ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา
ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย จรรยาบรรณและคุณธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้สอดคล้อง และเป็นไปตามมาตรฐานของจรรยาบรรณตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงให้ออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้ เรียกว่า "ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๙"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย จรรยาบรรณ และคุณธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย จรรยาบรรณ และคุณธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยพะเยา

"สภามหาวิทยาลัย" หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยพะเยา

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

"ผู้บังคับบัญชา" หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับการบริหารและสั่งการ คณบดีหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง และให้หมายความรวมถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยาและโรงพยาบาลทันตกรรมมหาวิทยาลัยพะเยา

"ส่วนงาน" หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓

"หัวหน้าส่วนงาน" หมายความว่า หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓

"บุคลากร"...

“บุคลากร” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและให้หมายความรวมถึงลูกจ้างของส่วนงานและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา

“ผู้เรียน” หมายความว่า นิสิตมหาวิทยาลัยพะเยาและนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยาและบุคคลที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้เรียนในระบบการศึกษาตลอดชีวิต

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และกรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑
มาตรฐานจรรยาบรรณ
ส่วนที่ ๑
หลักมาตรฐานจรรยาบรรณของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ จรรยาบรรณที่กำหนดต้องยึดมั่นในหลักการต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

(๒) ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ

(๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

(๔) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ไม่ใช้อำนาจครอบงำผิดทำนองคลองธรรมต่อผู้เรียน

ส่วนที่ ๒
จรรยาบรรณของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ

ข้อ ๘ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องไม่ให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมายหรือผู้ที่มีความประพฤติในทางเสื่อมเสีย เช่น ผู้เปิดบ่อนการพนัน หรือผู้ที่ข้องเกี่ยวกับยาเสพติดอันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

ข้อ ๙ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องหมั่นศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๑๐ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบต่อผลงาน ทางวิชาการ งานวิจัย และผลงานที่มีการเผยแพร่

ข้อ ๑๑ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องเคารพ และไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

ข้อ ๑๒ บุคลากร ...

ข้อ ๑๒ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องไม่ใช้หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้สถานะหรือตำแหน่งการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม

ข้อ ๑๓ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องไม่ยินยอมให้คู่สมรส ญาติสนิทบุคคลในครอบครัวหรือผู้ใกล้ชิด ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือของผู้อื่น และต้องไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจหน้าที่ของตนโดยมิชอบ

ข้อ ๑๔ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องไม่เรียกร้องสิ่งตอบแทน หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน และจะต้องดูแลให้คู่สมรสญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตนปฏิบัติเช่นเดียวกัน

ข้อ ๑๕ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องไม่ใช้หรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้เกิดความเข้าใจผิด หรือเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเองและผู้อื่น

ข้อ ๑๖ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องแสดงความรับผิดชอบในกรณีที่ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาด

ข้อ ๑๗ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องรักษาความลับขององค์กร เว้นแต่ เป็นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ข้อ ๑๘ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องยึดมั่นในกฎหมายและคำนึงถึงระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งผู้สมควรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

ข้อ ๑๙ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้ว ต้องไม่นำข้อมูลข่าวสารอันเป็นความลับของมหาวิทยาลัยซึ่งตนได้มาในระหว่างอยู่ในตำแหน่งไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอื่น

ข้อ ๒๐ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องเปิดเผยข้อมูลการทุจริต การใช้อำนาจในทางที่ผิดการฉ้อฉล หลอกลวง หรือกระทำการอื่นใดที่ทำให้มหาวิทยาลัยเสียหายต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๒๑ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องใช้และรักษาทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้น ๆ เท่านั้น

ข้อ ๒๒ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องยึดมั่น ปฏิบัติตามนโยบาย ปณิธานของมหาวิทยาลัยและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิต และบุคคลทั่วไป

ข้อ ๒๓ บุคลากรต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

ในกรณีที่เห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายังยืนยันโดยให้เหตุผลเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๒๔ บุคลากร...

ข้อ ๒๔ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองครองธรรม

ข้อ ๒๕ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องเคารพสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลของผู้อื่น โดยไม่แสดงกิริยา หรือใช้วาจาอันไม่สุภาพ อาฆาตมาดร้าย หรือใส่ร้ายหรือเสียดสีบุคคลใดและส่งเสริมให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ

ข้อ ๒๖ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติต่อองค์กรธุรกิจที่ติดต่อทำธุรกิจกับหน่วยงานของรัฐ ตามระเบียบ และขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ ๒๗ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๒๘ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๒๙ การกระทำผิดจรรยาบรรณของบุคลากรให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรง

(๑) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนโดยมิชอบ

(๒) การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้เรียนซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

(๓) การเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้เรียนหรือผู้รับบริการเพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด

(๔) การเปิดเผยความลับของผู้เรียน ที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจทั้งนี้ โดยมิชอบ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

(๕) การสอน หรืออบรมผู้เรียนเพื่อให้กระทำการที่รู้อยู่ว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง

(๖) การกระทำความผิดอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามสภาพและความร้ายแรงของการกระทำ

หมวด ๒
คณะกรรมการและการประชุม

ส่วนที่ ๑
คณะกรรมการ

ข้อ ๓๐ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(๑) อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย จำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๓) หัวหน้า...

