



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

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

พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้า
ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน
โดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวน ให้ดำเนินการสั่งลงโทษตาม
วรรคหนึ่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามคณะกรรมการกำหนด

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

ข้อ ๔๙ พนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้ง
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