

หมวด ๒ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

ข้อ ๓๗ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ ถึงข้อ ๓๖ แห่งข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นประพฤติผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๘ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นประพฤติผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงและเป็นการกระทำความผิดทางวินัย ให้ดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณี ได้แก่

(๑) กระทำการใดๆที่เป็นการคัดลอกหรือนำผลงานหรือผลงานทางวิชาการของบุคคลอื่นหรือที่บุคคลอื่นมีส่วนร่วมไปเป็นผลงานของตนหรือบุคคลอื่นโดยไม่ชอบ

(๒) การกระทำใดๆอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การกระทำเกี่ยวกับชู้สาว หรือการกระทำอันใดที่ไม่เหมาะสมทางเพศต่อผู้อื่น

(๓) กระทำการเรียกรับ หรือ ยอมจะรับทรัพย์สินหรือหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่หรือการปฏิบัติงานหรือการกระทำใดที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริต

(๔) กระทำการเปิดเผยความลับของบุคคลอื่นที่ได้จากการปฏิบัติงานโดยไม่มีหน้าที่หรืออำนาจตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัย

(๕) กระทำการสอน อบรม หรือแนะนำเพื่อให้บุคคลอื่นกระทำการที่ผิดต่อข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งของมหาวิทยาลัย ศีลธรรมอย่างร้ายแรง หรือกฎหมาย

(๖) การกระทำอันใดตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดให้เป็นความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง”

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการศึกษาข้อมูลย้อนหลัง ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๒ เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพ กลุ่มสายงาน เพื่อศึกษาข้อมูลเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเรื่องที่ถูกร้องเรียน ,จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละสถานภาพจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน ,จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละกลุ่มสายงานจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน และเพื่อศึกษาข้อมูลการดำเนินการ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณาและดำเนินการ โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับดังนี้

#### ๓.๑ ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

เรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ -๒๕๖๒

#### ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ใช้แบบบันทึกข้อมูลซึ่งได้จัดทำขึ้นสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

##### ๓.๒.๑ การสร้างแบบบันทึกข้อมูล มีขั้นตอนในการสร้างแบบบันทึกข้อมูล ดังนี้

(๑) ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) จากแหล่งที่มาของข้อมูลโดยตรง ได้แก่ จำนวนเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ -๒๕๖๒

(๒) กำหนดกรอบเนื้อหาของแบบบันทึกข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบในการศึกษา

##### ๓.๒.๒ ลักษณะและเนื้อหาของแบบบันทึกข้อมูล

ลักษณะของแบบบันทึกข้อมูลเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน ๓ ส่วน ดังนี้

(๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพ กลุ่มสายงาน

(๒) ข้อมูลเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ จำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเรื่องที่ถูกร้องเรียน ,จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละสถานภาพจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน ,จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละกลุ่มสายงานจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน

(๓) ข้อมูลการดำเนินการ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณาและดำเนินการ

### ๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยค้นคว้าข้อมูลจากเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๖๒

### ๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

๓.๔.๑ เมื่อค้นคว้าข้อมูลจากเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๖๒ และได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปบันทึกข้อมูล ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพ กลุ่มสายงาน

ส่วนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเรื่องที่ถูกร้องเรียน ,จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละสถานภาพจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน ,จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละกลุ่มสายงานจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน

ส่วนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณาและดำเนินการ

#### ๓.๔.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยค้นคว้าข้อมูลจากเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๖๒ และผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

ส่วนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพ กลุ่มสายงาน

ส่วนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเรื่องที่ถูกร้องเรียน ,จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละสถานภาพจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน ,จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละกลุ่มสายงานจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน

ส่วนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณาและดำเนินการ

#### ๓.๔.๓ การนำเสนอผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอในรูปแบบตาราง คำอธิบายประกอบตาราง ซึ่งครอบคลุมประเด็นต่างๆตามวัตถุประสงค์และกรอบการศึกษา

## บทที่ ๔

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๒ ผู้ศึกษาได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลในลักษณะตารางและคำอธิบายประกอบตาราง ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ กลุ่มสายงาน

ส่วนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ จำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเรื่องที่ถูกร้องเรียน, จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละสถานภาพจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน, จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละกลุ่มสายงานจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน

ส่วนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณาและดำเนินการ

## ๔.๑ ส่วนที่ ๑

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ อายุ อายุราชการ เพศ สถานภาพ

## กลุ่มสายงาน

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละปีงบประมาณ

ปีงบประมาณ	จำนวนผู้ถูกร้องเรียน	ร้อยละของจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทั้งหมด	จำนวนผู้ปฏิบัติงาน*	ร้อยละของจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ
๒๕๕๑	๒	๓.๓	๕,๙๔๔	๐.๐๓
๒๕๕๒	๒	๓.๓	๖,๓๑๖	๐.๐๓
๒๕๕๓	๑๒	๑๙.๗	๖,๗๙๓	๐.๑๗
๒๕๕๔	๙	๑๔.๘	๗,๔๘๑	๐.๑๒
๒๕๕๕	๖	๙.๘	๗,๙๑๑	๐.๐๗
๒๕๕๖	๑๐	๑๖.๔	๘,๒๘๓	๐.๑๒
๒๕๕๗	๔	๖.๖	๘,๖๗๓	๐.๐๔
๒๕๕๘	๖	๙.๘	๙,๐๙๐	๐.๐๖
๒๕๕๙	๒	๓.๓	๙,๕๑๖	๐.๐๒
๒๕๖๐	๐	๐.๐	๙,๙๗๕	๐.๐๐
๒๕๖๑	๔	๖.๖	๑๐,๖๕๕	๐.๐๓
๒๕๖๒	๔	๖.๖	๑๑,๔๓๘	๐.๐๓
รวม	๖๑	๑๐๐	-	-

จากตารางที่ ๑ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละปีงบประมาณ พบว่า จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๒ มีจำนวน ๖๑ ราย และคิดเป็นร้อยละของจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทั้งหมด โดยปีงบประมาณที่มีผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณมากที่สุดคือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๑๙.๗) รองลงมาปี พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๑๐ ราย (ร้อยละ ๑๖.๔) ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๔.๘) ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ๒๕๕๘ จำนวนปีละ ๖ ราย (ร้อยละ ๙.๘) ปี พ.ศ. ๒๕๕๗, ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒ จำนวนปีละ ๔ ราย (ร้อยละ ๖.๖) ตามลำดับ ซึ่งมีผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณเฉลี่ยจำนวนประมาณ ๕ รายต่อปีงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ มีผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณสูงสุดจำนวน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๑๙.๗) และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ไม่มีผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ อย่างไรก็ตาม หากคิดจำนวนผู้ถูกร้องเรียนต่อร้อยละของจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ จะเห็นว่าจำนวนผู้ถูกร้องเรียนของมหาวิทยาลัยมีจำนวนไม่ถึงร้อยละ ๑ ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดในแต่ละปีงบประมาณ (\*ข้อมูลจากกองทรัพยากรบุคคล วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๒)

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนอายุของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๔	๖.๖
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๓	๒๑.๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๒๓	๓๗.๗
๕๐ ปีขึ้นไป	๑๙	๓๑.๑
ไม่ระบุ	๒	๓.๓

อายุเฉลี่ย ๔๕.๓๗ ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๙.๐๗ ปี, อายุสูงสุด ๖๒ ปี, อายุต่ำสุด ๒๓ ปี

จากตารางที่ ๒ แสดงจำนวนอายุของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ พบว่า ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ส่วนใหญ่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๒๓ ราย (ร้อยละ ๓๗.๗) รองลงมาอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๑.๑) อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๓ ราย (ร้อยละ ๒๑.๓) และอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๖.๖) ตามลำดับ ซึ่งมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ ๔๕.๓๗ ปี อายุมากที่สุด ๖๒ ปี และอายุน้อยที่สุด ๒๓ ปี

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวนอายุราชการของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า ๑๐ ปี	๑๖	๒๖.๒
๑๑ - ๒๐ ปี	๑๙	๓๑.๑
๒๑ - ๓๐ ปี	๑๕	๒๔.๖
๓๐ ปีขึ้นไป	๙	๑๔.๘
ไม่ระบุ	๒	๓.๓

อายุเฉลี่ย ๑๗.๘๓ ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๑๐.๓๔ ปี, อายุสูงสุด ๔๐ ปี, อายุต่ำสุด ๓ ปี

จากตารางที่ ๓ แสดงจำนวนอายุราชการของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ พบว่า ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณส่วนใหญ่มีอายุราชการ ๑๑ - ๒๐ ปี จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๑.๑) รองลงมาอายุราชการ น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๑๖ ราย (ร้อยละ ๒๖.๒) อายุราชการ ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๕ ราย (ร้อยละ ๒๔.๖) อายุราชการ ๓๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๔.๘) ตามลำดับ ซึ่งมีอายุราชการเฉลี่ยเท่ากับ ๑๗.๘๓ ปี อายุราชการมากที่สุด ๔๐ ปี และอายุราชการน้อยที่สุด ๓ ปี

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนเพศของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๓๘	๖๒.๓
หญิง	๒๑	๓๔.๔
ไม่ระบุ	๒	๓.๓

จากตารางที่ ๔ แสดงจำนวนเพศของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ พบว่า ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๓๘ ราย (ร้อยละ ๖๒.๓) และเพศหญิงจำนวน ๒๑ ราย (ร้อยละ ๓๔.๔) ตามลำดับ โดยคิดเป็นอัตราส่วนระหว่างเพศชายต่อเพศหญิงประมาณ ๑.๘๑ เท่า

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
สายคณาจารย์	๓๕	๕๗.๔
สายผู้บังคับบัญชา	๑๓	๒๑.๓
สายสนับสนุน	๑๓	๒๑.๓

จากตารางที่ ๕ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นสายคณาจารย์จำนวน ๓๕ ราย (ร้อยละ ๕๗.๔) รองลงมา มีสถานภาพเป็นสายผู้บังคับบัญชา ,สายสนับสนุน จำนวนอย่างละ ๑๓ ราย (ร้อยละ ๒๑.๓) ตามลำดับ

ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามกลุ่มสายงาน

กลุ่มส่วนงาน	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มสายงานด้านมนุษยและสังคมศาสตร์	๒๗	๔๔.๓
กลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๑๙	๓๑.๑
กลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๙	๑๔.๘
กลุ่มสายงานด้านสำนัก สถาบัน ศูนย์	๖	๙.๘

จากตารางที่ ๖ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามกลุ่มสายงาน พบว่า ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มสายงานด้านมนุษยและสังคมศาสตร์ จำนวน ๒๗ ราย (ร้อยละ ๔๔.๓) รองลงมาสังกัดกลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๑.๑) สังกัดกลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๔.๘) และสังกัดกลุ่มสายงานด้านสำนัก สถาบัน ศูนย์ จำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๙.๘) ตามลำดับ



## ๔.๒ ส่วนที่ ๒

วิเคราะห์ข้อมูลเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเรื่องที่ถูกร้องเรียน, จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละสถานภาพจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน, จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละกลุ่มสายงานจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน ตารางที่ ๗ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเรื่องที่ถูกร้องเรียน

ด้าน/เรื่องร้องเรียน	จำนวน	ร้อยละ
จรรยาบรรณของผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	๒๕	๔๑.๑
-การบริหารหรือกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา	๑๔	๒๓.๐
-การประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน	๙	๑๔.๘
-การประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา	๒	๓.๓
จรรยาบรรณอย่างร้ายแรง	๑๘	๒๙.๕
-การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	๕	๘.๒
-การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ	๕	๘.๒
-การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ	๓	๔.๙
-การกระทำด้านชู้สาวต่อผู้ร่วมงาน	๒	๓.๓
-การกระทำด้านชู้สาวต่อนักศึกษา	๒	๓.๓
-การกระทำด้านชู้สาวต่อบุคคลภายนอก	๑	๑.๖
จรรยาบรรณต่อมหาวิทยาลัย	๑๑	๑๘.๐
-การประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน	๔	๖.๖
-การไม่ปฏิบัติงานตามแบบแผนของทางราชการ	๓	๔.๙
-การประพฤติตนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน	๒	๓.๓
-การไม่รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	๒	๓.๓
-การไม่ปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติของส่วนงาน	๑	๑.๖
จรรยาบรรณของคณาจารย์	๖	๙.๘
-การประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา	๕	๘.๒
-การไม่ปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ	๑	๑.๖
จรรยาบรรณต่อตนเองและวิชาชีพ	๑	๑.๖
-การประพฤติตนไม่เหมาะสมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑	๑.๖

จากตารางที่ ๗ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และเรื่องที่ถูกร้องเรียน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติจรรยาบรรณของผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน จำนวน ๒๕ ราย (ร้อยละ ๔๑.๐) โดยเรื่องที่ถูกร้องเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ เรื่องการบริหารหรือกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๔ ราย (ร้อยละ ๒๓.๐) รองลงมาเรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๔.๘) และเรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๓.๓) ตามลำดับ

๒. ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง จำนวน ๑๘ ราย (ร้อยละ ๒๙.๕) โดยเรื่องที่ถูกร้องเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ เรื่องการนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง , เรื่องการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ จำนวนอย่างละ ๕ ราย (ร้อยละ ๘.๒) รองลงมาเรื่องการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ จำนวน ๓ ราย (ร้อยละ ๕.๙) เรื่องการกระทำด้านชู้สาวต่อเพื่อนร่วมงาน , เรื่องการกระทำด้านชู้สาวต่อนักศึกษา จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๓.๓) และเรื่องการกระทำด้านชู้สาวต่อบุคคลภายนอก จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๖) ตามลำดับ

๓. ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๑ ราย (ร้อยละ ๑๘.๐) โดยเรื่องที่ถูกร้องเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๖.๖) รองลงมาเรื่องการไม่ปฏิบัติงานตามแบบแผนของทางราชการ จำนวน ๓ ราย (ร้อยละ ๕.๙) เรื่องการประพฤติตนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน, เรื่องการไม่รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๓.๓) และเรื่องการไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของส่วนงาน จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๖) ตามลำดับ

๔. ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคณาจารย์ จำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๙.๖) โดยเรื่องที่ถูกร้องเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ เรื่องการประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา จำนวน ๕ ราย (ร้อยละ ๘.๒) รองลงมาเรื่องการไม่ปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๖) ตามลำดับ

๕. ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเองและวิชาชีพ จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๖) โดยเรื่องที่ถูกร้องเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวน ๑ เรื่อง (ร้อยละ ๑.๖)

ตารางที่ ๘ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละสถานภาพจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน

	สถานภาพ		
	สายคณาจารย์	สายผู้บังคับบัญชา	สายสนับสนุน
การบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา	-	๑๒ (๙๒.๓%)	๒ (๑๕.๔%)
การประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน	๗ (๒๐%)	-	๒ (๑๕.๔%)
การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ	๕ (๑๔.๓%)	-	-
การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	๕ (๑๔.๓%)	-	-
การประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา	๔ (๑๑.๔%)	-	๑ (๗.๗%)
การประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน	๒ (๕.๗%)	๑ (๗.๗%)	๑ (๗.๗%)
การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ	๓ (๘.๖%)	-	-
การไม่ปฏิบัติงานตามแบบแผนของทางราชการ	-	-	๓ (๒๓.๑%)
การกระทำด้านซूसาวต่อผู้ร่วมงาน	๑ (๒.๙%)	-	๑ (๗.๗%)
การกระทำด้านซूसาวต่อนักศึกษา	๒ (๕.๗%)	-	-
การประพฤติตนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน	๑ (๒.๙%)	-	๑ (๗.๗%)
การประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา	๑ (๒.๙%)	-	๑ (๗.๗%)
การไม่ปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ	๑ (๒.๙%)	-	-
การไม่ปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติของส่วนงาน	๑ (๒.๙%)	-	-
การกระทำด้านซूसาวต่อบุคคลภายนอก	-	-	๑ (๗.๗%)
การไม่รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	๑ (๒.๙%)	-	-
การประพฤติตนไม่เหมาะสมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	๑ (๒.๙%)	-	-
	๓๕(๑๐๐)	๑๓(๑๐๐)	๑๓(๑๐๐)

จากตารางที่ ๘ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละสถานภาพจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน พบว่า

สถานภาพสายคณาจารย์ ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนเรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน จำนวน ๗ ราย (ร้อยละ ๒๐) รองลงมาเรื่องการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ, เรื่องการนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง จำนวนอย่างละ ๕ ราย (ร้อยละ ๑๔.๓) เรื่องการประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๑๑.๔) เรื่องการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ จำนวน ๓ ราย (ร้อยละ ๘.๖) ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน ,เรื่องการกระทำด้านซूसาวต่อนักศึกษา จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๕.๗) ,เรื่องการกระทำด้านซूसาวต่อผู้ร่วมงาน ,เรื่องการประพฤติตนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา ,เรื่องการไม่ปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ,เรื่องการไม่ปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติของส่วนงาน ,เรื่องการไม่รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวนอย่างละ ๑ เรื่อง (ร้อยละ ๒.๙) ตามลำดับ

สถานภาพสายผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนเรื่องการบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๙๒.๓) และเรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๗.๗) ตามลำดับ

สถานภาพสายสนับสนุน ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนเรื่องการไม่ปฏิบัติงานตามแบบแผนของทางราชการ จำนวน ๓ ราย (ร้อยละ ๒๓.๑) เรื่องการบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๑๕.๔) เรื่องการประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา , เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน ,เรื่องการกระทำด้านซู่สาวต่อผู้ร่วมงาน ,เรื่องการประพฤติตนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา ,เรื่องการกระทำด้านซู่สาวต่อบุคคลภายนอก จำนวนอย่างละ ๑ ราย (ร้อยละ ๗.๗) ตามลำดับ

ตารางที่ ๙ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละกลุ่มสายงานจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน

	กลุ่มสายงาน			
	ด้านสำนัก สถาบัน และ ศูนย์	ด้าน มนุษย์ สังคมศาสตร์	ด้าน วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	ด้าน วิทยาศาสตร์ สุขภาพ
การบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา	๒ (๓๓.๓%)	๖ (๒๒.๒%)	๓ (๓๓.๓%)	๓ (๑๕.๘%)
การประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน	-	๕ (๑๘.๕%)	๑ (๑๑.๑%)	๓ (๑๕.๘%)
การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ	-	๓ (๑๑.๑%)	๒ (๒๒.๒%)	-
การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง	-	๒ (๗.๔%)	-	๓ (๑๕.๘%)
การประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา	-	๓ (๑๑.๑%)	๒ (๒๒.๒%)	-
การประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน	๒ (๓๓.๓%)	๑ (๓.๗%)	-	๑ (๕.๓%)
การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ	-	๒ (๗.๔%)	-	๑ (๕.๓%)
การไม่ปฏิบัติงานตามแบบแผนของทางราชการ	-	-	-	๓ (๑๕.๘%)
การกระทำด้านซู่สาวต่อผู้ร่วมงาน	-	-	-	๒ (๑๐.๕%)
การกระทำด้านซู่สาวต่อนักศึกษา	-	๒ (๗.๔%)	-	-
การประพฤติตนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน	-	๑ (๓.๗%)	-	๑ (๕.๓%)
การประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา	๑ (๑๖.๗%)	๑ (๓.๗%)	-	-
การไม่ปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ	-	๑ (๓.๗%)	-	-
การไม่ปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติของส่วนงาน	-	-	๑ (๑๑.๑%)	-
การกระทำด้านซู่สาวต่อบุคคลภายนอก	๑ (๑๖.๗%)	-	-	-
การไม่รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	-	-	-	๑ (๕.๓%)
การประพฤติตนไม่เหมาะสมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	-	-	๑ (๕.๓%)
	๖(๑๐๐)	๒๗(๑๐๐)	๙(๑๐๐)	๑๙(๑๐๐)

จากตารางที่ ๙ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละกลุ่มสายงานจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน พบว่า กลุ่มสายงานด้านสำนัก สถาบัน และศูนย์ ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนเรื่องการบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๓๓.๓) รองลงมาเรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา ,เรื่องการกระทำด้านชู้สาวต่อบุคคลภายนอก จำนวนอย่างละ ๑ ราย (ร้อยละ ๑๖.๗) ตามลำดับ

กลุ่มสายงานด้านมนุษยศาสตร์ ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนเรื่องการบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา จำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๒๒.๒) รองลงมาเรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน จำนวนอย่างละ ๕ ราย (ร้อยละ ๑๘.๕) เรื่องการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ ,เรื่องการประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา จำนวนอย่างละ ๓ ราย (ร้อยละ ๑๑.๑) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ,การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ,การกระทำด้านชู้สาวต่อนักศึกษา จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๗.๔) การประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน ,การประพฤติตนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน ,การไม่ปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ จำนวนอย่างละ ๑ ราย (ร้อยละ ๓.๗) ตามลำดับ

กลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนเรื่องการบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชาจำนวน ๓ ราย (ร้อยละ ๓๓.๓) รองลงมาเรื่องการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ ,เรื่องการประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๒๒.๒) เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน ,เรื่องการไม่ปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติของส่วนงาน จำนวนอย่างละ ๑ ราย (ร้อยละ ๑๑.๑) ตามลำดับ

กลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนเรื่องการบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน ,เรื่องการนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง และเรื่องการไม่ปฏิบัติงานตามแบบแผนของทางราชการ จำนวนอย่างละ ๓ ราย (ร้อยละ ๑๕.๘) รองลงมาเรื่องการกระทำด้านชู้สาวต่อผู้ร่วมงาน จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๑๐.๕) เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน ,เรื่องการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ,เรื่องการประพฤติตนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน ,การไม่รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ,เรื่อง การประพฤติตนไม่เหมาะสมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวนอย่างละ ๑ ราย (ร้อยละ ๕.๓) ตามลำดับ

## ๔.๓ ส่วนที่ ๓

วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการ ได้แก่ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณา  
และดำเนินการ

ตารางที่ ๑๐ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณาและดำเนินการ

การพิจารณาและดำเนินการ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เข้าข่ายมีมูลความผิดทางจรรยาบรรณและยุติเรื่อง	๒๘	๔๕.๙
เข้าข่ายมีมูลความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงและวินัย และส่งดำเนินการทางวินัย	๑๘	๒๘.๖
เข้าข่ายมีมูลความผิดจรรยาบรรณและลงโทษ	๙	๑๔.๘
ไม่เข้าข่ายเรื่องจรรยาบรรณและให้ดำเนินการเชิงบริหารภายในองค์กร	๕	๘.๒
เข้าข่ายมีมูลความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพและส่งดำเนินการต่อสภาวิชาชีพ	๑	๑.๖

จากตารางที่ ๑๐ แสดงจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณาและดำเนินการ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เข้าข่ายมีมูลความผิดทางจรรยาบรรณและยุติเรื่อง จำนวน ๒๘ ราย (ร้อยละ ๔๕.๙) รองลงมาเข้าข่ายมีมูลความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงและวินัย และส่งดำเนินการทางวินัย จำนวน ๑๘ ราย (ร้อยละ ๒๘.๖) เข้าข่ายมีมูลความผิดจรรยาบรรณและลงโทษ จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๔.๘) ไม่เข้าข่ายเรื่องจรรยาบรรณและให้ดำเนินการเชิงบริหารภายในองค์กร จำนวน ๕ ราย (ร้อยละ ๘.๒) และเข้าข่ายมีมูลความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ และส่งดำเนินการต่อสภาวิชาชีพ จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๖) ตามลำดับ

## บทที่ ๕

### สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์เรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากจำนวนเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๒ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้เป็นสถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในบทนี้ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ๕.๑ สรุปผลการศึกษา

##### ๑. ข้อมูลพื้นฐาน

๑.๑ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ พบว่า ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๒ มีจำนวน ๖๑ ราย และคิดเป็นร้อยละของจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทั้งหมด โดยปีงบประมาณที่มีผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณมากที่สุดคือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๑๙.๗) รองลงมาปี พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๑๐ ราย (ร้อยละ ๑๖.๔) ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๔.๘) ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ๒๕๕๘ จำนวนปีละ ๖ ราย (ร้อยละ ๙.๘) ปี พ.ศ. ๒๕๕๗, ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒ จำนวนปีละ ๔ ราย (ร้อยละ ๖.๖) ตามลำดับ ซึ่งมีผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณเฉลี่ยประมาณ ๕ รายต่อปีงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ มีผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณสูงสุดจำนวน ๑๒ ราย และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ไม่มีผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ และหากคิดจำนวนผู้ถูกร้องเรียนต่อร้อยละของจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณฯ จะเห็นว่าจำนวนผู้ถูกร้องเรียนของมหาวิทยาลัยมีจำนวนไม่ถึงร้อยละ ๑ ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดในแต่ละปีงบประมาณ

๑.๒ อายุ พบว่า ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณส่วนใหญ่มีอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๒๓ ราย (ร้อยละ ๓๗.๗) รองลงมาอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๑.๑) อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๓ ราย (ร้อยละ ๒๑.๓) และอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๖.๖) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าภาพรวมของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณมีการกระจายไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกช่วงอายุ ซึ่งมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ ๔๕.๓๗ ปี อายุมากที่สุด ๖๒ ปี และอายุน้อยที่สุด ๒๓ ปี ตามลำดับ

๑.๓ อายุราชการ พบว่า ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณส่วนใหญ่มีอายุราชการ ๑๑ - ๒๐ ปี จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๑.๑) รองลงมาอายุราชการ น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๑๖ ราย (ร้อยละ ๒๖.๒) อายุราชการ ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๕ ราย (ร้อยละ ๒๔.๖) อายุราชการ ๓๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๔.๘) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าภาพรวมของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณมีการกระจายไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกช่วงอายุ ราชการ ซึ่งมีอายุราชการเฉลี่ยเท่ากับ ๑๗.๘๓ ปี โดยอายุราชการมากที่สุด ๔๐ ปี และอายุราชการน้อยที่สุด ๓ ปี ตามลำดับ

๑.๔ เพศ พบว่า ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๓๘ ราย (ร้อยละ ๖๒.๓) และเพศหญิงจำนวน ๒๑ ราย (ร้อยละ ๓๔.๔) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าภาพรวมของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณมีทั้งเพศชายและเพศหญิงปะปนกันในอัตราส่วนที่เพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยคิดเป็นอัตราส่วนระหว่างเพศชายต่อเพศหญิงประมาณ ๑.๘๑ เท่า

๑.๕ สถานภาพ พบว่า ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นสายคณาจารย์จำนวน ๓๕ ราย (ร้อยละ ๕๗.๔) รองลงมา มีสถานภาพเป็นสายผู้บังคับบัญชา, สายสนับสนุน จำนวนอย่างละ ๑๓ ราย (ร้อยละ ๒๑.๓) ตามลำดับ

๑.๖ กลุ่มสายงาน พบว่า ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มสายงานด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จำนวน ๒๗ ราย (ร้อยละ ๔๔.๓) รองลงมา สังกัดกลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๑.๑) สังกัดกลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๔.๘) และสังกัดกลุ่มสายงานด้านสำนัก สถาบัน ศูนย์ จำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๙.๘) ตามลำดับ

## ๒. ข้อมูลเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณ

พบว่า

๒.๑ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเรื่องที่ถูกร้องเรียน

ด้านการปฏิบัติจรรยาบรรณของผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน จำนวน ๒๕ ราย (ร้อยละ ๔๑.๐) โดยเรื่องที่ถูกร้องเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ เรื่องการบริหารหรือกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๔ ราย (ร้อยละ ๒๓.๐) รองลงมา เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๔.๘) และเรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา จำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๓.๓) ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง จำนวน ๑๘ ราย (ร้อยละ ๒๙.๕) โดยเรื่องที่ถูกร้องเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ เรื่องการนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง, เรื่องการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ จำนวนอย่างละ ๕ ราย (ร้อยละ ๘.๒) รองลงมา เรื่องการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ จำนวน ๓ ราย (ร้อยละ ๔.๙) เรื่องการกระทำด้านชู้สาวต่อเพื่อนร่วมงาน, เรื่องการกระทำด้านชู้สาวต่อนักศึกษา จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๓.๓) และเรื่องการกระทำด้านชู้สาวต่อบุคคลภายนอก จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๖) ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๑ ราย (ร้อยละ ๑๘.๐) โดยเรื่องที่ถูกร้องเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๖.๖) รองลงมา เรื่องการไม่ปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการ จำนวน ๓ ราย (ร้อยละ ๔.๙) เรื่องการประพฤติตนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน, เรื่องการไม่รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๓.๓) และเรื่องการไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของส่วนงาน จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๖) ตามลำดับ



ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณคณาจารย์ จำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๙.๖) โดยเรื่องที่ถูกร้องเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ เรื่องการประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา จำนวน ๕ ราย (ร้อยละ ๘.๒) รองลงมาเรื่องการไม่ปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๖) ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเองและวิชาชีพ จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๖) โดยเรื่องที่ถูกร้องเรียนส่วนใหญ่ ได้แก่ เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวน ๑ เรื่อง (ร้อยละ ๑.๖)

๒.๒ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละสถานภาพจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน พบว่า

สถานภาพสายคณาจารย์ ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนเรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน จำนวน ๗ ราย (ร้อยละ ๒๐) รองลงมาเรื่องการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ ,เรื่องการนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง จำนวนอย่างละ ๕ ราย (ร้อยละ ๑๔.๓) เรื่องการประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา จำนวน ๔ ราย (ร้อยละ ๑๑.๔) เรื่องการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ จำนวน ๓ ราย (ร้อยละ ๘.๖) ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน ,เรื่องการกระทำด้านชู้สาวต่อนักศึกษา จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๕.๗) ,เรื่องการกระทำด้านชู้สาวต่อผู้ร่วมงาน ,เรื่องการประพฤติตนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา ,เรื่องการไม่ปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ,เรื่องการไม่ปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติของส่วนงาน ,เรื่องการไม่รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวนอย่างละ ๑ เรื่อง (ร้อยละ ๒.๙) ตามลำดับ

สถานภาพสายผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณเรื่องการบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๙๒.๓) และการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๗.๗) ตามลำดับ

สถานภาพสายสนับสนุน ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณเรื่องการไม่ปฏิบัติงานตามแบบแผนของทางราชการ จำนวน ๓ ราย (ร้อยละ ๒๓.๑) รองลงมาเรื่องการบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๑๕.๔) เรื่องการประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน ,การกระทำด้านชู้สาวต่อผู้ร่วมงาน ,เรื่องการประพฤติตนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา ,เรื่องการกระทำด้านชู้สาวต่อบุคคลภายนอก จำนวนอย่างละ ๑ ราย (ร้อยละ ๗.๗) ตามลำดับ

๒.๓ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละกลุ่มสายงานจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน พบว่า

กลุ่มสายงานด้านสำนัก สถาบัน และศูนย์ ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณเรื่องการบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา ,เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๓๓.๓) รองลงมาเรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา ,เรื่องการกระทำด้านชู้สาวต่อบุคคลภายนอก จำนวนอย่างละ ๑ ราย (ร้อยละ ๑๖.๗) ตามลำดับ

กลุ่มสายงานด้านมนุษยศาสตร์ ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนเรื่องการบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา จำนวน ๖ ราย (ร้อยละ ๒๒.๒) รองลงมาเรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชา , เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน จำนวนอย่างละ ๕ ราย (ร้อยละ ๑๘.๕) เรื่องการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ , เรื่องการประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา จำนวนอย่างละ ๓ ราย (ร้อยละ ๑๑.๑) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง , การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ , การกระทำด้านชู้สาวต่อนักศึกษา จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๗.๔) การประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน , การประพฤติตนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน , การไม่ปฏิบัติงานสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ จำนวนอย่างละ ๑ ราย (ร้อยละ ๓.๗) ตามลำดับ

กลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนเรื่องการบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา จำนวน ๓ ราย (ร้อยละ ๓๓.๓) รองลงมาเรื่องการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ , เรื่องการประพฤติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา จำนวนอย่างละ ๒ ราย (ร้อยละ ๒๒.๒) เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน , เรื่องการไม่ปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติของส่วนงาน จำนวนอย่างละ ๑ ราย (ร้อยละ ๑๑.๑) ตามลำดับ

กลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ส่วนใหญ่ถูกร้องเรียนเรื่องการบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา , เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงาน , เรื่องการนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง , เรื่องการไม่ปฏิบัติงานตามแบบแผนของทางราชการ จำนวนอย่างละ ๓ ราย (ร้อยละ ๑๕.๘) รองลงมาเรื่องการกระทำด้านชู้สาวต่อผู้ร่วมงานจำนวน ๒ ราย (ร้อยละ ๑๐.๕) เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อส่วนงาน , เรื่องการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ , เรื่องการประพฤติตนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน , เรื่องการไม่รักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย , เรื่องการประพฤติตนไม่เหมาะสมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวนอย่างละ ๑ ราย (ร้อยละ ๕.๓) ตามลำดับ

### ๓. ข้อมูลการดำเนินการ

จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณาและดำเนินการ พบว่า ไม่เข้าข่ายมีมูลความผิดทางจรรยาบรรณและยุติเรื่อง จำนวน ๒๘ ราย (ร้อยละ ๔๕.๙) รองลงมาเข้าข่ายมีมูลความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงและวินัย และส่งดำเนินการทางวินัย จำนวน ๑๕ ราย (ร้อยละ ๒๔.๖) เข้าข่ายมีมูลความผิดจรรยาบรรณและลงโทษ จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๔.๘) ไม่เข้าข่ายเรื่องจรรยาบรรณและให้ดำเนินการเชิงบริหารภายในองค์กร จำนวน ๕ ราย (ร้อยละ ๘.๒) และเข้าข่ายมีมูลความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพและส่งดำเนินการด้านจรรยาบรรณของสภาวิชาชีพ จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๖) ตามลำดับ

#### ๕.๒ การอภิปรายผล

##### ผลการศึกษาพบว่า

(๑) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๒ มีผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ จำนวน ๖๑ ราย โดยปีงบประมาณที่มีผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณมากที่สุด คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๑๙.๗) รองลงมาปี พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๑๐ ราย (ร้อยละ ๑๖.๔) ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๔.๘) ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ และ ๒๕๕๘ จำนวนปีละ ๖ ราย (ร้อยละ ๙.๘) ปี พ.ศ. ๒๕๕๗, ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒ จำนวนปีละ ๔ ราย (ร้อยละ ๖.๖) ตามลำดับ ซึ่งมีผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณเฉลี่ยเท่ากับประมาณ ๕ ราย ต่อปีงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ มีผู้ถูกร้องเรียนสูงสุดจำนวน ๑๒ ราย (ร้อยละ ๑๙.๗) และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ไม่มีผู้ถูกร้องเรียน โดยจะเห็นว่าในช่วงที่มี

ผู้ถูกร้องเรียนสูงสุด เนื่องจากในช่วงดังกล่าวเป็นช่วงที่มหาวิทยาลัย ได้มีการริเริ่มดำเนินกิจกรรมในเรื่องการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเป็นรูปธรรมไปยังส่วนงานต่างๆ อาทิ มีการจัดตั้งงานจรรยาบรรณ<sup>๓</sup> มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณมีการสร้างช่องทางติดต่อสื่อสารและร้องเรียนทางจรรยาบรรณ และมีการแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการช่วยเหลือการดำเนินงานด้านส่งเสริมจรรยาบรรณในระดับส่วนงาน<sup>๔</sup> ส่งผลให้มีการกระตุ้นส่งเสริมและสร้างความรับรู้ในเรื่องจรรยาบรรณให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างทั่วถึง และมีช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงการใช้สิทธิร้องเรียนหรือให้ข้อมูลแก่คณะกรรมการจรรยาบรรณได้มากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม หากคิดจำนวนผู้ถูกร้องเรียนต่อร้อยละของจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ จะเห็นว่าจำนวนผู้ถูกร้องเรียนของมหาวิทยาลัยมีจำนวนไม่ถึงร้อยละ ๑ ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดในแต่ละปีงบประมาณ

(๒) เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและเรื่องที่ถูกร้องเรียน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการร้องเรียนด้านการปฏิบัติจรรยาบรรณของผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน มากที่สุด จำนวน ๒๕ ราย (ร้อยละ ๔๑.๑) ในเรื่องการบริหารหรือกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา มากที่สุด จำนวน ๑๔ เรื่อง (ร้อยละ ๒๓) และยังพบว่าเป็นเรื่องส่วนใหญ่ที่ถูกร้องเรียนในทุกกลุ่มสายงานมากที่สุดด้วย เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารและตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่จึงเป็นตำแหน่งที่มีอิทธิพลหรือมีผลกระทบต่อสิทธิหรือประโยชน์หรือส่วนได้เสียของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มากกว่าผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นๆ ประกอบกับการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณแก่ผู้บังคับบัญชาในด้านการบริหารงานหรือการปกครองมีเพียงส่วนน้อยโดยพบว่าเพิ่งจะเริ่มมีการดำเนินการในช่วงปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นมา<sup>๕</sup> เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาอาจขาดการกระตุ้นส่งเสริมจึงส่งผลให้ละเลยหรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังหรือตระหนักให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเท่าที่ควร

(๓) อายุและอายุราชการของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย ๔๕ ปี และเป็นช่วงอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี มากที่สุด จำนวน ๒๓ ราย (ร้อยละ ๓๗.๗) และมีอายุราชการเฉลี่ย ๑๗ ปี และเป็นช่วงอายุราชการระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี มากที่สุด จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๑.๑) ซึ่งจะเห็นว่าผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในวัยกลางคนและมีอายุราชการมากกว่าสิบปีขึ้นไป เนื่องเพราะการพัฒนาเสริมสร้างองค์ความรู้ส่วนใหญ่มักจะมุ่งเน้นในเรื่องของวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือวิชาชีพ การสอดแทรกหรือบูรณาการในเรื่องของจรรยาบรรณหรือการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณยังไม่แพร่หลายมากนัก ประกอบกับการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่ผ่านมา มีการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเฉพาะสถานภาพของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ได้แก่ สายคณาจารย์ สายผู้บังคับบัญชา(ผู้บริหาร) และสายสนับสนุน นอกจากนี้ การปฐมนิเทศของมหาวิทยาลัยก็เป็นการมุ่งเน้นให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มาปฏิบัติงานใหม่ของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุน้อยหรืออายุราชการน้อย กรณีนี้จึงอาจเป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากหรือมีอายุราชการมากขาดการ

<sup>๓</sup> ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก, หน้า ๔๗.

<sup>๔</sup> ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก, หน้า ๔๘.

<sup>๕</sup> ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก, หน้า ๕๐.

<sup>๖</sup> ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก, หน้า ๕๑.

กระตุ้นหรือได้รับการส่งเสริมในเรื่องการอบรมปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ส่งผลให้ลดถอยในเรื่องความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กลายเป็นความเคยชินกล้าคิดกล้าทำตามประสบการณ์ที่สั่งสมมาตามอายุและอายุราชการ จึงละเลยหรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังหรือตระหนักให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องจากความเห็นของ โสรัจ สแนศิริพันธ์ (๒๕๑๔) ให้ความเห็น “ข้าราชการที่มีอายุมากกว่าบางคนจะกล้าคิดกล้าทำ ทั้งๆที่รู้ว่าเป็นเรื่องที่ผิดหรือเป็นการกระทำหาประโยชน์เพื่อตนเอง ทั้งนี้ อาจเพราะเป็นช่วงอายุที่กำลังสร้างฐานะชื่อเสียง และเกียรติยศ เพื่อให้เกิดการยอมรับ ซึ่งอาจเป็นเหตุทำให้เกิดความพยายามที่จะกระทำในสิ่งที่จะกระทบต่อตำแหน่ง”

นอกจากนี้ ผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณพบว่าเป็นเพศชาย จำนวน ๓๘ ราย (ร้อยละ ๖๒.๓) มากกว่าเพศหญิง จำนวน ๒๑ ราย (ร้อยละ ๓๔.๓) โดยคิดเป็นอัตราส่วนระหว่างเพศชายต่อเพศหญิงประมาณ ๑.๘๑ เท่า ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมข้าราชการในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกระทรวงมหาดไทย พบว่า “ข้าราชการหญิงมีโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในภาพรวมสูงกว่าข้าราชการชาย ประมาณ ๑.๘๘๐ เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาตามรายชื่อจรรยา พบว่าข้าราชการหญิงโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสูงกว่าข้าราชการชายเกือบทุกข้อ ยกเว้นด้านการยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและชอบธรรม กล่าวคือ ข้าราชการหญิงโอกาสที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการในด้าน (๑) ความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบ (๒) ความ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ (๔) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (๕) จิตบริการ และ (๖) การดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สูงกว่า ข้าราชการชาย ประมาณ ๑.๑.๔๗๖ ๑.๗๙๑ ๑.๘๘๓ ๑.๘๓๐ ๑.๕๒๐ และ ๑.๕๒๐ เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ตามลำดับ”

(๔) สถานภาพของสายคณาจารย์มีจำนวนผู้ถูกร้องเรียนมากที่สุด จำนวน ๓๕ ราย (ร้อยละ ๕๗.๔) และส่วนใหญ่เป็นเรื่องร้องเรียนการประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงานมากที่สุด จำนวน ๗ ราย (ร้อยละ ๒๐) รองลงมาคือเรื่องการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ และเรื่องการนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง จำนวนอย่างละ ๕ ราย (ร้อยละ ๑๔.๓) เนื่องเพราะการส่งเสริมและสนับสนุนให้ความรู้ความเข้าใจด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณแก่คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยที่ผ่านมา ส่วนใหญ่พบว่ามีการรณรงค์ส่งเสริมจรรยาบรรณเกี่ยวกับการคัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่น “มากกว่าการส่งเสริมจรรยาบรรณเรื่องสัมพันธภาพของการอยู่ร่วมกันในองค์กร ประกอบกับสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ต่างก็ให้ความสำคัญในเรื่องจริยธรรมเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการของคณาจารย์และมีความคาดหวังเกี่ยวกับจริยธรรมในเรื่องดังกล่าวมาก สอดคล้องกับการศึกษาสถานการณ์ความคาดหวังของนิสิตและอาจารย์ที่มีต่อจริยธรรมของอาจารย์ โดย ไพบูลย์ ฉัตรขมิ้น (๒๕๔๓) ได้ศึกษาความคาดหวังของนิสิตและอาจารย์ที่มีต่อจริยธรรมของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า “มีความคาดหวังเรื่องการแอบอ้างผลงานทางวิชาการมากที่สุด” เกียรติคุณ สิทธิชัย และชาติศรีนวล (๒๕๔๑) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคใต้

<sup>๑</sup> เสาวณีย์ ทิพอด, อนุญา แม่นโชติ, ฉันทชนก เจนณรงค์, พฤติกรรมข้าราชการในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของกระทรวงมหาดไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, ๒๕๖๑), XIII.

<sup>๒</sup> ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก, หน้า ๕๖.

พบว่า ร้อยละ ๙๐ เห็นว่า “พฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมอย่างมากที่สุดของอาจารย์ เกี่ยวกับการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ” ส่งผลให้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของคณาจารย์ในเรื่องการนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนเองมีการถูกร้องเรียนเป็นอันดับรอง และเป็นเหตุให้คณาจารย์เกิดการละเลยหรือไม่ได้ให้ความสำคัญหรือตระหนักในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณด้านอื่นๆเท่าที่ควร

(๕) กลุ่มสายงานด้านมนุษยและสังคมศาสตร์ มีจำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณมากที่สุด จำนวน ๒๗ ราย (ร้อยละ ๔๔.๓) รองลงมาในกลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน ๑๙ ราย (ร้อยละ ๓๑.๑) ตามลำดับ และเรื่องที่ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณมากที่สุดและเป็นเรื่องเดียวกัน ได้แก่ เรื่องการบริหารและกำกับดูแลงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา จำนวน ๖ เรื่อง (ร้อยละ ๒๒.๒) , จำนวน ๓ เรื่อง (ร้อยละ ๑๕.๘) ตามลำดับ

(๖) ผลการพิจารณาและดำเนินการของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ ส่วนใหญ่พบว่า ไม่เข้าข่ายมีมูลความผิดทางจรรยาบรรณและยุติเรื่องมากที่สุด จำนวน ๒๘ เรื่อง (ร้อยละ ๔๕.๙) รองลงมาเข้าข่ายมีมูลความผิดทางจรรยาบรรณแต่มีรูปแบบการดำเนินการที่แตกต่างกัน ได้แก่ เข้าข่ายมีมูลความผิดจรรยาบรรณและลงโทษ จำนวน ๙ ราย (ร้อยละ ๑๔.๘) , เข้าข่ายมีมูลความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงและวินัยและสั่งดำเนินการทางวินัย จำนวน ๑๘ ราย (ร้อยละ ๒๘.๖) , เข้าข่ายมีมูลความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพและสั่งดำเนินการด้านจรรยาบรรณของสภาวิชาชีพ จำนวน ๑ ราย (ร้อยละ ๑.๖) ตามลำดับ และมีเรื่องที่ไม่เข้าข่ายเรื่องจรรยาบรรณและดำเนินการเชิงบริหารขององค์กร จำนวน ๕ ราย (ร้อยละ ๘.๒) เนื่องจากกระบวนการพิจารณาและดำเนินการของคณะกรรมการจรรยาบรรณจะดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยจรรยาบรรณ<sup>๙</sup> กำหนดไว้เฉพาะเรื่องจรรยาบรรณอย่างไม่ร้ายแรงเท่านั้น หากกรณีเป็นเรื่องมีมูลความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงและวินัย จะมีการดำเนินการส่งเรื่องเพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยไปยังส่วนงานที่เกี่ยวข้องตามที่ข้อบังคับกำหนด หากกรณีเรื่องร้องเรียนด้านจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งมีสภาวิชาชีพของสายวิชาชีพนั้นๆกำกับดูแลเป็นการเฉพาะ จะพิจารณาส่งเรื่องไปดำเนินการตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องเฉพาะในเรื่องนั้นก่อน และสำหรับเรื่องที่ไม่เข้าข่ายเรื่องจรรยาบรรณแต่มีลักษณะเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการรับรู้ร่วมกันในองค์กร การดำเนินการจะมุ่งเน้นให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆดำเนินการเชิงบริหารขององค์กรตามประกาศของมหาวิทยาลัย<sup>๑๐</sup> เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและป้องกันมิให้มีการกระทำผิดจรรยาบรรณเกิดขึ้น ดังนั้น จะเห็นว่านอกจากข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยได้ให้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจรรยาบรรณไว้ในเรื่องการพิจารณาและวินิจฉัยเรื่องร้องเรียนจรรยาบรรณอย่างไม่ร้ายแรงแล้ว แต่ยังให้อำนาจหน้าที่ครอบคลุมไปถึงเรื่องการเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการป้องปรามการกระทำที่อาจนำไปสู่การประพฤติผิดจรรยาบรรณต่อมหาวิทยาลัยด้วย ส่งผลให้รูปแบบการพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณมีการเชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานร่วมกันทุกระดับทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการในการป้องกันปัญหาการไม่ปฏิบัติหรือฝ่าฝืนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างเป็นระบบและขั้นตอนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

<sup>๙</sup> ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก, หน้า ๕๗.

<sup>๑๐</sup> ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก, หน้า ๖๘.

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๑. ควรนำผลการศึกษานี้ไปพิจารณากำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้รับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยจรรยาบรรณกำหนดไว้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาหรือสถานการณ์เรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่มีความเสี่ยงหรือเป็นปัญหาในการถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณมากที่สุด ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวอาจนำไปวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นที่มีการถูกร้องเรียนมากที่สุดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมต่อไปได้ด้วย

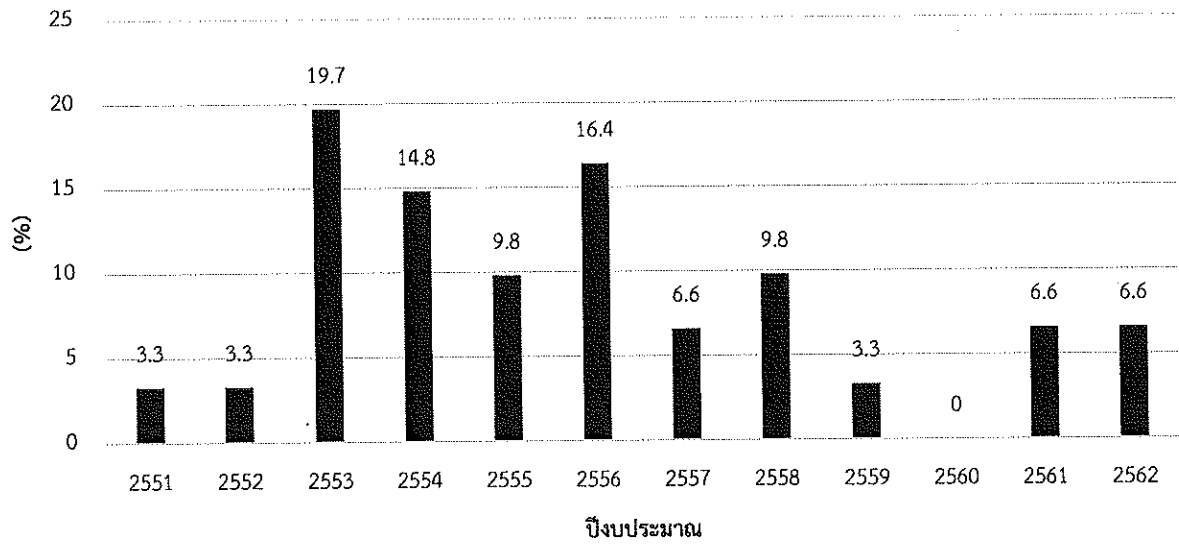
๒. ควรนำผลการศึกษานี้มาใช้เป็นเกณฑ์ตั้งต้นสำหรับใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ด้านการร้องเรียนทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยในแต่ละปีงบประมาณว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นหรือลดน้อยลงอย่างไร อันจะทำให้สามารถวางแผนในการป้องกันการกระทำผิดทางจรรยาบรรณหรือพัฒนาการดำเนินงานด้านส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## บรรณานุกรม

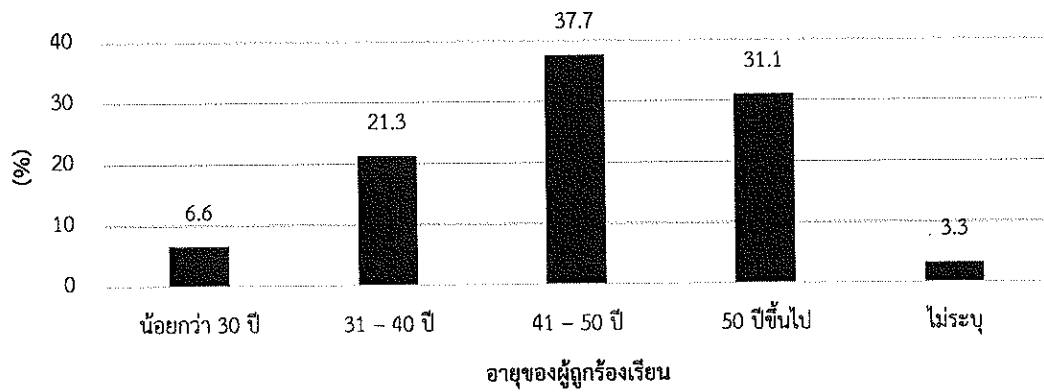
- เกียรติคุณ สิริชัย. (๒๕๔๕). *แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้*. สงขลา: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้.
- ติน ประพนพฤทธิ. (๒๕๕๒). *ข้อมูลเกี่ยวกับพันธะทางสังคม วิชาชีพนิยม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- เปลื้อง ณ นคร. (๒๕๓๕). *ปทานุกรมนักเรียน (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (๒๕๓๘). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
- ไพบุลย์ ฉัตรขมชื่น. (๒๕๔๓). *ความคาดหวังของนิสิตและอาจารย์ที่มีต่อจริยธรรมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (๒๕๓๘). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕*. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- สมพร เทพสิทธิ์า. (๒๕๔๐). *คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ: บทบาทของข้าราชการ*. กรุงเทพมหานคร: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย.
- สุวิต ผิวพันคำ, บุญชัย อ่องแสนคำ, และทรงสุดา ฤงแก้ว. (๒๕๕๒). *ความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตามแนวทางด้านจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๒*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โสรัฐ แสนศิริพันธ์. (๒๕๑๔). *ผมยังตะปึดตั้ง*. *วารสารข้าราชการ*, ๑๔(๑๒), ๒๐ - ๒๓.
- เสาวณีย์ ทิพอด, อนัญญา แม่นโชติ, ฉันทชนก เจนณรงค์. (๒๕๖๑). *พฤติกรรมข้าราชการในการปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ของกระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

## ภาคผนวก

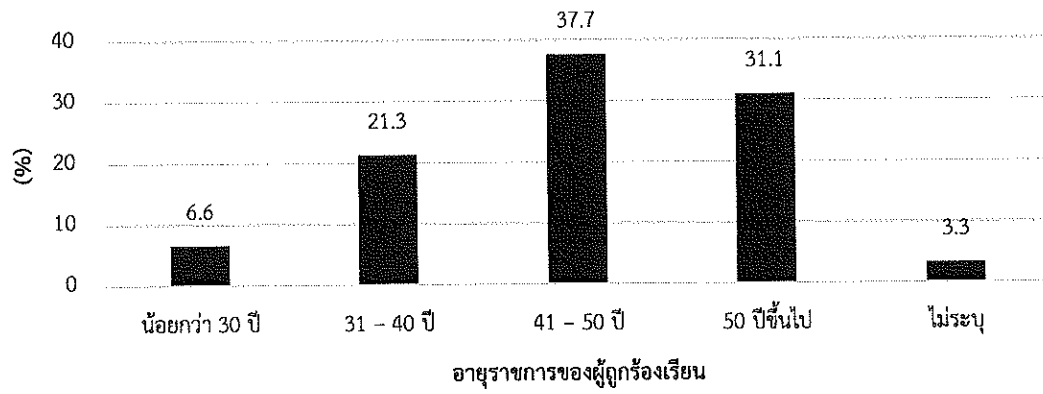




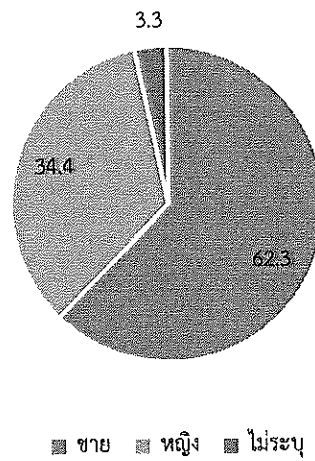
แผนภูมิที่ ๑ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณในแต่ละปีงบประมาณ



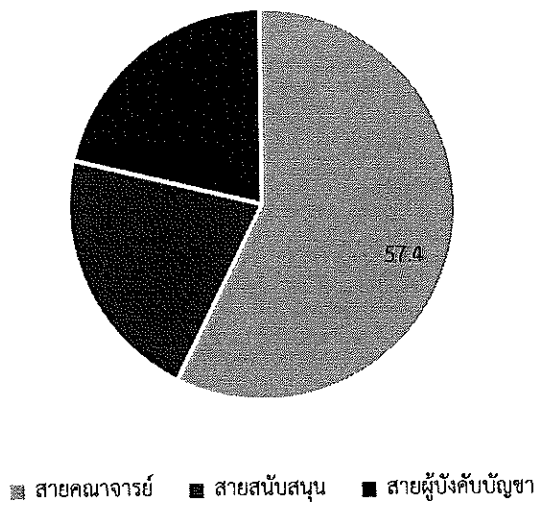
แผนภูมิที่ ๒ จำนวนอายุของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ



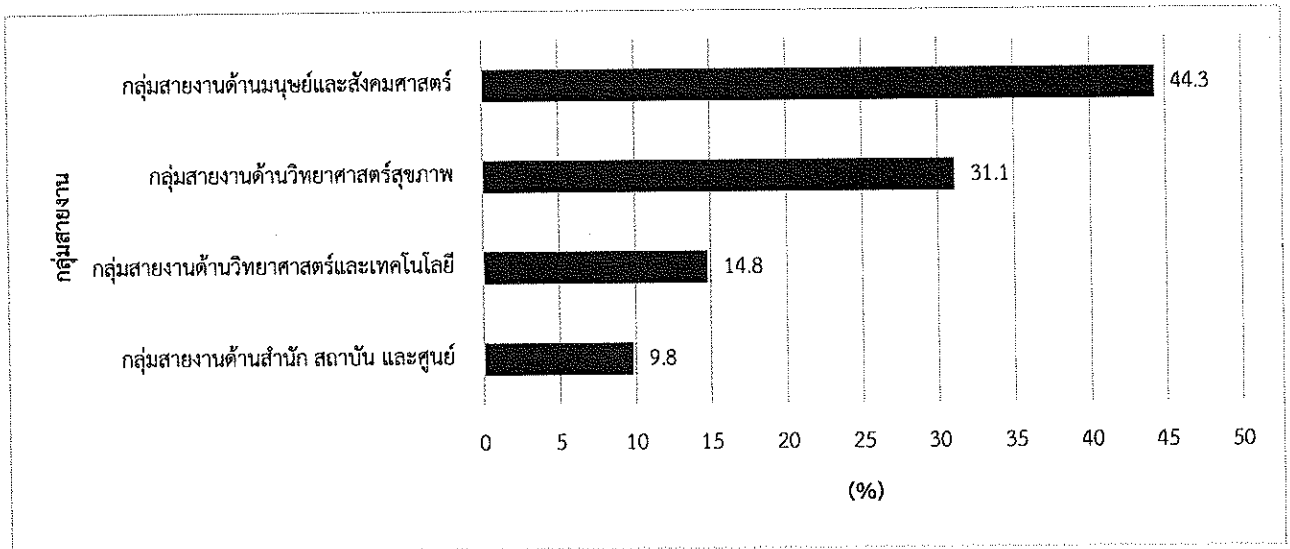
แผนภูมิที่ ๓ จำนวนอายุราชการของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ



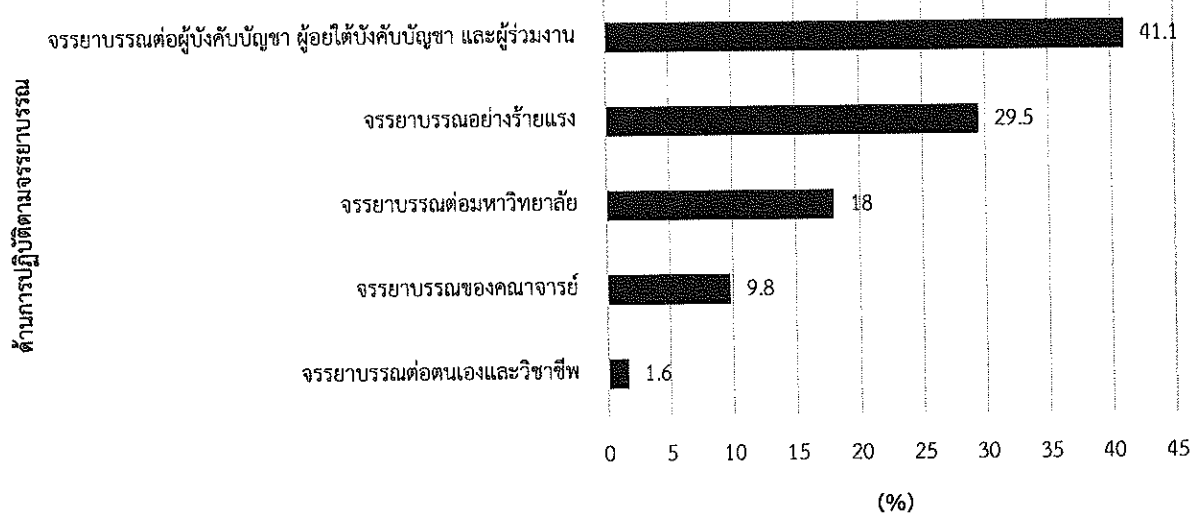
แผนภูมิที่ ๔ จำนวนเพศของผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณ



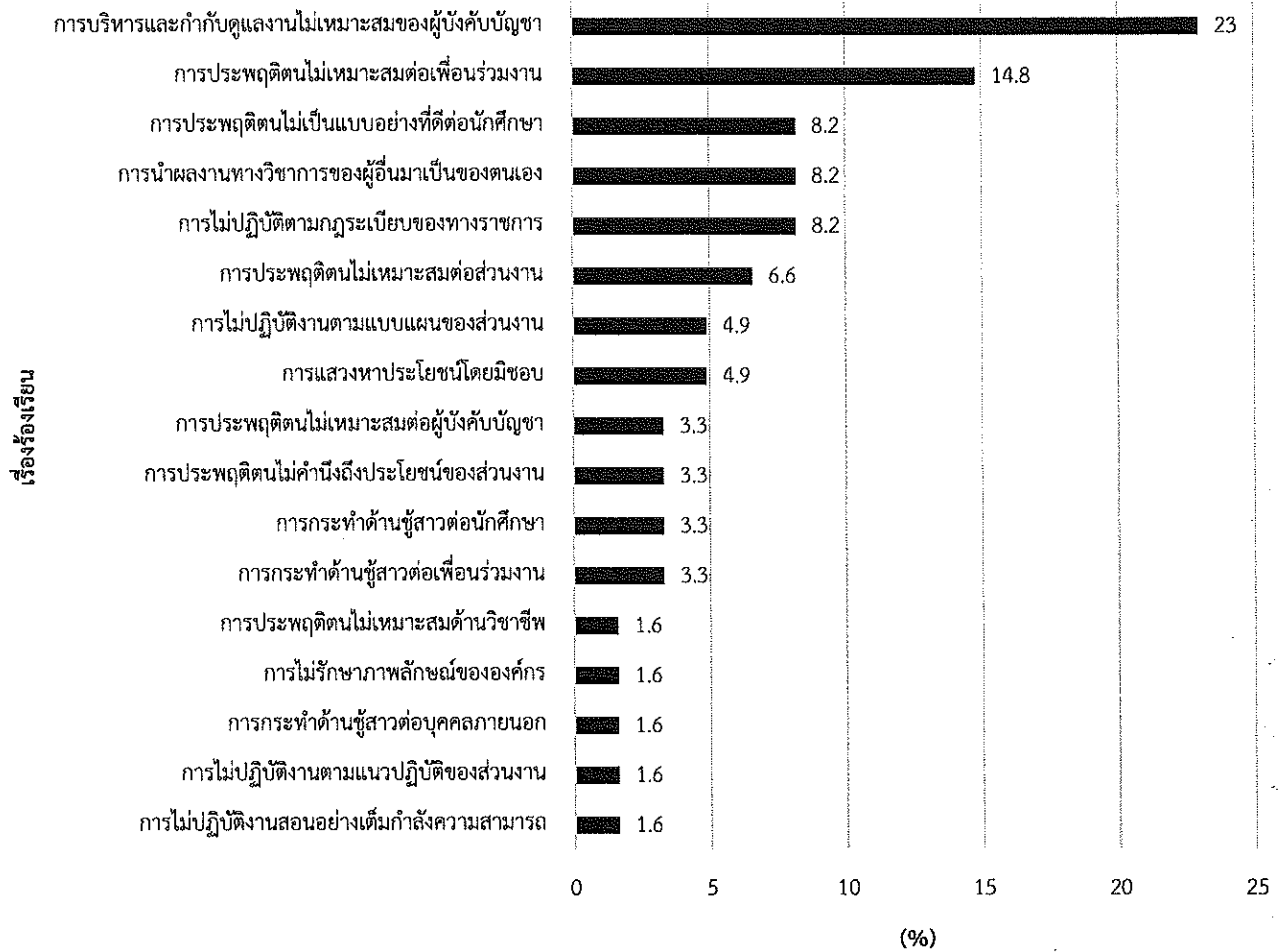
แผนภูมิที่ ๕ จำนวนผู้ตอบเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามสถานภาพ



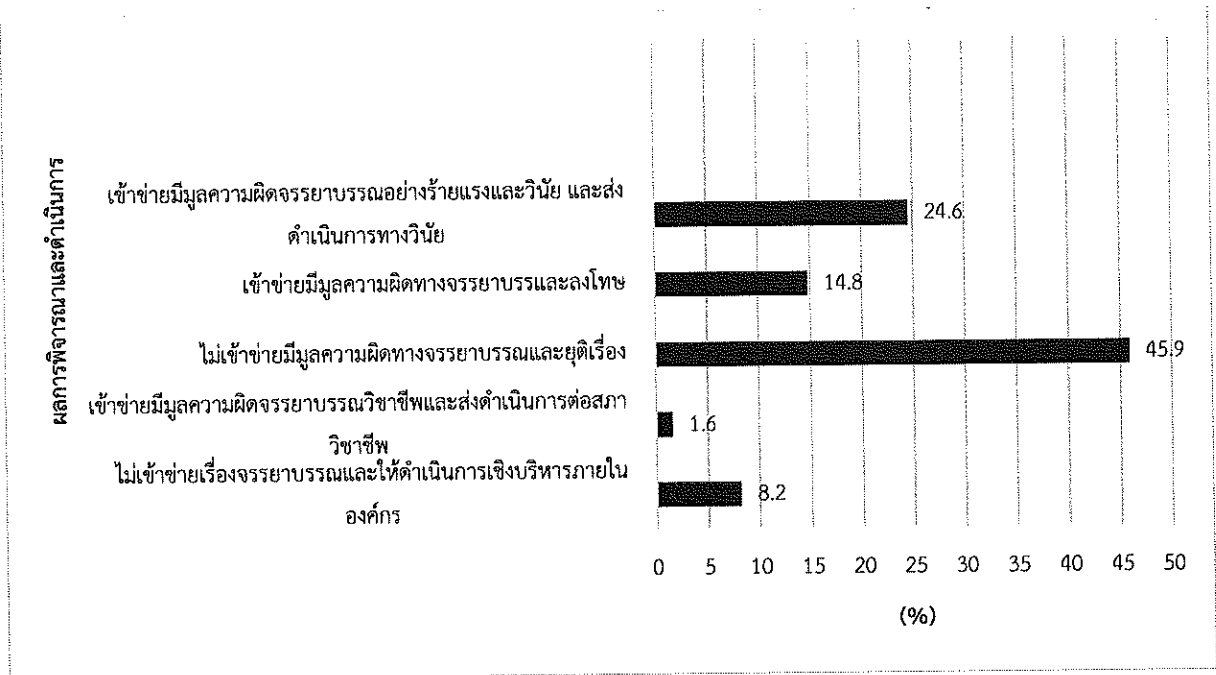
แผนภูมิที่ ๖ จำนวนผู้ตอบเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามกลุ่มสายงาน



แผนภูมิที่ ๗ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ



แผนภูมิที่ ๘ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามเรื่องที่ถูกร้องเรียน



แผนภูมิที่ ๙ จำนวนผู้ถูกร้องเรียนทางจรรยาบรรณจำแนกตามผลการพิจารณาและดำเนินการ



ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑๖๕๐/๒๕๕๒)

เรื่อง จัดตั้งงานจรรยาบรรณ

เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีต่อทางราชการ และเหมาะสมกับภาวะการณ์ปัจจุบัน ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณ ในคราวการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ให้มหาวิทยาลัยจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรองรับภาระงานด้านจรรยาบรรณ โดยตรง เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นรูปธรรมและยั่งยืน จึงเห็นสมควรจัดตั้งงานจรรยาบรรณ เพื่อรับผิดชอบภาระงานด้านจรรยาบรรณ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงจัดตั้งงานจรรยาบรรณ ขึ้นเป็นหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น สังกัด กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

โดยมีภาระงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณ การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ การกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ การควบคุมดูแลให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และภาระงานอื่นที่ผู้บังคับบัญชาหรืออธิการบดีมอบหมายให้ปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒

(รองศาสตราจารย์สุมนต์ สกลไชย)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น



รายงานผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ : ประจำปีงบประมาณ 2553 น. 4

### บทสรุปผู้บริหาร

ตามคำสั่งสภามหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ 13/2551 ลงวันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2551 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และตามคำสั่งสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ 21/2553 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2552 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 กันยายน 2552 เป็นต้นมา

ในปีงบประมาณ 2553 คณะกรรมการจรรยาบรรณ ได้มีการประชุมอย่างต่อเนื่อง และดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณ โดยสรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

ลำดับ	แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2553	ผลกี่ยวกับงานประจำปีงบประมาณ 2553
1.	ด้านวิเคราะห์ ปรับปรุง การพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานด้านจรรยาบรรณ	<p>1.1 รายงานผลการดำเนินงานจรรยาบรรณ ประจำปีงบประมาณ 2552 ต่อสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น</p> <p>1.2 ทบทวนองค์ประกอบ และบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการจรรยาบรรณ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความเป็นปัจจุบันและมีความต่อเนื่อง</p> <p>1.3 จัดทำประกาศ/คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ หรือการเพิ่ม-ลดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดเดิม ให้ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2553</p>
2.	ด้านส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	<p>2.1 มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณ ประจำปีงบประมาณ 2553 โดยกำหนดกิจกรรม/โครงการ/ผู้รับผิดชอบ และกลุ่มเป้าหมายที่จะดำเนินงานเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม</p> <p>2.2 มีการประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 2 เดือน ต่อ 1 ครั้ง</p> <p>2.3 มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อช่วยเหลือการทำงานของคณะกรรมการจรรยาบรรณ ในระดับมหาวิทยาลัย</p> <p>2.4 มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อช่วยเหลือการทำงานของคณะกรรมการจรรยาบรรณ ในระดับมหาวิทยาลัย</p> <p>2.5 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ในระดับคณะ/หน่วยงาน เพื่อช่วยเหลือการทำงานของคณะกรรมการจรรยาบรรณ ในระดับมหาวิทยาลัยและในระดับคณะ/หน่วยงาน</p> <p>2.6 มีการจัดโครงการปลูกฝังจิตสำนึกด้านจรรยาบรรณให้แก่บุคลากร ด้วยหลักธรรมในการปฏิบัติงาน "โครงการปลูกฝังจรรยาบรรณกับหลักธรรมมะ"</p>
3.	ด้านพัฒนาระบบและกลไกการกำกับดูแลและการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	<p>3.1 ด้านการป้องกันการประพฤติผิดจรรยาบรรณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; มีการศึกษาดูงานด้านจรรยาบรรณ และจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณ ณ มหาวิทยาลัยเว้ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม</li> <li>&gt; มีการสร้างช่องทางสื่อสารทางจรรยาบรรณ เพื่อกระตุ้นส่งเสริมข่าวสารทางจรรยาบรรณให้แก่บุคลากรได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง 1 ครั้ง/เดือน ทางสถานีโทรทัศน์อินเตอร์เน็ตและวิทยุกระจายเสียง (KKU CHANNEL) ช่วง นานาสาระน่ารู้กับจรรยาบรรณ ทุกวันศุกร์สุดท้ายของสิ้นเดือน ในเวลา 14.30 -15.00 น.</li> <li>&gt; จัดโครงการให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณแก่บุคลากร เพื่อเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน "โครงการจรรยาบรรณเข้มแข็ง"</li> <li>&gt; มีการสร้างเครือข่ายจรรยาบรรณ ในระดับคณะ/หน่วยงาน จำนวน 5 เครือข่าย โดยจัดทำในรูปแบบโครงการ "เรียนรู้ ดู ทำ จรรยาบรรณของเรา" เมื่อวันที่ 25 พ.ค. 53 เพื่อนำนโยบายการดำเนินงานด้าน</li> </ul>

"รัฐรักษากัน ร่วมสร้างสรรค์สิ่งดี รื้อยรักษาสัจจะดี ยึดวิถีความพอเพียง"





รายงานผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ : ประจำปีงบประมาณ 2553 น. 5

กลุ่ม	ปีงบประมาณปี 2553	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2553
		<p>จรรยาบรรณสู่การปฏิบัติในระดับคณะ/หน่วยงาน และสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันการประพฤติผิดจรรยาบรรณ</p> <p><b>3.2 ด้านการกำหนดหรือปรับปรุงมาตรการกำกับดูแลและดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; กำหนดมาตรการกำกับดูแลบุคลากรผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง</li> <li>&gt; กำกับติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของบุคลากรในด้านการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อาทิเช่น การไม่เข้าร่วมอบรบสัมมนาตามที่แจ้งรายชื่อ</li> <li>&gt; กำกับติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ อาทิเช่น เรงรัดการสอบสวน ให้เป็นไปตามกำหนดเวลา และมีความรวดเร็ว</li> <li>&gt; มีแนวทางการพิจารณาความร้ายแรงของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ ตามหนังสือเวียนของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน</li> </ul> <p><b>3.3 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; จัดโครงการ "เอื้อโลหิต เอื้อชีวิต" เพื่อให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ในด้านการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม</li> </ul>
4.	ด้านการประชาสัมพันธ์ข้อบังคับและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ และมีการประกาศใช้อย่างเป็นทางการเพื่อให้คณาจารย์และผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างกว้างขวางและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	<p><b>4.1</b> มีข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2552 และประกาศที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>4.2</b> มีการประชาสัมพันธ์ข้อบังคับฯ ตามข้อ 1 โดยแจ้งเวียนไปยังคณะ/หน่วยงาน อีกทั้งมีการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบแผ่นพับ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อถ่ายทอดการศึกษาและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยเน้นการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์จรรยาบรรณ และเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้การประชาสัมพันธ์เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นไปอย่างทั่วถึง</p> <p><b>4.3</b> มีการประชาสัมพันธ์มาตรการการดำเนินการทางจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น</p>
5.	สร้างช่องทางติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อรับข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียน	<p><b>5.1</b> มีการสร้างช่องทางติดต่อสื่อสารในรูปแบบการสื่อสารทางเดียว ได้แก่ KKU CHANNEL ในการพูดคุย/ติดต่อสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานด้านจรรยาบรรณหรือข่าวสารทางจรรยาบรรณ ตลอดจนความรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณให้บุคลากรได้รับทราบอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน</p> <p><b>5.2</b> มีการสร้างช่องทางติดต่อสื่อสารด้านจรรยาบรรณ ในรูปแบบการสื่อสาร 2 ทาง ได้แก่ email รับเรื่องร้องเรียน โดยติดต่อสื่อสารร้องเรียนหรือให้ข้อเสนอแนะต่อประธานคณะกรรมการจรรยาบรรณ โดยตรง</p> <p><b>5.3</b> มีการเข้า ตู้ปณ.147 เพื่อรับเรื่องร้องเรียนทางจรรยาบรรณ และข้อเสนอแนะจากบุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p><b>5.4</b> มีการสรุปรวบรวมข้อมูลการร้องเรียนจากช่องทางสื่อสารต่างๆ และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณ เพื่อสั่งดำเนินการทางจรรยาบรรณ อีกทั้ง ข้อมูลต่างๆที่ได้จากช่องทางติดต่อสื่อสารดังกล่าว จะจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลรูปแบบสถิติ และรายงานต่อที่ประชุมของคณะกรรมการจรรยาบรรณเพื่อกำหนดกรอบและทิศทางในการกำหนดแผนการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณในปีงบประมาณต่อไป</p>

## สรุปรายละเอียดการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหาร

## มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับ	ปีงบประมาณ พ.ศ.	เรื่อง	วันและเวลา ดำเนินการ	วิทยากร
๑	๒๕๕๙	-	-	-
๒	๒๕๕๐	-	-	-
๓	๒๕๕๑	-	-	-
๔	๒๕๕๒	-	-	-
๕	๒๕๕๓	-	-	-
๖	๒๕๕๔	-	-	-
๗	๒๕๕๕	-	-	-
๘	๒๕๕๖	-	-	-
๙	๒๕๕๗	-	-	-
๑๐	๒๕๕๘	-	-	-
๑๑	๒๕๕๙	การเรียนรู้สู่ภาวะผู้นำในการ บริหารงานเชิงจริยธรรม : ตาม รอยพระปฐมบรมราชโองการใน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาว สยาม”	๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙	พระอาจารย์เกริกเกียรติ์ กิตติวิโร
๑๒	๒๕๖๐	ถอดบทเรียนผลประโยชน์ ซ้อนทับที่ควรรู้เพื่อนำไปสู่การ บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล	๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐	นายอุทิศ บัวศรี
๑๓	๒๕๖๑	การป้องกันการทุจริตกับ บทเรียนด้านโกงในหน่วยงาน ภาครัฐ	๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๑	ศาสตราจารย์พิเศษ วิชา มหาคุณ
๑๔	๒๕๖๒	-	-	-

ข้อมูล จากระายงานการประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำปีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

กองกฎหมาย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตัวอย่าง

แผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

กลยุทธ์ที่ 1 : Green and Smart Campus

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ /กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ

มาตรการ : เสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยและภาควิชาด้านจรรยาบรรณ

มาตรการ	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
มาตรการที่ 1 ด้านพัฒนาระบบ กลไกในการ ส่งเสริมและ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานด้าน จรรยาบรรณให้มี ประสิทธิภาพ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม เน้นให้ความสำคัญในการ ดำเนินงานด้าน จรรยาบรรณของ มหาวิทยาลัยสอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญ และ ยุทธศาสตร์ของชาติ	1. พัฒนาการจัดทำ แผนเน้นการส่งเสริม และมีกลไกหรือ มาตรการในการ ป้องกันการกระทำ ที่อาจส่งเสียเข้าสู่ จรรยาบรรณ การกระทำผิดทาง จรรยาบรรณอย่าง เข้มแข็งในระดับคณะ หน่วยงาน	1.1 มีแผนการดำเนินงาน ด้านส่งเสริมการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณ และกลไกหรือ มาตรการป้องกันการกระทำ ที่อาจส่งเสียเข้าสู่การกระทำ ผิดจรรยาบรรณ 1.2 มีแผนยุทธศาสตร์ 4 ปี และแผนปฏิบัติงานด้าน จรรยาบรรณอย่างเป็น รูปธรรมของคณะหน่วยงาน	จำนวน 28 คณะหน่วยงาน	-ก.จ.ม. พบคณะกรรมการ ส่งเสริมจรรยาบรรณประจำ คณะหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2561 หัวข้อ ถ่ายทอด นโยบายและเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจ -ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ แผน ยุทธศาสตร์ จรรยาบรรณ 4 ปี และแผน ปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน	มีนาคม	ฝ่ายทรัพยากร บุคคล
	2. พัฒนากลไกในการ ดำเนินงานด้าน จรรยาบรรณของ ก.จ.ม.		การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หัวข้อ จรรยาบรรณร่วมกันระหว่าง สถาบันอุดมศึกษา	จำนวน 1 ครั้ง		มีนาคม	ฝ่ายทรัพยากร บุคคล

