ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๔๗

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. ๒๕๒๑ สภามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จึงกำหนดข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๗"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้
"พนักงานมหาวิทยาลัย" หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้
ในกรณีที่ต้องตีความตามข้อบังคับนี้ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑
คณะกรรมการ

ข้อ ๕ เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานบุคคลของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย
(๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธาน
(๒) อธิการบดี เป็นรองประธาน

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยด้านการบริหารงานบุคคลจำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๔) ผู้แทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาจำนวนสามคน เป็นกรรมการ

(๕) ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักหรือสถาบันจำนวนสามคน เป็นกรรมการ

(๖) ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๖ คณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรณีกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนให้ผู้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่คณะกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมิได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ ให้คณะกรรมการ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้และดำเนินการอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย และมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

ข้อ ๘ การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานทำหน้าที่แทน หากรองประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใด กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๒
พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นคณะกรรมการอาจพิจารณาอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ขาดคุณสมบัติตาม (๑) หรือ (๒) ได้

ข้อ ๑๐ นอกจากมีคุณสมบัติตามข้อ ๙ แล้วพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๒) เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(๓) เป็น หรือ เคยเป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือสติฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตไม่ปกติ

(๖) เป็นโรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง

(๗) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับพักงาน หรือพักราชการ

(๘) เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือ ให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือจากองค์การมหาชนเพราะกระทำผิดวินัย

(๑๐) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือ ให้ออกจากหน่วยงานเอกชนเพราะเหตุทุจริตหรือประพฤติมิชอบ

หมวด ๓
การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง
ค่าจ้างและสวัสดิการ

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย มี ๓ ประเภท คือ

(๑) ตำแหน่งวิชาการ ได้แก่

(ก) ศาสตราจารย์

(ข) รองศาสตราจารย์

(ค) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(ง) อาจารย์

(๒) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ได้แก่

(ก) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ

(ข) ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(ค) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

(๓) ตำแหน่งบริหารวิชาการ ได้แก่

(ก) อธิการบดี

(ข) รองอธิการบดี ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(ค) ผู้ช่วยอธิการบดี รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชา รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสถาบัน หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(ง) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัย จะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใดอยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงคุณภาพ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณของงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานเต็มเวลาหรือไม่เต็มเวลา

ให้คณะกรรมการจัดให้มีมาตรฐานตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมาตรฐานในการกำหนดตำแหน่งให้แสดง ประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ทั้งตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาหรือไม่เต็มเวลา

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการอาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

ข้อ ๑๓ การจ้างบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้จ้างจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา การคัดเลือก หรือการสอบแข่งขัน ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งและความต้องการของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

การจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๑(๑) หรือข้อ ๑๑(๒)(ค) ซึ่งต้องการความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการของผู้นั้นเป็นพิเศษ มหาวิทยาลัยอาจจ้างโดยมีเงื่อนไขให้ปฏิบัติงานไม่เต็มเวลาการปฏิบัติงานก็ได้ ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งและความต้องการของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๔ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างกับผู้ผ่านกระบวนการตามข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติงานครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา และผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด จึงจะได้รับการต่อสัญญาจ้างตามที่กำหนดในข้อ ๑๘

แบบของสัญญาจ้าง ระยะเวลาและเงื่อนไขการทดลองปฏิบัติงาน และเงื่อนไขอื่นในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดตามความจำเป็นและเหมาะสมแก่ตำแหน่งที่ทำการจ้าง

ข้อ ๑๕ ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์หรือความชำนาญงานเป็นพิเศษ เพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งที่จะทำการจ้างและอัตราค่าจ้างที่จะได้รับ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ให้นำความในข้อ ๑๔ มาใช้แก่การจ้างตามวรรคหนึ่งโดยอนุโลม

ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่ง และออกจากงานไปปฏิบัติงานพิเศษตามความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างโดยอาจกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปแล้ว และไม่ใช่กรณีออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย ถ้าสมัครเข้าทำงานและมหาวิทยาลัยต้องการจะรับผู้นั้นเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างและให้ดำรงตำแหน่งใดและรับค่าจ้างในอัตราใดให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละปีเพื่อใช้ในการต่อสัญญาจ้างหรือเพื่อการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับค่าจ้าง ให้จัดให้มีการประเมินอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ภายในระยะเวลา ๑ เดือนก่อนวันสิ้นปีงบประมาณ หรือก่อนครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง

หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการกำหนดโดยคำนึงถึงสภาพความแตกต่างของงานของแต่ละส่วนงาน ความแตกต่างของตำแหน่งงาน การปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาหรือไม่เต็มเวลาตามสัญญาจ้าง และความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน

หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการการประเมินผลงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๔๘ วรรคสอง ให้คณะกรรมการกำหนดโดยคำนึงถึงความเชี่ยวชาญและความชำนาญการเป็นพิเศษ และความรู้ความสามารถของผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งตามสัญญาจ้างนั้น

ข้อ ๑๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้างแล้ว และมีผลการปฏิบัติงานผ่านการประเมิน ให้ได้รับการต่อสัญญาจ้างดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นผ่านการประเมินผลการทดลองในปีแรกของการปฏิบัติงาน ให้ต่อสัญญาจ้างเป็นเวลา ๒ ปี

(๒) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นผ่านการประเมินเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตาม (๑) ให้ต่อสัญญาจ้างเป็นเวลา ๓ ปี

(๓) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นผ่านการประเมินเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตาม (๒) ให้ต่อสัญญาจ้างเป็นเวลา ๕ ปี

(๔) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นผ่านการประเมินเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างตาม (๓) ให้ทำสัญญาจ้างโดยไม่กำหนดระยะเวลาการจ้างและให้จ้างพนักงานผู้นั้นจนกว่าจะครบเวลาเกษียณอายุตามข้อ ๔๘ ทั้งนี้ภายใต้บังคับการประเมินผลงานตามข้อ ๑๘ และมาตรฐานการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๐

ข้อ ๒๐ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการต่อสัญญาตามข้อ ๑๙ ต้องปฏิบัติหน้าที่และมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในแต่ละปีตามที่คณะกรรมการกำหนด

หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่มีผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการแจ้งให้ผู้นั้นทราบและในกรณีที่เห็นสมควรอาจกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดให้ผู้นั้นปฏิบัติด้วยก็ได้

ข้อ ๒๑ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจจ้างพนักงานทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งตามข้อ ๑๑ (๓) (ก), (ข) และ (ค) ให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. ๒๕๒๑ และระเบียบข้อบังคับ ประกาศ ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๒๒ ค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยทำความตกลงกับผู้ผ่านกระบวนการตามข้อ ๑๓ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ทั้งนี้ ภายใต้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นสูงตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๓ พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินประจำตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยเดินทางไปปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ให้ได้รับเบี้ยเลี้ยงและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ในอัตราที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๕ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามความจำเป็นและความเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ห้ามมิให้จ่ายเงินตอบแทนแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๖ การเลื่อนตำแหน่งและปรับค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเลื่อนโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณและผลงาน ความอุตสาหะ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

หมวด ๔
เวลาทำงานและประเภทการลา

ข้อ ๒๗ วัน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปี ของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๘ การลามี ๖ ประเภท คือ

(๑) การลาป่วย

(๒) การลาคลอดบุตร

(๓) การลากิจส่วนตัว

(๔) การลาพักผ่อน

(๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์

(๖) การลาเข้ารับการตรวจพลหรือเข้ารับการเตรียมพล

ข้อ ๒๙ หลักเกณฑ์และวิธีการลาตามข้อ ๒๘ ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

หมวด ๕
การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน

(๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย

(๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ

(๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

(๕) การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ

(๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๓๐ ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

หมวด ๖
วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัย ต้องรักษาและปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และประมวลจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยเคร่งครัด

ข้อ ๓๓ ประมวลจรรยาบรรณตามข้อ ๓๒ ให้คณะกรรมการกำหนดโดยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

ประมวลจรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัยหรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๕ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ โทษทางวินัยของพนักงานมี ๔ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ลดค่าจ้าง

(๓) เลิกสัญญาจ้าง

(๔) ไล่ออก

การกำหนดมาตรฐานการลงโทษทางวินัยของพนักงานในแต่ละสถาน ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

หมวด ๗
การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัยหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่ไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่คณะกรรมการกำหนดจะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหานั้นมีหลักฐานสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

ข้อ ๓๘ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักงานหรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๙ การลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษ กระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามสมควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

การลงโทษตามวรรคแรก ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เพียงใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษเลิกสัญญาจ้างหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่นก็ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ให้มหาวิทยาลัยโดยมิใช่เพราะเหตุตายอาจถูกดำเนินการทางวินัยเพราะมีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ แต่ต้องดำเนินการทางวินัยภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่

หมวด ๘
การออกจากงาน

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) ยุบเลิกตำแหน่งหรือยุบหน่วยงาน

(๕) สิ้นสุดสัญญา

(๖) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๔๕ ข้อ ๔๖ และข้อ ๔๗ หรือตามเหตุผลและความจำเป็นอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

(๗) ถูกสั่งลงโทษเลิกสัญญาจ้างหรือไล่ออก

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้อธิการบดี เป็นผู้พิจารณา เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัย จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ ๔๕ อธิการบดี มีอำนาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานได้ ในการสั่งให้ออกจากงานนอกจากให้ทำได้ในกรณีที่ระบุไว้ในข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(๓) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ ๙ หรือข้อ ๑๐ หรือขาดพื้นความรู้อยู่ก่อนการบรรจุ โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๒

(๔) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ได้เลื่อนค่าจ้างติดต่อกันสามปี

(๕) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

(๖) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำความผิดที่จะถูกลงโทษเลิกจ้างหรือไล่ออกแต่มีมลทินมัวหมองในกรณีถูกสอบสวน หากให้ปฏิบัติงานต่อไป อาจจะเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๗) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

กรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าอธิการบดีเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

การให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ตาม (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๖ ในกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานพิเศษใด ๆ ตามความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีสั่งให้เลิกจ้างผู้นั้นได้ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้เลิกจ้างผู้นั้นและออกจากงานเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๔๗ ในกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้เลิกจ้างผู้นั้น ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้เลิกจ้างผู้นั้นและออกจากงานเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง และเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจให้พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุอยู่ปฏิบัติงานต่อไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๙
การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อสภามหาวิทยาลัยวินิจฉัยเป็นประการใดให้อธิการบดีสั่งให้เป็นไปตามมตินั้นและให้ถือเป็นยุติ ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความตามข้อ ๔๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อทำหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

ข้อ ๕๐ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิร้องทุกข์ได้เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือไม่ต่อสัญญาจ้างโดยไม่เป็นธรรม

การร้องทุกข์ตามวรรคแรก ให้ร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัย เมื่อ สภามหาวิทยาลัยวินิจฉัยเป็นประการใดให้อธิการบดีสั่งให้เป็นไปตามมตินั้น และให้ถือเป็นยุติ

ในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อทำหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

การร้องทุกข์และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ

หมวด ๑๐
บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจ้างตามระเบียบมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๒ ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการตามข้อ ๕ ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยทำหน้าที่คณะกรรมการไปพลางก่อน

ข้อ ๕๓ ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการ ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่องใดตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎทบวง กฎ ก.พ. ระเบียบหรือข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้กับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

ข้อ ๕๔ เรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ที่ได้ยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้แล้วก่อนข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ แต่ยังไม่ได้พิจารณาให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๔๓ หรือข้อ ๕๐ แล้วแต่กรณี

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

(ศาสตราจารย์ ดร.เกษม สุวรรณกุล)
นายกสภามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช