



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ว่าด้วยบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีว่าด้วยบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัยให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ฉะนั้น อาศัยอำนาจความในมาตรา ๑๖(๙) แห่งพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. ๒๕๓๓ สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙
เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

- ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙”
- ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป
- ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖
- ข้อ ๔ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗
- ข้อ ๕ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘
- ข้อ ๖ ในข้อบังคับนี้
- | | | |
|------------------|-------------|---|
| “มหาวิทยาลัย” | หมายความว่า | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี |
| “สภามหาวิทยาลัย” | หมายความว่า | สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี |
| “อธิการบดี” | หมายความว่า | อธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี |
| “คณะกรรมการ” | หมายความว่า | คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี |
- ข้อ ๗ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

- ข้อ ๘ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยบุคคล ต่อไปนี้
- (๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ
 - (๒) อธิการบดี เป็นรองประธานกรรมการ
 - (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน ๔ คน เป็นกรรมการ
 - (๔) ผู้แทนสภาวิชาการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

- (๕) ผู้แทนคณาจารย์ประจำ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- (๖) ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๗) รองอธิการบดี ที่อธิการบดีกำหนด เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้อธิการบดีแต่งตั้งพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่า ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๙ ประธานกรรมการและกรรมการ ตามข้อ ๘ (๓) (๔) (๕) และ (๖) มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๒ ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง ประธานกรรมการและกรรมการตามข้อ ๘ (๓)

(๔) (๕) และ (๖) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการในประเภทนั้น
- (๔) สภามหาวิทยาลัยให้ออกดอน

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการ ตามข้อ ๘ (๓) (๔) (๕) และ (๖) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระและได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่แล้ว

ข้อ ๑๐ คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ และโดยเฉพาะมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- (๑) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
- (๒) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งและการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
- (๓) ติความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้
- (๔) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่ สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- (๕) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล
- (๖) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการ เพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ
- (๗) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ระเบียบนั้น เมื่อได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยแล้วให้ใช้บังคับได้

ข้อ ๑๑ การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานและรองประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใด กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๒

บททั่วไป

ข้อ ๑๒ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานและลูกจ้าง ของมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุตามที่คณะกรรมการกำหนด แต่ต้องไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี และไม่เกิน ๖๐ ปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๕) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(๖) ไม่เป็น หรือ เคยเป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๘) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือสติปัญญาไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้

(๙) ไม่เป็นโรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

(๑๐) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับพักงาน หรือพักราชการ

(๑๑) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๑๒) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น เพราะกระทำผิดวินัย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการอาจพิจารณาอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างที่ขาดคุณสมบัติ ตาม (๑) ได้

- ข้อ ๑๓ อัตราเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนแนบท้ายข้อบังคับนี้ และถ้าปรากฏว่าค่าครองชีพสูงขึ้น หรือบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ก็ให้มีการปรับบัญชีอัตราเงินเดือนให้เหมาะสม โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
- ข้อ ๑๔ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย อาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามสภาวะเศรษฐกิจหรือเงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
- ข้อ ๑๕ วัน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปีของพนักงานและลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
- ข้อ ๑๖ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานและลูกจ้างตามความจำเป็นและความเหมาะสม และในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าที่ราชการกำหนด ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนดังกล่าวให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
- ห้ามมิให้จ่ายเงินตอบแทนแก่พนักงาน หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ซึ่งออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง และอัตราเงินเดือน

- ข้อ ๑๗ ตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย มี ๓ ประเภท คือ
- (ก) ตำแหน่งวิชาการ ได้แก่
 - (๑) ตำแหน่งคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย
 - (๒) ตำแหน่งนักวิจัย
 - (๓) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด
 - (ข) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ได้แก่
 - (๑) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ
 - (๒) ตำแหน่งธุรการ
 - (๓) ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองหรือแผนก
 - (๔) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

(ค) ตำแหน่งบริหารวิชาการ ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อ
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์

(๓) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการศูนย์ หรือรองหัวหน้า
หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์

(๔) หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าสถานวิจัย หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
สาขาวิชา หรือสถานวิจัย

(๕) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๘ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และ
จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่
ความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงาน

ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยไว้เป็นบรรทัดฐาน
ทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดง ประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และแสดงอัตราเงินเดือนของตำแหน่งไว้ด้วย

ในกรณีมีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการอาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงาน และลูกจ้างของ
มหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

ข้อ ๑๙ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่าน
กระบวนการสรรหาและคัดเลือก ตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๐ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุทำสัญญาการปฏิบัติงานกับผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ตามข้อ ๑๙ ผู้ใด
ปฏิบัติงานครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
คณะกรรมการกำหนด จึงจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต่อไป

การทดลองปฏิบัติงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการกำหนดในสัญญาตามความ
จำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๒๑ ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ
ประสบการณ์หรือความชำนาญงาน เข้าเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้เสนอคณะกรรมการ
พิจารณา เมื่อคณะกรรมการอนุมัติให้บรรจุ และได้กำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ
โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๒ พนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่ง และออกจากงานไปปฏิบัติงานพิเศษตามความ
ประสงค์ของมหาวิทยาลัย ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๓ พนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใด พ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปแล้ว และไม่ใช้กรณี ออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย ถ้าสมัครเข้าทำงาน และมหาวิทยาลัยต้องการจะรับผู้นั้นเข้าเป็น พนักงานหรือลูกจ้าง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๔ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งตามข้อ ๑๗(ค) (๑) (๒) (๓) และ (๔) ให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. ๒๕๓๓