(๓) หัวหน้าส่วนงาน ตามที่อธิการบดีมอบหมาย จำนวนสามคน เป็นกรรมการ

(๔) ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัย หรือกรรมการสภามหาวิทยาลัย ประเภทคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย ตามที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นกรรมการ

(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย ตามที่อธิการบดีมอบหมาย จำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๖) ผู้อำนวยการกองกฎหมาย เป็นเลขานุการ

(๗) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

อาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการเพิ่มเติมได้ตามจำนวนที่เหมาะสม

ให้กรรมการตาม (๓) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้ และต้องไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกลงโทษทางจรรยาบรรณมาก่อน

ข้อ ๓๑ ประธานกรรมการและกรรมการตามข้อ ๓๐ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๔) ถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณ

(๕) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการประเภทนั้น

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่กรรมการตามข้อ ๓๐ วรรคหนึ่ง (๓) ว่างลงก่อนครบวาระ ให้อธิการบดีมอบหมายและเสนอสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลง ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการแทน ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าระยะเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการเหลืออยู่น้อยกว่าหกสิบวันจะไม่ดำเนินการให้ได้มาซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการตามข้อ ๓๐ วรรคหนึ่ง (๓) ครบวาระการดำรงตำแหน่ง แต่ยังมิได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการดังกล่าว ให้คณะกรรมการที่เหลืออยู่เป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการและปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งใหม่

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่ตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการนอกจากกรรมการตามข้อ ๓๐ วรรคหนึ่ง (๓) ว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมิได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการเท่าที่มีอยู่เป็นองค์ประกอบ และให้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

ข้อ ๓๔ ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) ส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

(๒) เสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยในการปรับปรุง ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน

(๓) เสนอ...

(๓) เสนอแนะแนวทางและมาตรการในการป้องปรามการกระทำที่อาจนำไปสู่การประพฤติผิดจรรยาบรรณของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

(๔) พิจารณาและกลั่นกรองเรื่องร้องเรียน ว่าเรื่องใดเป็นกรณีการกระทำผิดตามระเบียบนี้หรือไม่ และให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด

(๕) พิจารณาดำเนินการสืบสวน สอบสวน รวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องที่บุคลากรถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดจรรยาบรรณหรือไม่ รวมถึงการเรียกให้หน่วยงานภายในหรือบุคลากรให้ข้อมูล เอกสาร หลักฐาน พยาน หรือสิ่งใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหา รวมถึงการขอความร่วมมือต่อหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

(๖) พิจารณาและวินิจฉัยเรื่องร้องเรียนกรณีบุคลากรถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และให้มีอำนาจออกคำสั่ง หรือออกมาตรการแก้ไข เพื่อบรรเทาผลร้ายจากการฝ่าฝืน

เว้นแต่ในกรณีเมื่อสอบสวนเสร็จสิ้นและพบว่าเป็นการกระทำผิดละเมิดจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงและอาจมีมูลความผิดทางวินัย ให้คณะกรรมการเสนอความเห็นต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

(๗) พิจารณายุติเรื่อง ที่บุคลากรถูกกล่าวหา เมื่อพบว่าไม่มีมูลเพียงพอในการรับฟังเพื่อพิจารณาและวินิจฉัยหรือเมื่อบุคลากรได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ตามมาตรการหรือความเห็นของคณะกรรมการแล้ว

(๘) พิจารณาและดำเนินการไกล่เกลี่ยเกี่ยวกับจรรยาบรรณของบุคลากรเพื่อส่งเสริมการระงับข้อพิพาทด้วยสันติวิธีและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีอำนาจเรียกหรือเชิญผู้เกี่ยวข้องมาให้ข้อเท็จจริง รับฟังความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา

(๙) สั่งการไปยังส่วนงานหรือหน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากรที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ให้แก้ไขปัญหาตามมติของคณะกรรมการ

(๑๐) ดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านจรรยาบรรณ

(๑๑) เสนอมหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงานหรือบุคคลเพื่อช่วยเหลืองานของคณะกรรมการได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๑๒) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยปีละครั้ง

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย

ส่วนที่ ๒
การประชุม

ข้อ ๓๕ การประชุมของคณะกรรมการให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกี่ยวกับการประชุมและการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการในที่ประชุมจำนวน ๑ คน ปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการในที่ประชุมแทน

ข้อ ๓๖ การประชุม...

ข้อ ๓๖ การประชุมของคณะกรรมการ หากมีการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกรรมการคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ หรือมีกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับเรื่องที่พิจารณา กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าร่วมประชุม และให้ถือว่าคณะกรรมการเท่าที่เหลืออยู่เป็นองค์ประชุมตามระเบียบนี้

ในกรณีกรรมการตามระเบียบนี้ผู้หนึ่งผู้ใดตกเป็นผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดจรรยาบรรณ ให้กรรมการผู้นั้นออกจากที่ประชุม และให้ถือว่าคณะกรรมการเท่าที่เหลืออยู่เป็นองค์ประชุมตามระเบียบนี้

ในกรณีประธานกรรมการตามระเบียบนี้ตกเป็นผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดจรรยาบรรณ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการในที่ประชุม จำนวน ๑ คน ปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการในที่ประชุมแทน

หมวด ๓
กระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ส่วนที่ ๑
การกล่าวหา

ข้อ ๓๗ การดำเนินการทางจรรยาบรรณ ตามระเบียบนี้ ให้กระทำได้เมื่อได้รับหนังสือกล่าวหา หรือเมื่อผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการพบเห็นการประพฤติผิดจรรยาบรรณ

ข้อ ๓๘ การกล่าวหาว่าบุคลากรประพฤติผิดจรรยาบรรณ ตามระเบียบนี้ต้องทำเป็นหนังสือ โดยใช้ถ้อยคำสุภาพ และอย่างน้อยต้องกำหนดสาระสำคัญที่ประกอบไปด้วยผู้กล่าวหาหรือผู้ที่ทราบเรื่องการกระทำผิดและระบุพยานหลักฐานเบื้องต้นอันมีมูลน่าเชื่อถือได้ว่าบุคลากรผู้นั้นอาจประพฤติผิดจรรยาบรรณ และลงลายมือชื่อผู้กล่าวหา โดยการกล่าวหาให้ใช้แนวปฏิบัติการจัดการข้อร้องเรียนทั่วไปของมหาวิทยาลัย โดยอนุโลม

ข้อ ๓๙ บุคลากรผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควร หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ ที่ไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางจรรยาบรรณตามที่กำหนดในระเบียบนี้

บุคลากรผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควร หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ ที่เป็นความผิดวินัยหรือความผิดวินัยร้ายแรงด้วย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

กรณีผู้บังคับบัญชาถูกกล่าวหาว่าประพฤติผิดจรรยาบรรณ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณาดำเนินการทางจรรยาบรรณ ตามที่กำหนดในระเบียบนี้

การดำเนินการทางจรรยาบรรณ ตามวรรคหนึ่ง ต้องให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบเรื่องที่ถูกกล่าวหาและมีโอกาสโต้แย้งหรือชี้แจงข้อกล่าวหาและแสดงพยานหลักฐานของตนได้ และให้ความคุ้มครองแก่ผู้กล่าวหาหรือพยาน โดยเฉพาะผู้เรียนด้วย

ข้อ ๔๐ ในกรณีที่อธิการบดีถูกกล่าวหาว่าประพฤติผิดจรรยาบรรณ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งตามจำนวนที่เห็นสมควร โดยให้มีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับคณะกรรมการตามระเบียบนี้ และให้พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ส่วนที่ ๒...

ส่วนที่ ๒
การพิจารณาและวินิจฉัย

ข้อ ๔๑ ให้คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยไปตามพยานหลักฐาน และพฤติการณ์อย่างเป็นธรรม

ข้อ ๔๒ เมื่อคณะกรรมการได้รวบรวมพยานหลักฐานแล้ว ให้คณะกรรมการประชุมเพื่อพิจารณาและวินิจฉัยพร้อมทั้งลงมติว่าบุคลากรผู้ถูกกล่าวหาประพฤติผิดจรรยาบรรณหรือไม่ อย่างไร โดยระบุเหตุผลประกอบ

ข้อ ๔๓ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยและมีมติแล้ว อาจสั่งให้บุคลากรผู้นั้นดำเนินการตามมาตรการหรือความเห็นของคณะกรรมการได้และเมื่อได้ดำเนินการแล้ว คณะกรรมการอาจสั่งยุติเรื่องได้ เว้นแต่คณะกรรมการโดยเสียงข้างมากเห็นควรเสนอความเห็นและบทลงโทษต่ออธิการบดี เพื่อพิจารณาสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณ ตามระเบียบนี้ ต่อไปก็ได้

กรณีที่อธิการบดีถูกกล่าวหาว่าประพฤติผิดจรรยาบรรณ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยและมีมติเรียบร้อยแล้ว อาจสั่งให้อธิการบดีดำเนินการตามมาตรการหรือความเห็นของคณะกรรมการได้และเมื่อได้ดำเนินการแล้ว คณะกรรมการอาจสั่งยุติเรื่องได้ เว้นแต่คณะกรรมการโดยเสียงข้างมากเห็นควรเสนอความเห็นและบทลงโทษต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาสั่งลงโทษทางจรรยาบรรณ ตามระเบียบนี้ต่อไปก็ได้

หมวด ๔
โทษและวิธีการลงโทษทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๔ โทษและวิธีการลงโทษกรณีการกระทำผิดจรรยาบรรณ ที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

กรณีที่หน่วยงานภายในหรือบุคลากรไม่ให้ความร่วมมือต่อคณะกรรมการให้ถือเป็นความผิดวินัย กรณีขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาและให้คณะกรรมการรายงานต่อมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ ๔๕ โทษทางจรรยาบรรณ มีดังนี้

(๑) ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือ

(๒) สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือ

(๓) ทำทัณฑ์บน

นอกจากโทษตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจมีมติเห็นเป็นอย่างอื่นก็ได้ และให้ดำเนินการให้เป็นไปตามมตินั้น

เมื่อดำเนินการ...

เมื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสองแล้ว ให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติบุคคลด้วย เว้นแต่คณะกรรมการโดยเสียงข้างมากเห็นว่าเป็นการกระทำความผิดครั้งแรกและมิใช่กรณีรุนแรง อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง โดยยังไม่บันทึกในทะเบียนประวัติก็ได้

เมื่อดำเนินการตามวรรควรรคหนึ่งและวรรคสอง หากบุคลากรผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน หรือไม่ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ตามวรรคหนึ่ง หรือไม่ดำเนินการตามมติของคณะกรรมการ ตามวรรคสอง ให้ถือว่าบุคลากรผู้นั้นกระทำผิดวินัยด้วย

ผลการลงโทษทางจรรยาบรรณ ของบุคลากรจะนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบในปีนั้น ๆ ที่ถูกลงโทษ หรือนำมาใช้ในการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งหรือการพ้นจากตำแหน่งด้วยก็ได้

ข้อ ๔๖ วิธีการลงโทษทางจรรยาบรรณ มีดังนี้

(๑) การตักเตือน ให้ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยแจ้งให้ผู้กระทำผิดได้ทราบด้วยว่าการกระทำใดที่เป็นความผิดจรรยาบรรณ และให้บันทึกการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรและให้เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน

(๒) การสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด ให้ทำเป็นหนังสือ โดยระบุการกระทำที่เป็นความผิดจรรยาบรรณ และสิ่งที่ประสงค์ให้ดำเนินการให้ถูกต้อง พร้อมกับกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติให้ถูกต้องไว้ด้วย และให้เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน

(๓) การทำทัณฑ์บน ให้ทำเป็นหนังสือ โดยระบุการกระทำที่เป็นความผิดจรรยาบรรณหรือรายละเอียดของการประพฤติผิดจรรยาบรรณไว้ให้ชัดเจน โดยให้ผู้กระทำผิดลงลายมือชื่อรับทราบและให้เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน

หมวด ๕
การโต้แย้งการลงโทษ

ข้อ ๔๗ บุคลากรผู้ใดถูกลงโทษทางจรรยาบรรณ มีสิทธิโต้แย้งการลงโทษต่อผู้สั่งลงโทษภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งการลงโทษจรรยาบรรณ

การพิจารณาการโต้แย้งการลงโทษของผู้สั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง ให้ถือเป็นที่สุด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๘ ในระหว่างที่ยังไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการที่มีอยู่เดิม ตามระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย ว่าด้วย จรรยาบรรณ และคุณธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถือเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการตามระเบียบนี้และปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะครบวาระ

ข้อ ๔๙ ในกรณี...

ข้อ ๔๙ ในกรณีบุคลากรถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดจรรยาบรรณอยู่ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับแต่ยังมิได้ดำเนินการ หรืออยู่ในระหว่างการดำเนินการแต่ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามระเบียบนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งหรือกระทบสิทธิของผู้ถูกกล่าวหาตามระเบียบเดิม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ศาสตราจารย์พิเศษอรรถพล ใหญ่สว่าง)
นายกสภามหาวิทยาลัยพะเยา