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ.2559-2561							
เสาหลักที่ 1 : Green and Smart Campus							
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ /กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ							
มาตรการ : เสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยและภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณ							
มาตรการ	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินงาน	งบประมาณ
มาตรการที่ 2 เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติ ต่า ม จรรยาบรรณ	มหาวิทยาลัยขอแผน มีภาพลักษณ์ที่ดี มุ่งเน้นให้ผู้บริหาร ดำรงรักษาคำค้ำจุนของ ความเป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความ ซื่อสัตย์สุจริต หลีกเลี่ยง ผลประโยชน์ซ้อนทับ	1. มีการจัดให้ความรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณของ มหาวิทยาลัย	1.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการให้ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับหลักปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณของ มหาวิทยาลัย	จำนวน 4 กลุ่มเป้าหมาย	1.1.1 โครงการอบรม จรรยาบรรณให้แก่ผู้บริหาร	สิงหาคม พฤศจิกายน	ฝ่ายทรัพยากร บุคคล
			1.2 จำนวนกิจกรรม/ โครงการที่ดำเนินการให้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักปฏิบัติ ต่า ม จรรยาบรรณของ มหาวิทยาลัยในระดับคณะ หน่วยงาน	จำนวนอย่างน้อย 3 กิจกรรมโครงการ	1.1.2 โครงการอบรม จรรยาบรรณให้แก่คณาจารย์ 1.1.3 โครงการอบรม จรรยาบรรณให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน และพนักงานใหม่ ตามบริบทที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับสภาพปัญหา ทางจรรยาบรรณของคณะ หน่วยงานนั้นๆ	ภายใน ปีงบประมาณ	คณะหน่วยงาน

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ.2559-2561							
เสาหลักที่ 1 : Green and Smart Campus							
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ /กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ							
มาตรการ : เสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยและภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณ							
มาตรการ	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ
		2. มีการสร้างภาวะผู้นำองค์กรให้เป็นแบบอย่างในการนำองค์ความรู้ด้านจรรยาบรรณและหลักจรรยาบรรณและหลักจรรยาบรรณ	2.1 มีการกำหนดเรื่องจรรยาบรรณและจรรยาบรรณเป็นระเบียบวาระในการประชุมของสภาและผู้บริหารระดับสูง	จำนวนอย่างน้อย 4 ครั้ง /ต่อปีงบประมาณ	2.1.1 การประชุมของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย 2.1.2 การประชุมของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย 2.1.3 การประชุมของสภาพนักงาน	มกราคม - กันยายน มกราคม - กันยายน มกราคม - กันยายน	สำนักงานมหาวิทยาลัย กองทรัพยากรบุคคล สภาพนักงาน
			2.2 มีการกำหนดเรื่องจรรยาบรรณและจรรยาบรรณเป็นระเบียบวาระในการประชุมของคณะทำงาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนส่วนงานที่มีการดำเนินการไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง/ต่อปีงบประมาณ	การประชุมประจำคณะ/หน่วยงาน	มกราคม - กันยายน	คณะหน่วยงาน

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ.2559-2561							
เสาหลักที่ 1 : Green and Smart Campus							
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ /กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ							
มาตรการ : เสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยและภาคนำด้านจรรยาบรรณ							
มาตรการ	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ
		3. สร้างเครื่องมือสำหรับใช้ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	3.1 มหาวิทยาลัยมีสื่อประชาสัมพันธ์ส่งเสริมจรรยาบรรณฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3.2 มีสื่อวีดีทัศน์ถ่ายทอดนโยบายการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3.3 มี Community สังคมออนไลน์ด้านจรรยาบรรณ	จำนวน 1 เรื่อง จำนวน 2 ภาษา	แผ่นพับประชาสัมพันธ์จรรยาบรรณ ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ กิจกรรม leader talk ของประธาน ก.จ.ม. KKU ETHICS FACE BOOK	มกราคม - กันยายน กันยายน	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ.2559-2561		เสาหลักที่ 1 : Green and Smart Campus		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ /กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ			
มาตรการ : เสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยและภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณ				มาตรการ : เสริมสร้างระบบคุณธรรมและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยและภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณ			
มาตรการ	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ
มาตรการที่ 3 ด้านการป้องกัน การประพฤติผิด จรรยาบรรณ	มหาวิทยาลัยขอแลกเปลี่ยน สร้างความเป็นอันหนึ่ง และความไว้วางใจให้แก่ ผู้มารับบริการและสังคม เกี่ยวกับการบริหารงาน หรือ นำองค์การด้วย จรรยาบรรณ และ ธรรมภิบาล	1. สร้างเครื่องมือใน การติดตามตรวจสอบ การจัดการเรื่อง ร้องเรียนทางจรรยาบรรณ จรรยาบรรณ 2. มีการกำกับติดตาม และประเมินผลการ ดำเนินงานด้าน จรรยาบรรณให้เป็นไป ตามแผนที่คณะ หน่วยงานกำหนดไว้	มีเครื่องมือในการติดตาม ตรวจสอบการจัดการเรื่อง ร้องเรียนทางจรรยาบรรณ	1 เครื่องมือ	โครงการพัฒนาปรับปรุง เครื่องมือการติดตามเรื่อง ร้องเรียนทางจรรยาบรรณ	มกราคม - กันยายน	ฝ่ายทรัพยากร บุคคล
			2.1 จำนวนครั้งในการสำรวจ	อย่างน้อยจำนวน 4 ครั้ง	โครงการคณะกรรมการ จรรยาบรรณประชุมสัญจร	มกราคม - กันยายน	
			2.2 คณะหน่วยงานรายงาน ผลการดำเนินงานตามแผน ครบถ้วน	-ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของคณะหน่วยงานทั้งหมด	การจัดทำรายงานประจำปี ของคณะหน่วยงาน	กันยายน	คณะหน่วยงาน

## สรุปรายละเอียดการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของคณาจารย์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับ	ปีงบประมาณ พ.ศ.	เรื่อง	วันและเวลา ดำเนินการ	วิทยากร
๑	๒๕๕๙	-	-	-
๒	๒๕๕๐	-	-	-
๓	๒๕๕๑	-	-	-
๔	๒๕๕๒	-	-	-
๕	๒๕๕๓	-	-	-
๖	๒๕๕๔	-	-	-
๗	๒๕๕๕	-	-	-
๘	๒๕๕๖	Plagiarism ถอดบทเรียนความ ไม่สุจริตหรือน้อยถนทาง วิชาการ...เรื่องใหญ่ใกล้ตัว	๙ กันยายน ๒๕๕๖	รองศาสตราจารย์กุลธิตา ท้วมสุข
๙	๒๕๕๗	ความไม่สุจริตทางวิชาการ ประเด็นที่ควรตระหนัก	๑๖ กันยายน ๒๕๕๗	ศาสตราจารย์นายแพทย์ยง ภู่วรรณ
๑๐	๒๕๕๘	-	-	-
๑๑	๒๕๕๙	การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท : พระผู้ทรงเป็นครูแห่งแผ่นดิน	๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนงค์ รุ่งแจ้ง
๑๒	๒๕๖๐	การจัดทำผลงานทางวิชาการ กับจรรยาบรรณของคณาจารย์ : อย่างเป็นทางการโครงการทาง วิชาการ (Plagiarism)และ กรณีศึกษา	๔ กันยายน ๒๕๖๐	รองศาสตราจารย์กุลธิตา ท้วมสุข
๑๓	๒๕๖๑	-	-	-
๑๔	๒๕๖๒	-	-	-

ข้อมูล จากรายงานการประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณ ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น

กองกฎหมาย มหาวิทยาลัยขอนแก่น





ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ว่าด้วย จรรยาบรรณและการดำเนินการด้านจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็น กรอบการประพฤติปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นมาตรฐานมีเกียรติ และศักดิ์ศรี เป็นที่ศรัทธาเชื่อมั่นและเชื่อถือให้แก่ประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๑๗ มาตรา ๔๕ มาตรา ๔๖ และมาตรา ๒๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๐ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยจรรยาบรรณและการ ดำเนินการด้านจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๕ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ รวมตลอดถึงข้อใดที่ระบุไว้เฉพาะเกี่ยวกับจรรยาบรรณในข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่น

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือประกาศที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

“ก.จ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการจรรยาบรรณประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น

“นายกสภาฯ” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น พนักงานหน่วยงานในกำกับ พนักงานราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในส่วนงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยการ จัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

“คณาจารย์” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นสายวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่สอน และวิจัย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

## ๒

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพตามกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยขอนแก่น

“พนักงานราชการ” หมายความว่า พนักงานราชการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยพนักงานราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๙

“ลูกจ้างของส่วนราชการ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

“ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวและมีกำหนดเวลาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดีและให้หมายความรวมถึงหัวหน้าส่วนงานและหัวหน้าหน่วยงาน

“ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา

“ผู้ร่วมงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงาน แต่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานร่วมกัน

“นักศึกษา” หมายความว่า นักศึกษาและนักเรียนในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น

“คณะกรรมการสอบสวน” หมายความว่า คณะกรรมการสอบสวนทางจรรยาบรรณ

“ปฏิบัติงาน” หมายความว่า การปฏิบัติงานที่อยู่ในหน้าที่โดยตรงหรือการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกกระเปียบ ประกาศ หรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้หรือจำเป็นต้องตีความตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีเสนอ ก.จ.ม. วินิจฉัย คำวินิจฉัยชี้ขาดของ ก.จ.ม. ถือเป็นที่สุด

## หมวด ๑

## จรรยาบรรณและการรักษาจรรยาบรรณ

ข้อ ๖ ผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยพึงถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ อย่างเคร่งครัด

ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีจรรยาบรรณของวิชาชีพใดไว้โดยเฉพาะหรือสภาแห่งวิชาชีพใดมีจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

## ส่วนที่ ๑

## จรรยาบรรณต่อตนเองและวิชาชีพ

ข้อ ๗ ผู้ปฏิบัติงานพึงประพฤติตนโดยยึดมั่นในหลักแห่งคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๘ ผู้ปฏิบัติงานพึงประพฤติตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานหรือตำแหน่งที่ดำรงอยู่

ข้อ ๙ ผู้ปฏิบัติงานพึงเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อ ๑๐ ผู้ปฏิบัติงานพึงละเว้นการนำผลงานหรือผลงานทางวิชาการของตนเองที่เคยใช้มาแล้ว มาใช้ใหม่อย่างผิดวิธี

๓

ข้อ ๑๑ ผู้ปฏิบัติงานพึงยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดและปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพที่ตนเป็นสมาชิกแห่งสภาวิชาชีพนั้นด้วย

## ส่วนที่ ๒

## จรรยาบรรณต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียง เกียรติภูมิ และประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส เสมอภาค และปราศจากอคติ

ข้อ ๑๔ ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ขยันหมั่นเพียร รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล

ข้อ ๑๕ ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและใช้เวลาในการปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัดคุ้มค่าซึ่งต้องระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

ข้อ ๑๗ ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติงานโดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนใดๆแก่ตนเองหรือพวกพ้อง

## ส่วนที่ ๓

## จรรยาบรรณของผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑๘ ผู้บังคับบัญชาพึงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ข้อ ๑๙ ผู้บังคับบัญชาพึงควบคุม กำกับ และดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารวมตลอดถึงส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และตระหนักถึงการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๐ ผู้บังคับบัญชาพึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักธรรมาภิบาล

ข้อ ๒๑ ผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และการส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความสามารถตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๒๒ ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน พึงปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพและมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน

ข้อ ๒๓ ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน พึงปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่อกัน รวมถึงการแก้ไขปัญหา การเสนอแนะให้ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและพัฒนางานร่วมกัน

ข้อ ๒๔ ผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน พึงปฏิบัติงานด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันในทางที่ถูกต้องและชอบธรรมและส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงานหรือในการอยู่ร่วมกันในองค์กรและในหมู่คณะ

## ส่วนที่ ๔

## จรรยาบรรณต่อนักศึกษา ผู้รับบริการ ประชาชน และสังคม

ข้อ ๒๕ ผู้ปฏิบัติงานพึงให้บริการอย่างเต็มกำลังความสามารถ ปราศจากอคติ และมีความเสมอภาค

ข้อ ๒๖ ผู้ปฏิบัติงานพึงให้บริการด้วยความสุภาพ มีความเอื้อเฟื้อ และมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี

ข้อ ๒๗ ผู้ปฏิบัติงานพึงให้บริการด้วยความรวดเร็ว ตรงตามเวลา และไม่ชักช้า

## ๔

## ส่วนที่ ๕

## จรรยาบรรณของคณาจารย์

- ข้อ ๒๘ คณาจารย์พึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดในหมวด ๑ ส่วนที่ ๑ ถึงส่วนที่ ๔ โดยเคร่งครัด
- ข้อ ๒๙ คณาจารย์พึงประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและบุคคลอื่น
- ข้อ ๓๐ คณาจารย์พึงอุทิศตนในการสอนนักศึกษาอย่างเต็มที่ ไม่ละทิ้งหน้าที่การสอนหรือจัดสอนโดยไม่มีเหตุอันควร ถ้ามีการงดสอนก็ให้มีการจัดสอนชดเชย
- ข้อ ๓๑ คณาจารย์พึงปฏิบัติต่อนักศึกษาด้วยความเสมอภาค ปราศจากอคติ ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาอย่างเหมาะสม
- ข้อ ๓๒ คณาจารย์พึงปฏิบัติต่อนักศึกษาด้วยความเมตตาและให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาในการสนับสนุนความรู้ทางวิชาการในการศึกษา
- ข้อ ๓๓ คณาจารย์พึงอบรมส่งเสริมและสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการเรียนการสอนให้แก่นักศึกษา
- ข้อ ๓๔ คณาจารย์พึงหมั่นศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาวิชาการให้ทันสมัยรวมถึงการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและหรือการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง
- ข้อ ๓๕ คณาจารย์พึงส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศแห่งเสรีภาพทางวิชาการแก่กันและกัน
- ข้อ ๓๖ คณาจารย์พึงสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

## หมวด ๒

## การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

- ข้อ ๓๗ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ ถึงข้อ ๓๖ แห่งข้อบังคับนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นประพฤติผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง
- ข้อ ๓๘ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นประพฤติผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงและเป็นการกระทำความผิดทางวินัย ให้ดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณี ได้แก่
- (๑) กระทำการใดๆ ที่เป็นการคัดลอกหรือนำผลงานหรือผลงานทางวิชาการของบุคคลอื่นหรือที่บุคคลอื่นมีส่วนร่วมไปเป็นผลงานของตนหรือบุคคลอื่นโดยไม่ชอบ
  - (๒) การกระทำใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การกระทำเกี่ยวกับชู้สาว หรือการกระทำอื่นใดที่ไม่เหมาะสมทางเพศต่อผู้อื่น
  - (๓) กระทำการเรียก รับ หรือ ยอมจะรับทรัพย์สินหรือหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือการกระทำใดที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริต
  - (๔) กระทำการเปิดเผยความลับของบุคคลอื่นที่ได้จากการปฏิบัติงานโดยไม่มีหน้าที่หรืออำนาจตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัย
  - (๕) กระทำการสอน อบรม หรือแนะนำเพื่อให้บุคคลอื่นกระทำการที่ผิดต่อข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งของมหาวิทยาลัย ศีลธรรมอย่างร้ายแรง หรือกฎหมาย
  - (๖) การกระทำอื่นใดตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดให้เป็นความผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

## การส่งเสริมและควบคุมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

ข้อ ๓๙ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณประจำมหาวิทยาลัย เรียกโดยย่อว่า ก.จ.ม.

๓๙.๑ องค์ประกอบของ ก.จ.ม. มีดังนี้

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| (๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ  | เป็นประธานกรรมการ       |
| (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวนสี่คน   | เป็นกรรมการ             |
| (๓) หัวหน้าส่วนงานระดับคณะ<br>วิทยาลัย สถาบัน และสำนัก จำนวนหนึ่งคน  | เป็นกรรมการ             |
| (๔) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบ<br>ด้านการบริหารงานบุคคล  | เป็นกรรมการ             |
| (๕) ประธานสภาพนักงาน   | เป็นกรรมการ             |
| (๖) หัวหน้าหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย<br>และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการมีจำนวนได้ตามความเหมาะสม | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๓๙.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาของ ก.จ.ม.

- (๑) กรรมการตามข้อ ๓๙.๑(๑) ให้ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ
- (๒) กรรมการตามข้อ ๓๙.๑(๒) ให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเลือกจากบุคคลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายหรือด้านการบริหารงานบุคคลหรือด้านจริยธรรมคุณธรรม
- (๓) กรรมการตามข้อ ๓๙.๑(๓) ให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานระดับคณะ วิทยาลัย สถาบัน และสำนัก

๓๙.๓ ก.จ.ม. มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

- (๑) เสริมสร้างจรรยาบรรณและส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
- (๒) พิจารณาและวินิจฉัยเรื่องร้องเรียนกล่าวหาทางจรรยาบรรณและการสอบสวนหาข้อเท็จจริงทางจรรยาบรรณและเสนอความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี หรือผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี
- (๓) พิจารณาและวินิจฉัยการสอบสวนการประพฤติผิดจรรยาบรรณ และเสนอบทลงโทษทางจรรยาบรรณต่อสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี หรือผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี
- (๔) เสนอแนะแนวทางและมาตรการในการป้องปรามการกระทำที่อาจนำไปสู่การประพฤติผิดจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อมหาวิทยาลัย
- (๕) ดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ
- (๖) ดำเนินการปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับประกาศคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน
- (๗) แต่งตั้งคณะทำงาน คณะอนุกรรมการ หรือคณะบุคคลเพื่อช่วยเหลืองานของ ก.จ.ม. ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

ข้อ ๔๐ ก.จ.ม. มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีและอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้

กรณีประธานกรรมการหรือกรรมการจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้ได้มาซึ่งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนก่อนสิ้นสุดวาระของกรรมการไม่น้อยกว่าสามสิบวัน หากสภามหาวิทยาลัยยังมิได้มีการแต่งตั้งใหม่ ให้ประธานกรรมการและกรรมการผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งใหม่

๖

กรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลง และให้ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าระยะเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนเว้นแต่วาระที่เหลืออยู่นั้นน้อยกว่าหกสิบวันอาจไม่แต่งตั้งใหม่ก็ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการตามวรรคสองแล้ว ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นตำแหน่งในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ครบวาระการดำรงตำแหน่ง
- (๔) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการประเภทนั้น
- (๕) ถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๑ องค์ประชุมของ ก.จ.ม. ตามข้อ ๓๙ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง จึงจะเป็นองค์ประชุม ในกรณีตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้ ก.จ.ม. ประกอบด้วยจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในการประชุมถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้และไม่ได้มอบหมายให้มีผู้ทำหน้าที่แทน ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นทำหน้าที่แทน

การประชุมของ ก.จ.ม. ตามวรรคหนึ่ง หากมีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะหรือประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ใดเป็นผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณา เมื่อประธานกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นได้ชี้แจงข้อเท็จจริงและตอบข้อซักถามแล้วต้องออกจากที่ประชุม และให้ถือว่าองค์ประชุมของ ก.จ.ม. ประกอบด้วยประธานกรรมการหรือกรรมการทุกคนที่เหลืออยู่

กรณีการพิจารณาหรือวินิจฉัยเกี่ยวกับเรื่องลับให้ประธานของที่ประชุมกำหนดประเด็นพิจารณา และในกรณีต้องขอให้ที่ประชุมลงมติ การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

การลงมติของคณะกรรมการที่ประชุมอาจกำหนดให้กระทำโดยการออกเสียงลงคะแนนแบบเปิดเผยหรือออกเสียงลงคะแนนแบบลับก็ได้

กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ประเด็นหรือเรื่องใดถ้าไม่มีผู้คัดค้าน ให้ประธานที่ประชุมถามที่ประชุมว่ามีผู้เห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่หากไม่มีผู้เห็นเป็นอย่างอื่นให้ถือว่าที่ประชุมให้ความเห็นชอบในประเด็นหรือเรื่องนั้น

ข้อ ๔๒ ให้ส่วนงานของมหาวิทยาลัยทุกส่วนงานเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณประจำส่วนงาน โดยให้มีหน้าที่กำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุน ควบคุม กำกับ และดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานนั้นได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามข้อบังคับนี้อย่างเคร่งครัด

องค์ประกอบของคณะกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณประจำส่วนงานตามวรรคหนึ่ง ให้ส่วนงานพิจารณากำหนดตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละส่วนงาน

ข้อ ๔๓ ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการจรรยาบรรณ ประจำมหาวิทยาลัย และกรรมการส่งเสริมจรรยาบรรณประจำส่วนงาน จักต้องเป็นผู้ที่มีคุณงามความดีเป็นที่ยอมรับในสังคมและไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยและจรรยาบรรณมาก่อน

## หมวด ๔

## การดำเนินการทางจรรยาบรรณ

## ส่วนที่ ๑

## การพิจารณาข้อกล่าวหา

ข้อ ๔๔ เมื่อมีการกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดจรรยาบรรณ ให้ผู้กล่าวหาหรือผู้ที่ทราบเรื่องการกระทำผิดยื่นเรื่องเป็นหนังสือพร้อมพยานหลักฐานสนับสนุนข้อกล่าวหาตามสมควรต่อประธาน ก.จ.ม.

ข้อ ๔๕ การกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างไม่ร้ายแรงในข้อใด โดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือผู้ที่ทราบเรื่องการกระทำผิดและระบุพยานหลักฐานเบื้องต้นประกอบอันมีมูลน่าเชื่อถือได้ว่าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นอาจกระทำผิดจรรยาบรรณ ให้ ก.จ.ม. พิจารณาเสนอสภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณาชี้คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

การกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างไม่ร้ายแรงในข้อใด โดยไม่ปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือผู้ที่ทราบเรื่องการกระทำผิด ให้ ก.จ.ม. รับพิจารณาเฉพาะแต่ในกรณีที่เห็นว่ามีพยานหลักฐานประกอบน่าเชื่อถือได้ว่ากรณีมีมูลความผิดเท่านั้น

ก่อนการดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง หาก ก.จ.ม. พิจารณาเบื้องต้นแล้วเห็นว่ากรณีมีเหตุผลสมควร อาจเสนอให้สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมายให้ส่วนงานหรือบุคคลใดหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนสอบสวนหาข้อเท็จจริงแล้วแต่กรณีให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน หรือ ก.จ.ม. อาจเสนอสภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณี ดำเนินการตามกลไกในการสมานฉันท์ ไกลเกลี้ย สำหรับผู้ปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ให้พิจารณาก็ได้

กรณีมีความจำเป็นที่มิอาจดำเนินการสืบสวนสอบสวนหาข้อเท็จจริงแล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามวรรคสาม ให้ทำหนังสือขออนุมัติต่อนายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาขยายเวลาได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมครั้งละไม่เกินสามสิบวันแต่รวมแล้วต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

การดำเนินการตามวรรคสามให้รายงานความเห็นผลการสืบสวนสอบสวนหาข้อเท็จจริงต่อนายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีเพื่อรับทราบเบื้องต้น และให้นายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีนำส่งความเห็นพร้อมสำนวนการสืบสวนสอบสวนหาข้อเท็จจริงให้ ก.จ.ม. เพื่อพิจารณาวินิจฉัยต่อไป

เมื่อ ก.จ.ม. ได้วินิจฉัยและมีมติว่ากรณีข้อกล่าวหาไม่มีมูลรับฟังได้ให้เสนอความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป หากกรณีเห็นว่าไม่มีมูลให้สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีส่งยุติเรื่องภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเรื่องจาก ก.จ.ม. โดยให้ทำหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๔๖ การกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง ให้ ก.จ.ม. พิจารณาเสนอเรื่องให้สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีพิจารณาดำเนินการตามกระบวนการทางวินัยได้โดยตรงโดยไม่ต้องมีการดำเนินการทางจรรยาบรรณก่อน

## ส่วนที่ ๒

## การดำเนินการสอบสวนทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๗ การกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างไม่ร้ายแรงตามข้อบังคับนี้ หากกรณีมีมูลความผิดให้เสนออธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

การกล่าวหาว่าอธิการบดีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างไม่ร้ายแรงตามข้อบังคับนี้ หากกรณีมีมูลความผิดให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

กรณีมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน คณะกรรมการสอบสวนต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันที่ประธานคณะกรรมการสอบสวนรับทราบคำสั่ง

กรณีมีความจำเป็นที่มีอาจสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามความในวรรคสาม ให้ประธานคณะกรรมการสอบสวนทำหนังสือขออนุมัติต่อนายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาขยายเวลาได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมครั้งละไม่เกินสามสิบวันแต่รวมแล้วต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ข้อ ๔๘ ให้คณะกรรมการสอบสวนประกอบด้วยประธานกรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าผู้ถูกกล่าวหาและกรรมการอย่างน้อยอีกสองคน และคณะกรรมการสอบสวนต้องเป็นผู้มีวุฒิทางกฎหมายอย่างน้อยหนึ่งคน โดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการและจะมีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งในภายหลังไม่กระทบถึงการที่ได้กระทำมาแล้ว ในขณะที่ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๔๙ การดำเนินการสอบสวนทางจรรยาบรรณให้ปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ให้นายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหารับทราบ พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วยว่าผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิคัดค้านประธานคณะกรรมการหรือกรรมการสอบสวนตามคำสั่งได้ภายในสิบห้า วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งและผู้ถูกกล่าวหาจะมีสิทธิได้รับทราบการพิจารณา มีสิทธิแสดงพยานหลักฐาน และความเห็นของตนได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

(๒) ให้ประธานคณะกรรมการสอบสวนประชุมคณะกรรมการสอบสวนเพื่อกำหนด ประเด็นและแนวทางในการสอบสวนโดยเร็วนับแต่วันที่พ้นกำหนดเวลาดำเนินการสอบสวน

(๓) ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการรวบรวมและสรุปพยานหลักฐานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน

ในกรณีเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำต้องมีคณะกรรมการสอบสวนร่วมสอบสวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ามิใช่เอกสารหรือวัตถุใดสมควรนำมาเป็นพยานหลักฐานประกอบการสอบสวน ก็ให้ประธานคณะกรรมการสอบสวนมีหนังสือแจ้งไปยังเจ้าของหรือผู้ครอบครองเอกสารหรือวัตถุนั้นให้จัดส่งเอกสารหรือวัตถุดังกล่าวแก่คณะกรรมการสอบสวนเพื่อนำมาเป็นพยานหลักฐานประกอบการสอบสวนต่อไปได้

เอกสารที่ใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนสอบสวนให้ใช้ต้นฉบับ แต่หากมีความจำเป็นที่ไม่อาจนำต้นฉบับมาได้ ก็ให้ใช้สำเนาเอกสารที่มีผู้รับผิดชอบในความมีอยู่ของเอกสารนั้นลงนามรับรองว่าเป็นสำเนาที่ถูกต้องกับต้นฉบับแทนได้

ในการส่งเอกสารต่างๆเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาและการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องนั้น เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองผู้กล่าวหาและพยาน คณะกรรมการสอบสวนอาจใช้ดุลพินิจไม่เปิดเผยชื่อที่อยู่ของผู้กล่าวหาและพยานและข้อมูลอื่นๆที่ปรากฏในเรื่องที่ถูกกล่าวหาได้ตามที่เห็นสมควร

(๔) ให้ประธานคณะกรรมการสอบสวนมีหนังสือเรียกผู้ถูกกล่าวหารับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานทั้งหมดแจ้งให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาทราบเป็นหนังสือโดยเร็วนับแต่วันที่ดำเนินการตาม (๓) แล้วเสร็จ

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพว่าได้กระทำการตามที่ผู้ถูกกล่าวหาให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าการกระทำตามที่ผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวเป็นความผิดจรรยาบรรณในข้อใด หากผู้ถูกกล่าวหายังคงยืนยันตามที่รับสารภาพ ให้บันทึกถ้อยคำรับสารภาพรวมทั้งสาเหตุแห่งการกระทำความผิดไว้ด้วยโดยคณะกรรมการสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนและดำเนินการตามข้อ (๖) ต่อไปก็ได้ หรือถ้าเห็นเป็นการสมควรเพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริงอันเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาจะดำเนินการสอบสวนต่อไปก็ได้

(๕) ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธข้อกล่าวหา ให้ผู้ถูกกล่าวหาทำหนังสือชี้แจงข้อกล่าวหาให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งตาม (๔)

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ นั้น ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาสละสิทธิ์ในการชี้แจงข้อกล่าวหาและให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนต่อไปได้



๙

กรณีที่ถูกกล่าวหาได้ทำคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาและอ้างตนเองหรือผู้ใดเป็นพยานให้คณะกรรมการสอบสวนพิจารณารายการพยานหลักฐานของผู้ถูกกล่าวหาว่ารายการใดสมควรที่จะให้นำมาใช้เป็นพยานหลักฐานได้ก็ให้อนุญาตให้แสดงพยานหลักฐานเช่นว่านั้นได้

คณะกรรมการสอบสวนอาจเรียกผู้ถูกกล่าวหามาสอบสวนเพิ่มเติมหลังจากผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาแล้วได้

(๖) เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วให้สรุปผลการสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และเสนอผลการสอบสวนต่อนายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนเพื่อรับทราบเบื้องต้น และให้นายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีส่งผลการสอบสวนและความเห็นพร้อมสำนวนการสอบสวนให้ ก.จ.ม. เพื่อพิจารณาวินิจฉัยต่อไป

เมื่อ ก.จ.ม. ได้วินิจฉัยและมีมติว่าผู้ถูกกล่าวหาผู้ใดกระทำความผิดจรรยาบรรณข้อใดและสมควรได้รับโทษสถานใดแล้ว หรือมีมติว่าผู้ถูกกล่าวหาผู้ใดไม่ได้กระทำความผิดจรรยาบรรณตามที่ถูกกล่าวหาให้เสนอความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

ข้อ ๕๐ การดำเนินการแจ้งคำสั่งตามข้อ ๔๙(๑) ให้มีหนังสือแจ้งคำสั่งไปยังส่วนงานที่ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ในวันและเวลาราชการ หากผู้ถูกกล่าวหาอยู่ปฏิบัติหน้าที่แต่ไม่ยินยอมรับทราบคำสั่งให้นายกสภาหรือผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วแต่กรณีและพยานอีกหนึ่งคนในสังกัดส่วนงานนั้นลงนามรับรองการแจ้งคำสั่ง โดยให้ถือว่าวันและเวลาดังกล่าวเป็นวันที่บุคคลนั้นได้รับแจ้งคำสั่งตามความในวรรคหนึ่งโดยชอบแล้ว

กรณีผู้ถูกกล่าวหาพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยหรือมีเหตุอื่นใดนอกเหนือจากวรรคหนึ่งทำให้ไม่อาจรับแจ้งคำสั่งได้ ให้มีการแจ้งคำสั่งไปทางไปรษณีย์ตอบรับตามที่อยู่ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ไว้กับเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย โดยให้ถือว่าบุคคลนั้นได้รับแจ้งคำสั่งเมื่อครบกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันที่ส่งสำหรับกรณีภายในประเทศ หรือเมื่อครบกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันส่งสำหรับกรณีส่งไปยังต่างประเทศ เว้นแต่จะมีการพิสูจน์ได้ว่าไม่มีการได้รับหรือได้รับก่อนหรือหลังจากวันนั้น

ข้อ ๕๑ การคัดค้านกรรมการสอบสวนให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง โดยจกต้องระบุเหตุอันเป็นสาระสำคัญในการคัดค้านแสดงให้เห็นว่าประธานคณะกรรมการหรือกรรมการสอบสวนที่ตนคัดค้านนั้นเป็นผู้มีเหตุที่จะทำให้การสอบสวนไม่ชอบอย่างไรด้วย

ในกรณีผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานคณะกรรมการสอบสวนหรือกรรมการสอบสวนเห็นว่าตนมีเหตุอันอาจถูกคัดค้านให้ผู้นั้นแจ้งเป็นหนังสือต่อนายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณาและดำเนินการต่อไป

ในการพิจารณาเรื่องการคัดค้านดังกล่าวข้างต้นให้นายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับหนังสือคัดค้าน ทั้งนี้ ให้แสดงผลในการพิจารณาสั่งการดังกล่าวด้วยและแจ้งให้ผู้คัดค้านทราบโดยเร็ว การพิจารณาวินิจฉัยของผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ถือเป็นที่สุด

ในกรณีนายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีไม่สั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งภายในสิบห้าวันตามวรรคสาม ให้ถือว่าผู้ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นประธานคณะกรรมการสอบสวนหรือกรรมการสอบสวนและให้รับดำเนินการตามข้อบังคับนี้ให้เป็นไปโดยชอบต่อไป

#### หมวด ๕

##### โทษและวิธีการลงโทษทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๕๒ โทษทางจรรยาบรรณ ได้แก่

(๑) ตักเตือน

(๒) ว่ากล่าวและสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

(๓) ทำทัณฑ์บน

ข้อ ๕๓ ในกรณีส่งลงโทษตกเดือนให้ระบุว่าผู้ถูกส่งลงโทษได้กระทำความผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับข้อใด เพื่อให้ผู้ถูกส่งลงโทษได้รับทราบความผิดอย่างเพียงพอ และให้มีการจัดเก็บคู่มือหรือสำเนาหนังสือดังกล่าวและเอกสารที่เกี่ยวข้องรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ข้อ ๕๔ ในกรณีส่งลงโทษว่ากล่าวและสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดให้ระบุว่าผู้ถูกส่งลงโทษได้กระทำความผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับข้อใดกับสิ่งที่ประสงค์ให้ดำเนินการให้ถูกต้อง พร้อมกับกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติให้ถูกต้องไว้ด้วย และให้เก็บคู่มือหรือสำเนาหนังสือดังกล่าวและเอกสารที่เกี่ยวข้องรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ข้อ ๕๕ ในกรณีการส่งลงโทษทำทัณฑ์บนให้ระบุว่าผู้ถูกส่งลงโทษได้กระทำความผิดจรรยาบรรณตามข้อบังคับข้อใด เพื่อให้ผู้ถูกส่งลงโทษได้รับทราบความผิดอย่างเพียงพอและให้เก็บหนังสือดังกล่าวและเอกสารที่เกี่ยวข้องรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ข้อ ๕๖ การส่งลงโทษทางจรรยาบรรณหรือยุติเรื่องให้อธิการบดีพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่อธิการบดีได้รับแจ้งเรื่องจาก ก.จ.ม.

การส่งลงโทษทางจรรยาบรรณหรือยุติเรื่องกรณีของอธิการบดีให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณา วินิจฉัยและมีคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเรื่องจาก ก.จ.ม.

การส่งลงโทษทางจรรยาบรรณให้ทำเป็นคำสั่งมหาวิทยาลัย โดยให้นายกสภาหรืออธิการบดีเป็นผู้ลงนามในคำสั่งแล้วแต่กรณี และให้นายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีแจ้งบันทึกผลการลงโทษทางจรรยาบรรณไว้ในทะเบียนประวัติบุคคลผู้นั้นด้วย

ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดถูกส่งลงโทษทางจรรยาบรรณแล้วยังฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณีและให้นายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น

ข้อ ๕๗ วิธีการแจ้งผลการพิจารณาให้ดำเนินการ ดังนี้

ให้นายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีแจ้งผลการพิจารณาเป็นหนังสือหรือแจ้งคำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณแล้วแต่กรณีไปยังผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้ถูกส่งลงโทษและผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้าส่วนงานของผู้ถูกส่งลงโทษตามที่อยู่ของส่วนงานที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่ตามวันและเวลาราชการ

กรณีผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้ถูกส่งลงโทษอยู่ปฏิบัติหน้าที่แต่ไม่ยินยอมรับแจ้งผลการพิจารณาหรือคำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณแล้วแต่กรณี ให้นายกสภาหรือผู้บังคับบัญชาของบุคคลนั้นแล้วแต่กรณี และพยานอีกคนหนึ่งคนในสังกัดส่วนงานนั้นลงนามรับรองการแจ้งผลการพิจารณาหรือคำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณ โดยให้ถือว่าวันและเวลาดังกล่าวเป็นวันที่บุคคลนั้นได้รับแจ้งคำสั่งตามความในวรรคหนึ่งโดยชอบแล้ว

กรณีตามวรรคหนึ่งหากผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้ถูกส่งลงโทษพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยหรือมีเหตุอื่นใดนอกเหนือจากรอคสองทำให้ไม่อาจรับแจ้งได้ ให้นายกสภาหรืออธิการบดีแล้วแต่กรณีแจ้งผลการพิจารณาเป็นหนังสือหรือคำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณไปทางไปรษณีย์ตอบรับตามที่อยู่ทีบุคคลนั้นได้ไว้กับเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย โดยให้ถือว่าบุคคลนั้นได้รับแจ้งเมื่อครบกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันที่ส่งสำหรับกรณีภายในประเทศ หรือเมื่อครบกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่ส่งสำหรับกรณีส่งไปยังต่างประเทศ เว้นแต่จะมีการพิสูจน์ได้ว่าไม่มีการได้รับหรือได้รับก่อนหรือหลังจากวันนั้น

ข้อ ๕๘ การร้องทุกข์คำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณให้ผู้ถูกส่งลงโทษร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์และพิทักษ์ระบบคุณธรรม ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้ถูกส่งลงโทษได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์การอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

กรณีมีคำสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณ ให้แจ้งสิทธิตามความวรรคหนึ่งให้ผู้ถูกส่งลงโทษได้รับทราบด้วย

๑๑

หมวด ๖

บทเฉพาะกาล

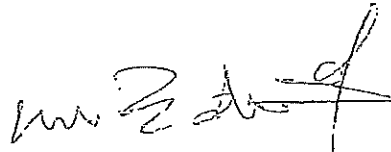
ข้อ ๕๙ ให้ ก.จ.ม. คณะทำงาน คณะอนุกรรมการ หรือคณะบุคคลที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ตั้งไว้ โดยชอบตามระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย จรรยาบรรณของ บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๕ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้จนครบวาระ หรือจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้ง ก.จ.ม. คณะทำงาน คณะอนุกรรมการ หรือคณะบุคคลที่เรียกชื่ออย่างอื่นขึ้นใหม่

ข้อ ๖๐ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่าประพฤติผิดจรรยาบรรณอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้มีการดำเนินการทางจรรยาบรรณตามข้อบังคับที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับโดยอนุโลมต่อไปจนแล้วเสร็จ เว้นแต่ข้อบังคับฉบับใดมีส่วนที่เป็นคุณมากกว่าก็ให้ใช้ข้อบังคับในส่วนที่เป็นคุณฉบับนั้น

(๑) กรณีที่มีคำสั่งให้สอบสวนทางจรรยาบรรณโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ก่อนที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้กรณีนั้นยังคงพิจารณาดำเนินการต่อไปได้จนแล้วเสร็จโดยคณะกรรมการชุดเดิมเว้นแต่มีเหตุสมควร หรือจำเป็นให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งหรือมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นใหม่

(๒) กรณีที่ได้มีการสอบสวนทางจรรยาบรรณหรือพิจารณาวินิจฉัยโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับแต่กรณียังไม่เสร็จสิ้นถึงที่สุด ให้ถือว่าการสอบสวนทางจรรยาบรรณหรือการพิจารณาวินิจฉัยที่ได้กระทำมาแล้วเป็นอันชอบด้วยข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายณรงค์ชัย อัครเศรณี)

นายกสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น



ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘ /2553)

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องร่วรื่องเรียนกล่าวโทษบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ก่อนเข้าสู่กระบวนการสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางจรรยาบรรณหรือสอบสวนทางวินัย

โดยที่เห็นเป็นการสมควรกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องร่วรื่องเรียนกล่าวโทษบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ก่อนเข้าสู่กระบวนการสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางจรรยาบรรณหรือสอบสวนทางวินัย เพื่อคอบสนองนโยบายและภารกิจของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเกี่ยวกับการจัดการองค์กรที่ดี เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 และมาตรา 23 (1) (2) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2541 ประกอบด้วยมติ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในคราวการประชุมครั้งที่ 6/2553 เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2553 จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า “ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๘ /2553) เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องร่วรื่องเรียนกล่าวโทษบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นก่อนเข้าสู่กระบวนการสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางจรรยาบรรณหรือสอบสวนทางวินัย”

ข้อ 2 ให้ใช้ประกาศฉบับนี้ ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศฉบับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
“ก.บ.ม.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย
“บุคลากร”	หมายความว่า	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และให้หมายความรวมถึง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ข้อ 4 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจออกหลักเกณฑ์ คำสั่งเกี่ยวกับการดำเนินการ ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้

ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ 5 กรณีมีการร้องเรียนกล่าวโทษบุคลากรประพฤติดังจรรยาบรรณหรือกระทำผิดทางวินัยของบุคลากร ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสำนักงานอธิการบดี บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย ผู้อำนวยการกอง สำนักงานตรวจสอบภายใน หรือรองอธิการบดีที่ได้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล มอบหมายให้นิติกรที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับเรื่องราวนั้น หรือผู้ที่มีความรู้ด้านกฎหมายหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่เจรจาไกล่เกลี่ยก่อนดำเนินการทวงจรรยาบรรณหรือทางวินัยต่อไป

ข้อ 6 ในการเจรจาไกล่เกลี่ยให้กระทำในทางลับระหว่างคู่กรณี โดยอาจมอบหมายให้ผู้ที่น่าเชื่อถือและศรัทธาของคู่กรณีเป็นคนกลางในการเจรจาไกล่เกลี่ย หรือสร้างความเข้าใจร่วมกันก็ได้ และให้บันทึกเป็นหลักฐานไว้ด้วย

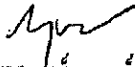
ข้อ 7 ถ้าคู่กรณีตกลงเจรจาประนีประนอม หรือสร้างความเข้าใจร่วมกันไม่ได้ หรือปรากฏเป็นกรณีมีมูลประพฤติดังจรรยาบรรณหรือมีมูลการกระทำผิดทางวินัย ให้ยุติการตกลงเจรจาประนีประนอมหรือสร้างความเข้าใจร่วมกันและแจ้งให้คู่กรณีทราบ แล้วให้ผู้บังคับบัญชารายงานอธิการบดี เพื่อดำเนินการตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้องต่อไป

ถ้าคู่กรณีสามารถตกลงเจรจาประนีประนอม หรือสร้างความเข้าใจร่วมกันได้ ให้ผู้บังคับบัญชาในข้อ 5 ตั้งให้ยุติเรื่อง แล้วให้รายงานต่ออธิการบดีรับทราบ

ข้อ 8 ในการดำเนินการตามขั้นตอนสืบสวนหรือแสวงหาข้อเท็จจริงและการเจรจาไกล่เกลี่ยระหว่างคู่กรณี หากผู้ได้รับมอบหมายหน้าที่ละเมิดต่อบุคลากรผู้ถูกร้องเรียนกล่าวโทษหรือบุคคลอื่น และความเสียหายดังกล่าวเกิดขึ้นจากการกระทำในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เว้นแต่กรณีกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง มหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหายตามพระราชบัญญัติความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองตามที่กฎหมายอื่นกำหนดไว้ด้วย

ข้อ 9 ความตกลงเจรจาไต่ถามคดีของคู่กรณีให้ทำขึ้นเป็นหนังสือจำนวนสามฉบับลงลายมือชื่อคู่กรณีและผู้บังคับบัญชาในข้อ 5 โดยมอบให้คู่กรณีฝ่ายละหนึ่งฉบับ และให้คณะหรือหน่วยงานเจ้าของเรื่องดังกล่าวเก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ

ประกาศ ณ วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2553



(รองศาสตราจารย์สุมนต์ สกลไชย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)



ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑ /2554)  
เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องร่วกร้องเรียนกล่าวโทษบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ก่อนเข้าสู่กระบวนการสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางจรรยาบรรณหรือสอบสวนทางวินัย  
(ฉบับที่ 2)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 8/2553) เรื่อง กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องร่วกร้องเรียนกล่าวโทษบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ก่อนเข้าสู่กระบวนการสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางจรรยาบรรณหรือสอบสวนทางวินัย ลงวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2553

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 และมาตรา 23 (1) (2) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2541 ประกอบด้วยมติ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2554 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2554 จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า “ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๑ /2554) เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องร่วกร้องเรียนกล่าวโทษบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นก่อนเข้าสู่กระบวนการสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางจรรยาบรรณหรือสอบสวนทางวินัย (ฉบับที่ 2)”

ข้อ 2 ให้ใช้ประกาศฉบับนี้ ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “วินัย” และคำว่า “วินัยอย่างร้ายแรง” ต่อท้ายบทนิยามคำว่า “บุคลากร” ในข้อ 3 ของประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 8/2553) ลงวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2553 ตามลำดับ ดังนี้

“วินัย”	หมายความว่า	ความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
“วินัยอย่างร้ายแรง”	หมายความว่า	ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ข้อ 4 ให้ยกเลิกความในข้อ 5 ของประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 8/2553) ลงวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2553 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“กรณีมีการร้องเรียนกล่าวโทษบุคลากรประพฤติผิดจรรยาบรรณหรือกระทำผิดทางวินัยของบุคลากร อธิการบดีอาจให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสำนักงานอธิการบดี บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย ผู้อำนวยการกอง สำนักงานตรวจสอบภายใน หรือรองอธิการบดีที่ได้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล มอบหมายให้นิติกรที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับเรื่องร่วมนั้น หรือผู้ที่มีความรู้ด้านกฎหมายหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่เจรจาไกล่เกลี่ยก่อนดำเนินการกระบวนการทางจรรยาบรรณหรือทางวินัยต่อไป”

ข้อ 5 การร้องเรียนกล่าวโทษบุคลากรใดที่เกิดขึ้นก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้เป็นดุลพินิจของ  
อธิการบดีที่จะสั่งให้ดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ยก่อนดำเนินการทวงจรรยาบรรณหรือทางวินัย

ข้อ 6 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจออกหลักเกณฑ์ คำสั่งเกี่ยวกับ  
การดำเนินการ ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้

ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔



(รองศาสตราจารย์กิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)



หมายเหตุ :- เหตุผลในการแก้ไขเพิ่มเติมประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 8/2553) เรื่อง  
แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องรางวัลเรียนกล้า่วโทษบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ก่อนเข้าสู่กระบวนการ  
สอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางจรรยาบรรณหรือสอบสวนทางวินัย ฉบับลงวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ.2553 คือ โดยที่  
ประกาศดังกล่าวได้ใช้บังคับมาเป็นระยะหนึ่งแล้ว ด้วยมีเนื้อความบางส่วนที่นำไปถือใช้ปฏิบัติแล้วมีความเข้าใจไม่  
สอดคล้องตรงกัน จึงจำเป็นต้องมีบทนิยามเพิ่มเติมให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งการดำเนินการดังกล่าวให้เป็น  
คุณประโยชน์ของหัวหน้าส่วนราชการที่จะเห็นสมควรให้มีการดำเนินการ จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมประกาศนี้