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง คุณสมบัติหลักเกณฑ์วิธีการแต่งตั้งและถอดถอน รวมทั้งการให้ได้รับเงินเดือนของคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ ถ้าตำแหน่งพนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และเป็นกรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ.๒๕๓๓ ให้ผู้มีอำนาจ ตามข้อ ๒๔ สั่งให้พนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยตามที่เห็นสมควร รักษาการในตำแหน่งนั้น ชั่วคราวได้

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับอื่นแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ก็ให้ ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้น ในระหว่างรักษาการในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๔ เป็นผู้สั่งเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณและผลงาน ความอดุสาหะ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ กำหนด

หมวด ๔

ประเภทการลา

ข้อ ๒๗ การลามี ๖ ประเภท คือ

(๑) การลาป่วย

(๒) การลาคลอดบุตร

(๓) การลากิจส่วนตัว

(๔) การลาพักผ่อน

(๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์

(๖) การลาเข้ารับการตรวจพลหรือเข้ารับการเตรียมพล

ข้อ ๒๘ หลักเกณฑ์และวิธีการตามมาตรา ๒๗ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๕

การพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง

ข้อ ๒๙ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง ดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ
- (๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง

ข้อ ๓๐ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาพนักงานหรือลูกจ้างตามมาตรา ๒๙ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๖

วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๑ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๒ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

การปฏิบัติหน้าที่โดยขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่ โดยชอบอันเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๓ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๔ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่

การประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยเสียหายอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- ข้อ ๓๕ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย และต้องไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยเสียหายอย่างร้ายแรงหรือละทิ้ง หน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์ อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัยเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- ข้อ ๓๖ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย
- ข้อ ๓๗ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน และจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย ตามที่คณะกรรมการกำหนด
- ข้อ ๓๘ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติ หน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย
- ข้อ ๓๙ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
- ข้อ ๔๐ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็น การทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- ข้อ ๔๑ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่เป็นตัวกระทำกรในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท หรือใช้เวลาทำการ ของมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นใดในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท หรือใช้เวลาทำการของ มหาวิทยาลัยปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าจ้าง เว้นแต่จะได้รับ อนุญาตจากผู้บังคับบัญชา
- ข้อ ๔๒ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตน หรือแก่ชื่อเสียงของ มหาวิทยาลัย การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือเป็น ความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง
- ข้อ ๔๓ ผู้บังคับบัญชา ต้องดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำ ผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย
- ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๔ โทษผิดทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) งดบำเหน็จความชอบ
- (๓) ปลดออก
- (๔) ไล่ออก

ข้อ ๔๕ การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และระวางอย่า
ลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใดตามข้อใด

ข้อ ๔๖ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี
ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาตโทษก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เพียงใดให้เป็นไปตามที่
คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๗ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษปลดออก
หรือไล่ออกแล้วแต่กรณี

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้า
ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน
โดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวน ให้ดำเนินการสั่งลงโทษตาม
วรรคหนึ่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามคณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๘ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้อง
คดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว ผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๔ ก็ยังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออก
หรือไล่ออกได้ เว้นแต่พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้นั้นจะออกจากมหาวิทยาลัยเพราะตาย

ข้อ ๔๙ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้ง
คณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่
กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๔ มีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อรอฟังการ
สอบสวน หรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือคำพิพากษาถึงที่สุด
ว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่
จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่นก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจตาม ข้อ ๒๔ สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม
หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๗

การออกจากงาน

ข้อ ๕๐ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน
- (๕) สิ้นสุดสัญญา
- (๖) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ตามข้อ ๕๒ ข้อ ๕๓ และข้อ ๕๔ หรือตามเหตุผลและความจำเป็นอื่นที่คณะกรรมการกำหนด
- (๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๕๑ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณา เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยขอลาออก เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัยจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือนนับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ ๕๒ อธิการบดี มีอำนาจสั่งให้พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่ระบุไว้ในข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วยคือ

- (๑) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ
- (๓) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๒ หรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนการบรรจุ โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๘
- (๔) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ไม่ได้ขึ้นเงินเดือนประจำปีติดต่อกัน ๒ ปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเท่ากับอัตราสูงสุด
- (๕) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

(๖) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกลสอบสวน หากให้ปฏิบัติงานต่อไป อาจเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๗) เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกกรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าอธิการบดีเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย จะไม่สั่งให้ออกจากงาน หรือเลิกจ้างก็ได้

การให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ตาม (๖) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๓ เมื่อพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานพิเศษใด ๆ ตามความประสงค์ของมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน หรือเลิกจ้างได้ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๕๔ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๕๕ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยคนใดมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งและเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจให้พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ อยู่ปฏิบัติงานต่อไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๖ การออกจากงานของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่งนับแต่วันออกจากงาน

หมวด ๘

การร้องทุกข์

ข้อ ๕๗ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมีสิทธิร้องทุกข์ได้ เมื่อ

(๑) เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม มีความเดือดร้อนหรือเสียหาย เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในกรณีดังต่อไปนี้

๒.๑ บริหารงานบุคคลโดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแตกต่างกันในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพสถานะทางสังคม หรือเศรษฐกิจ ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อกฎหมาย

๒.๒ ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๒.๓ ประวิงเวลา หรือหวังเหนี่ยวการดำเนินการบางเรื่องเป็นเหตุให้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร

- (๓) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย วินิจฉัยเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งให้เป็นไปตามมตินั้น ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความตามข้อ ๔๙ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๙

การอุทธรณ์

ข้อ ๕๘ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

- (๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตบ่าเหน็จความชอบ ให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง
- (๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย วินิจฉัยเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งให้เป็นไปตามมตินั้น ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความตามข้อ ๔๙ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสุวาน)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี