



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น
ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2543

โดยที่เห็นเป็นการสมควรให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในลักษณะพนักงานมหาวิทยาลัย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 16 (2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2541 โดยมีมติสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ในคราวการประชุมครั้งที่ 1/2543 เมื่อวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2543 จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2543”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไปจนกว่าจะมีข้อบังคับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมาบังคับใช้

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น
“อธิการบดี”	หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
“อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า อนุกรรมการสามัญประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามกฎทบวง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2519 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507
“พนักงานมหาวิทยาลัย”	หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นตามข้อบังคับนี้

ข้อ 4 ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ การตีความและวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

หมวด 1

การบริหารงาน

ข้อ 5 ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยเป็นผู้ปฏิบัติการตามความในข้อบังคับนี้ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้
(1) เสนอสภามหาวิทยาลัยในการออกระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัย

- (2) กำหนดระบบและมาตรฐานการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ ระบบการจัดสรรอัตราค่าจ้าง ระบบการบริหารค่าตอบแทน ระบบสวัสดิการ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการเลื่อนตำแหน่ง และอื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยเห็นสมควร
- (3) กำหนดระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (4) ให้คำปรึกษาต่ออธิการบดีเกี่ยวกับระบบการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัย
- (5) ให้มีอำนาจตั้ง อ.ก.ม. เฉพาะกิจหรือคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติงานตามที่ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยมอบหมาย
- (6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ 6 ในการประชุมให้นำระเบียบการประชุมของ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด 2

พนักงาน

ข้อ 7 ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องมีความสมบัติทั่วไปดังต่อไปนี้

- (1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และอายุไม่เกิน 60 ปี สำหรับพนักงานประจำเต็มเวลา
- (2) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการบริหารหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง และไม่เป็นข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (5) ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถหรือมีจิตฟั่นเฟือน มีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้
- (6) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งให้พักงาน พักราชการ หรือหยุดงานเป็นการชั่วคราว
- (7) ไม่เป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (8) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการวินิจฉัยคุณสมบัติให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยเป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ 8 พนักงานมหาวิทยาลัย มี 2 ประเภท คือ

(1) พนักงานสายผู้สอน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและวิจัยเป็นภารกิจหลัก และมีสิทธิดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับต่าง ๆ ตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ และตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(2) พนักงานสายสนับสนุน ได้แก่

พนักงานสายบริการวิชาชีพ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้านบริการทางวิชาชีพ สาขาต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนงานวิชาการของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ และตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

พนักงานสายบริการสำนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้านบริการและบริหารสำนักงาน เพื่อสนับสนุนงานของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ตำแหน่งพนักงาน หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี และตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด 3

การจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ 9 การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยมี 3 ลักษณะ ได้แก่

- (1) พนักงานประจำเต็มเวลา ได้แก่ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ และปฏิบัติงานเต็มเวลา โดยได้รับเงินเดือนประจำจากมหาวิทยาลัย จนครบเกษียณอายุไม่เกิน 60 ปี
- (2) พนักงานประจำไม่เต็มเวลา ได้แก่ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ และปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา โดยได้รับเงินเดือนประจำจากมหาวิทยาลัยตามสัดส่วนเวลาที่ปฏิบัติงาน
- (3) พนักงานที่มีสัญญาจ้างเฉพาะกิจ ได้แก่ บุคลากรที่ทางมหาวิทยาลัยตกลงว่าจ้าง ให้ปฏิบัติงานเฉพาะการใดการหนึ่งเป็นการชั่วคราวตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 10 การกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามสภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 11 ให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดมาตรฐานภาระงานของหน่วยงาน และมาตรฐานตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย

การจัดสรรอัตรากำลังให้แก่หน่วยงานให้พิจารณาตามความจำเป็น โดยให้หน่วยงานเสนอภาระงานต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาจัดสรร

ข้อ 12 การจ้างบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด และให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 13 หน่วยงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างหรือบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อกำหนดตำแหน่ง และค่าตอบแทนและให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 12 สั่งจ้างหรือบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 14 ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ 12 ต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 15 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งเพื่อไปปฏิบัติงานอื่นด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นแจ้งความประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอีก ภายในสามสิบวันนับแต่วันสิ้นสุดการปฏิบัติงานด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือวันพ้นจากราชการทหารแล้วแต่กรณี ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 12 สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิม

ข้อ 16 ผู้มีอำนาจตามข้อ 12 อาจย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในมหาวิทยาลัย หรือย้ายจากหน่วยงานหนึ่งไปดำรงตำแหน่งเดียวกันในหน่วยงานอื่นได้

หมวด 4

การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนและการพัฒนาพนักงาน

ข้อ 17 ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 12 พิจารณาสั่งเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนเงินเดือน เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 18 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (1) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และการไปเสนอผลงานทางวิชาการ
- (2) การไปปฏิบัติงานวิจัย

- (3) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (4) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (5) การอื่นใดที่จำเป็น หรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด 5

การลาและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

ข้อ 19 การลามี 7 ประเภท คือ

- (1) การลาป่วย
- (2) การลากลอคบุตร
- (3) การลากิจส่วนตัว
- (4) การลาพักผ่อนประจำปี
- (5) การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (6) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (7) การลา ตามข้อ 18

หลักเกณฑ์การลาข้อ (1) – (6) ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือน
โดยอนุโลม

หลักเกณฑ์การลาข้อ (7) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 20 การกำหนดสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามสภามหาวิทยาลัย
กำหนด

หมวด 6

วินัยและการดำเนินการทางวินัย

ข้อ 21 วินัยและการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ข้อ 22 โทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยมี 5 สถาน ดังนี้

โทษทางวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง ได้แก่

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน

โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่

(4) ปลดออก

(5) ไล่ออก

ข้อ 23 การลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และในการสั่งลงโทษให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามมาตราใด

ข้อ 24 การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีกรณีมีมูลว่ากระทำความผิดวินัยให้สอบสวน ให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

- (1) ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาระดับคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน และศูนย์ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง และดำเนินการตามเห็นสมควร
- (2) ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 12 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและการดำเนินการสอบสวนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2540) โดยอนุโลม
- (3) ในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ไม่ต้องสอบสวนหรือการสอบสวนก็ได้ ในกรณีดังต่อไปนี้
 - ก. ข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาของศาลนั้นเป็นที่ประจักษ์ชัด
 - ข. รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำสารภาพต่อ ผู้มีหน้าที่สืบสวน หรือต่อคณะกรรมการสอบสวน
 - ค. ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มี เหตุผลอันสมควรและผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้ว

ข้อ 25 พนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาระดับคณบดี ผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน และศูนย์ เป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี ความผิด หากมีเหตุสมควรลดหย่อนให้นำมาประกอบการพิจารณาลดหย่อนโทษ ในกรณีกระทำความผิดเล็กน้อย ให้ว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บน

ข้อ 26 พนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 12 สั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก ตามควรแก่กรณี

ข้อ 27 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้อง คดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะพ้นจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว ผู้มีอำนาจตามข้อ 12 ยังมีอำนาจสั่งลงโทษตามข้อ 22 แล้วแต่กรณี เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นตาย

ข้อ 28 พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตามข้อ 12 มีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ได้ภายหลังปรากฏผลการสอบสวน หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดซึ่งมิใช่โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด 7

การออกจากงานและการเลิกจ้าง

ข้อ 29 พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานหรือถูกเลิกจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (3) สิ้นสุดสัญญา หรือตามเงื่อนไขของสัญญา
- (4) ถูกสั่งให้ออก หรือถูกเลิกจ้าง ด้วยเหตุผลและความจำเป็นอื่นที่ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด
- (5) ถูกสั่งลงโทษปลดออก ไล่ออก
- (6) ขาดคุณสมบัติของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ 7 และเงื่อนไขการจ้าง
- (7) ไม่ผ่านการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด

ในกรณีที่ปรากฏภายหลังว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 7 หรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยไม่ได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย หรือเป็นผู้ต้องหาอยู่ก่อนบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีที่ต้องหาว่า ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 12 สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากมหาวิทยาลัยก่อนมีคำสั่งให้ออกจากงาน

ข้อ 30 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออก ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า 30 วัน และผู้บังคับบัญชาจะต้องเสนออธิการบดีภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดได้รับหนังสือลาออก เพื่อให้อธิการบดีพิจารณาโดยให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดประสงค์จะขอลาออกจากงานเพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อไปสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออก ต่อผู้บังคับบัญชา และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าจำเป็นและเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัย จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันขอลาออก แต่ต้องแจ้งเหตุผลการยับยั้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบ

ข้อ 31 อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัย ออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้ นอกจากที่ระบุไว้ใน ข้อ 29

- (1) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ โดยสม่ำเสมอ เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 เดือน
- (2) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ 7
- (3) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้สูงขึ้นติดต่อกัน 2 ปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้นของตำแหน่งนั้น ๆ

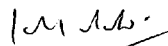
หมวด 8

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ 32 หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. 2543

พลตำรวจเอก



(เกา สารสิน)

นายกสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น