



ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 343/2557)

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

เพื่อให้ระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในกำกับเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 และมาตรา 23 (1) และ (2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2541 และข้อ 23 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2555 ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2556 เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2556 และมติคณะกรรมการนโยบายหน่วยงานในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2556 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2556 จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 343/2557) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น
“ก.บ.ม.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย
“หน่วยงานในกำกับ”	หมายความว่า	หน่วยงานในกำกับตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2555
“คณะกรรมการนโยบาย”	หมายความว่า	คณะกรรมการนโยบายหน่วยงานในกำกับ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“คณะกรรมการประจำ”	หมายความว่า	คณะกรรมการประจำหน่วยงานในกำกับ ที่กำหนดไว้ในประกาศจัดตั้ง
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
“พนักงาน”	หมายความว่า	พนักงานของหน่วยงานในกำกับที่จ้างด้วยงบประมาณของหน่วยงานในกำกับ

ข้อ 4 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศนี้

หากมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ให้คณะกรรมการนโยบายวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยนั้นให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ 5 การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ 6 ให้หน่วยงานในกำกับรายงานผลการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลต่อคณะกรรมการนโยบายอย่างน้อยปีงบประมาณละ 1 ครั้ง เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในกำกับ ให้เป็นไปตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย

### หมวด 1

#### พนักงานของหน่วยงานในกำกับ

ข้อ 7 ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

- (1) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (2) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข. ลักษณะต้องห้าม

- (1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
- (2) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- (3) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือหยุดงานเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (4) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (5) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (8) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (9) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (10) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

กรณีที่มีเหตุผลจำเป็นเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในกำกับและมหาวิทยาลัย คณะกรรมการประจำโดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบาย อาจพิจารณา ยกเว้น หรือกำหนดคุณสมบัติอย่างอื่นเพิ่มเติมได้

## หมวด 2

### การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง การบรรจุ และการแต่งตั้ง

ข้อ 8 ให้คณะกรรมการประจำพิจารณากำหนดกรอบตำแหน่งพนักงาน จำนวน ประเภทตำแหน่งและสายงาน รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.บ.ม.

ข้อ 9 ตำแหน่งพนักงาน

(1) กรณีหน่วยงานในกำกับที่มีสถานะเทียบเท่าคณะ ให้จัดโครงสร้างตำแหน่งวิชาการเช่นเดียวกับ คณะตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนี้

- ก. ศาสตราจารย์
- ข. รองศาสตราจารย์
- ค. ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- ง. อาจารย์

ส่วนตำแหน่งอื่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งวิชาการ ให้จัดโครงสร้างตำแหน่งได้ตามความเหมาะสม โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำ และ ก.บ.ม.

(2) กรณีหน่วยงานในกำกับที่สังกัดมหาวิทยาลัยหรือคณะ ให้จัดโครงสร้างตำแหน่งได้ตามความเหมาะสม โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำ และ ก.บ.ม.

การจัดโครงสร้างตำแหน่งของพนักงานตาม (1) และ (2) ให้ออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 10 การจ้างพนักงานมี 3 ลักษณะ

(1) พนักงานประจำเต็มเวลา ได้แก่ พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศนี้ และปฏิบัติงานเต็มเวลา โดยได้รับเงินเดือนประจำจากหน่วยงานในกำกับ

(2) พนักงานประจำไม่เต็มเวลา ได้แก่ พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศนี้ และปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา โดยได้รับเงินเดือนประจำจากหน่วยงานในกำกับตามสัดส่วนเวลาที่ปฏิบัติงาน

(3) พนักงานที่มีสัญญาจ้างเฉพาะกิจ ได้แก่ พนักงานที่หน่วยงานในกำกับตกลงว่าจ้างให้ปฏิบัติงานเฉพาะการใดการหนึ่ง เป็นการชั่วคราวตามที่ได้รับมอบหมาย

การจ้างพนักงาน มหาวิทยาลัยอาจทำสัญญาจ้างได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ การทำสัญญาจ้างพนักงาน ให้กำหนดระยะเวลาการจ้างในสัญญาจ้างครั้งละไม่เกิน 5 ปี ตามความเหมาะสมของหน่วยงานในกำกับ หากกำหนดระยะเวลาการจ้างเกิน 5 ปี ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำ

เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย หน่วยงานในกำกับอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปีขึ้นไปก็ได้ โดยให้ทำสัญญาจ้างเป็นรายปี แต่ทั้งนี้ต้องมีการตรวจสุขภาพร่างกายและจิตใจ เพื่อแสดงว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และต้องมีผลงานทางวิชาการ หรือผลงานอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

ข้อ 11 กระบวนการสรรหาและการสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานให้หน่วยงานในกำกับ นำหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับการสรรหาและการสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกของพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราวมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 12 การบรรจุและแต่งตั้ง การออกจากงานหรือถูกเลิกจ้างของพนักงาน ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง การออกจากงานหรือถูกเลิกจ้างของพนักงาน

ข้อ 13 พนักงานผู้ใดพ้นจากตำแหน่งเพื่อไปปฏิบัติงานอื่นด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัยหรือไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นมีความประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานในกำกับเดิม ให้แจ้งต่อหน่วยงานในกำกับเดิมภายในสามสิบวันนับแต่วันสิ้นสุดการปฏิบัติงาน หรือวันพ้นจากราชการทหาร แล้วแต่กรณี ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 12 โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำ สังกัดบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ซึ่งไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิม

ข้อ 14 เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในกำกับ ผู้มีอำนาจตามข้อ 12 โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำ อาจย้ายพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือไปปฏิบัติหน้าที่อื่นก็ได้

### หมวด 3

#### ค่าตอบแทน สวัสดิการ วัน เวลาปฏิบัติงาน และการลา

---

ข้อ 15 การกำหนดระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ของพนักงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งและศักยภาพของแต่ละหน่วยงานในกำกับ โดยให้คณะกรรมการประจำเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอคณะกรรมการนโยบายออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ เงินเดือนแรกบรรจุที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานต้องไม่ต่ำกว่าฐานเงินเดือนแรกบรรจุของระบบราชการ

ข้อ 16 วัน เวลาปฏิบัติงาน และการลาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประจำกำหนด

### หมวด 4

#### การพัฒนาพนักงาน

---

ข้อ 17 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประจำกำหนด

ข้อ 18 มหาวิทยาลัยและหน่วยงานในกำกับพึงจัดให้มีการพัฒนาพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพของพนักงาน โดยคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมตามภาระงานของพนักงานในแต่ละประเภท แต่ละตำแหน่ง ซึ่งอาจจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะก็ได้

การพัฒนาพนักงานตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ และคุณสมบัติของพนักงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 19 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงาน ดังนี้

- (1) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และการไปเสนอผลงานทางวิชาการ
- (2) การไปปฏิบัติกรวิจัย
- (3) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (4) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (5) การอื่นใดที่จำเป็น หรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน

ข้อ 20 การพัฒนาพนักงานตามข้อ 19 ให้คณะกรรมการประจำกำหนด โดยอาจนำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด มาใช้บังคับโดยอนุโลม

## หมวด 5

### วินัย การรักษาวินัย และจรรยาบรรณของพนักงาน

---

ข้อ 21 พนักงานต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 ถึงมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมอย่างเคร่งครัด

ข้อ 22 พนักงานต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด

ข้อ 23 โทษทางวินัยมี 5 สถาน ดังนี้

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

โทษทางวินัยตาม (4) และ (5) เป็นโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

## หมวด 6

### การดำเนินการทางจรรยาบรรณและวินัยของพนักงาน

---

ข้อ 24 พนักงานผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัย และกฎหมายอื่นกำหนดไว้

ข้อ 25 พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานในกำกับตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่กรณี การกระทำผิดวินัยที่ไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดเจน จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ข้อ 26 การสอบสวนทางวินัยและวิธีการพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวนอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญในการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหารับทราบข้อกล่าวหา การแสดงพยานหลักฐาน และคำชี้แจงของผู้กล่าวหา การใช้สิทธิของผู้กล่าวหาในการขอตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องพร้อมขอสำเนาเอกสาร และการเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านกรรมการสอบสวนทางวินัย

ความเห็นคณะกรรมการสอบสวนอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ความเป็นมาหรือข้อกล่าวหา ข้อเท็จจริง พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา รวมทั้งกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย

ข้อ 27 เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการสอบสวนและปรากฏหลักฐานเชื่อได้ว่า พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยตามที่ถูกลกล่าวหาให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอสำนวนการสอบสวนและความเห็นให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานในกำกับนั้น พิจารณาสั่งลงโทษตามพฤติการณ์ความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดตามบทลงโทษที่กำหนดไว้ในข้อ 23 โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำ ในกรณีที่โทษความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และให้รายงานอธิการบดีทราบภายใน 7 วันทำการ หากเป็นโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดี โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. สั่งลงโทษ

ข้อ 28 ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใด ให้กระทบต่อสิทธิผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักงานหรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนและผลแห่งการสั่งพักงานหรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 29 พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่าได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้พนักงานผู้นั้นจะพ้นจากงานไปแล้ว ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานในกำกับ มีหน้าที่ต้องดำเนินการทางวินัยแก่พนักงาน ผู้นั้นภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นจากงาน

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกรณีที่พนักงานผู้นั้นพ้นจากงานเพราะเหตุตายหรือเพราะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากงาน

## หมวด 7

### การออกจากงานและการเลิกจ้างพนักงาน

ข้อ 30 พนักงานออกจากงานหรือถูกเลิกจ้างได้ในกรณีดังนี้

- (1) ตาย
- (2) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (3) สิ้นสุดตามเงื่อนไขของสัญญา
- (4) ถูกเลิกจ้าง
- (5) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก
- (6) ขาดงานติดต่อกันรวมทั้งวันหยุดงานไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (7) ขาดคุณสมบัติของการเป็นพนักงาน ตามข้อ 7 และเงื่อนไขการจ้าง
- (8) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประจำกำหนด
- (9) ตำแหน่งหรือหน่วยงานถูกยุบเลิก
- (10) คณะกรรมการประจำ โดยคำแนะนำของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในกำกับมีมติให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง

มติให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ตาม (10) ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการที่มีอยู่

กรณีที่ปรากฏในภายหลังว่าพนักงานขาดคุณสมบัติตามข้อ 7 หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยไม่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการนโยบาย หรือเป็นผู้ต้องหาอยู่ก่อนบรรจุเป็นพนักงาน และภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีที่ต้องหา นั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 12 สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานโดยพลัน ทั้งนี้ไม่กระทบ กระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากหน่วยงานในกำกับก่อนมีคำสั่งให้ออกจากงาน

ข้อ 31 ในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ 32 นอกจากที่ระบุไว้ภายใต้ข้อ 30 ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำ ในกรณีต่อไปนี้

- (1) เมื่อพนักงานผู้ใดเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอเป็นเวลาติดต่อกัน ไม่น้อยกว่า 3 เดือน
- (2) เมื่อพนักงานผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ 7

#### หมวด 8

#### การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงาน

ข้อ 33 พนักงานที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การไม่ต่อสัญญาจ้าง หรือการเลิกสัญญาจ้าง มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.บ.ม. ภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับการแจ้งการดังกล่าว

ข้อ 34 พนักงานที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการถูกลงโทษทางวินัย หรือมีความคับข้องใจอันเนื่องมาจากการกระทำ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีสิทธิอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ และพิทักษ์ระบบคุณธรรม ประจำมหาวิทยาลัย (ก.อ.พ.ร) ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ 35 ให้หน่วยงานในกำกับที่จัดตั้งขึ้นแล้วก่อนประกาศฉบับนี้ ดำเนินการปรับระบบการบริหารงานบุคคล เดิมของหน่วยงานในกำกับ ให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้ ภายใน 1 ปี นับจากวันที่ประกาศนี้ มีผลบังคับใช้

ข้อ 36 กรณีที่มีเหตุผลจำเป็นเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในกำกับและมหาวิทยาลัย คณะกรรมการประจำ อาจพิจารณาขอยกเว้นการดำเนินการ หรือกำหนดแนวทางการปฏิบัติเป็นการเฉพาะสำหรับหน่วยงานในกำกับก็ได้ โดยให้จัดทำเป็นข้อเสนอแนะและเหตุผลประกอบเสนอคณะกรรมการนโยบายพิจารณา

ประกาศ ณ วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557



(รองศาสตราจารย์กิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

**หมายเหตุ :** เหตุผลที่ต้องออกประกาศฉบับนี้ เนื่องจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2555 ข้อ 23 กำหนดไว้ว่า พนักงานและระบบบริหารงานบุคคลของหน่วยงานให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด