



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น
ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2551**

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 16 (2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2541 ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2551 จึงให้ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551"

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 มิถุนายน 2551 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2543

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

"สภามหาวิทยาลัย"	หมายถึง	สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น
"มหาวิทยาลัย"	หมายถึง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
"คณะ"	หมายถึง	คณะ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย วิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
"ก.บ.ม."	หมายถึง	คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย
"อธิการบดี"	หมายถึง	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
"พนักงานมหาวิทยาลัย"	หมายถึง	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ตามคำสั่งมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ไม่รวมถึงพนักงานองค์กรในกำกับของมหาวิทยาลัย

ข้อ 5 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกกระเบียบ ประกาศหรือคำสั่ง เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หากมีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้อธิการบดีเสนอ ก.บ.ม. วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ถือเป็นที่สุด

**หมวด 1
การบริหารงาน**

ข้อ 6 ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมีอำนาจหน้าที่บริหารพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (1) ทำหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (2) กำหนดนโยบาย แผนการบริหารงานบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (3) กำหนดอัตราค่าจ้าง กรอบตำแหน่ง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมทั้งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (4) พิจารณาถ่วงดุล ขอบข่าย ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย

- (5) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข โดยการออกระเบียบ หรือประกาศ เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้
- (6) เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่อธิการบดี และสภามหาวิทยาลัย เกี่ยวกับนโยบาย ระบบการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัย
- (7) แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ หรือนุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อทำการใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.บ.ม.
- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ในการดำเนินการ หากเห็นว่าเรื่องใดสมควรรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ ให้รายงานด้วย

หมวด 2 พนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 7 ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

- (ก) คุณสมบัติทั่วไป
 - (1) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
 - (2) เป็นผู้เสียภาษีในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (ข) ลักษณะต้องห้าม
 - (1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
 - (2) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.
 - (3) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือหยุดงานเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - (4) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
 - (5) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
 - (6) เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (7) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (8) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
 - (9) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัย ตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - (10) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ในกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจยกเว้นหรือกำหนดคุณสมบัติอย่างอื่นเพิ่มเติมได้

หมวด 3 ระบบการจ้าง การบรรจุ และการแต่งตั้ง

ข้อ 8 ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังนี้

8.1 ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ดังนี้

(ก) ทำหน้าที่สอนและวิจัย ระดับอุดมศึกษา ได้แก่

- (1) ศาสตราจารย์
- (2) รองศาสตราจารย์
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (4) อาจารย์

(ข) ทำหน้าที่สอนและวิจัย ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา ได้แก่

- (1) อาจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ
- (2) อาจารย์เชี่ยวชาญ
- (3) อาจารย์ชำนาญการ
- (4) อาจารย์

8.2 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (1) อธิการบดี
- (2) รองอธิการบดี
- (3) คณบดี
- (4) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (5) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (6) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (7) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต
ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง
ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (8) ตำแหน่งเลขานุการคณะ หรือเลขานุการสถาบัน/สำนัก/ศูนย์ ที่มีฐานะ
เทียบเท่าคณะ
- (9) ตำแหน่งหัวหน้างาน หรือหัวหน้าฝ่าย ภายในกอง/สำนักงานคณบดี/สถาบัน/
สำนัก/ศูนย์ ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (10) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

8.3 ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (1) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (2) ระดับเชี่ยวชาญ
- (3) ระดับชำนาญการ
- (4) ระดับปฏิบัติการ
- (5) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ 8.1 (ก)(1)(2) หรือ (3) และ (ข)(1)(2) หรือ (3) หรือตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ 8.2 (7)(8) และ (9) หรือ ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามข้อ 8.3 ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ 8.2 (1)(2)(3)(4)(5) หรือ (6) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2541

ข้อ 9 ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลไว้ล่วงหน้าให้สอดคล้องกับภาระงาน และงบประมาณ หรือรายได้ที่คณะได้รับ

การกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีในคณะใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งใด ประเภทใด สายงานใด รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่งให้เป็นตามวรรคหนึ่งและตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ 10 การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยมี 3 ลักษณะ

- (1) พนักงานมหาวิทยาลัยประจำเต็มเวลา ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ และปฏิบัติงานเต็มเวลาโดยได้รับเงินเดือน ประจำจากมหาวิทยาลัย
- (2) พนักงานมหาวิทยาลัยประจำไม่เต็มเวลา ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ และปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา โดยได้รับเงินเดือน ประจำจากมหาวิทยาลัยตามสัดส่วนเวลาที่ปฏิบัติงาน
- (3) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างเฉพาะกิจ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่มหาวิทยาลัยตกลงว่าจ้างให้ปฏิบัติงานเฉพาะการใดการหนึ่ง เป็นการชั่วคราว ตามที่ได้รับมอบหมาย

การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างได้จนถึงวันสุดท้ายของปี ที่บุคคลนั้น มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีขึ้นไปปฏิบัติงาน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้โดยให้ทำสัญญาจ้างเป็นรายปี แต่ทั้งนี้ต้องมีการตรวจสุขภาพร่างกาย และจิตใจเพื่อแสดงว่าบุคคลดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และต้องมีผลงานทางวิชาการ หรือผลงานอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ 11 การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่าน กระบวนการสรรหาและการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด และให้อธิการบดี หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 12 หน่วยงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้หน่วยงานพิจารณาเสนอ ก.บ.ม. เพื่อกำหนดตำแหน่ง และค่าตอบแทน และให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 11 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 13 ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11 ต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนด และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ 14 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งเพื่อไปปฏิบัติงานอื่นด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นแจ้งความประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันสิ้นสุดการปฏิบัติงานด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือวันพ้นจากราชการทหาร แล้วแต่กรณี ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 11 สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าซึ่งไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิม

ข้อ 15 เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก ผู้มีอำนาจตามข้อ 11 อาจย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในมหาวิทยาลัย หรือย้ายจากหน่วยงานหนึ่งไปดำรงตำแหน่งเดียวกันในหน่วยงานอื่นได้

หมวด 4

ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ข้อ 16 ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ได้รับเงินเดือนแรกบรรจุตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงาน หรือความขาดแคลนในสาขาวิชานั้น

มหาวิทยาลัยอาจบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ชำนาญงานเฉพาะด้านเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุก็ได้

ข้อ 17 พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มเติมจากเงินเดือนได้

ข้อ 18 พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน โดยคำนึงถึงคุณสมบัตินับถืออย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

- (1) ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าจากภาระงานขั้นต่ำที่ได้รับมอบหมาย
- (2) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน
- (3) มีเหตุผลและความจำเป็นอื่นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 19 ให้พนักงานมหาวิทยาลัยประจำไม่เต็มเวลาซึ่งปฏิบัติงานบางเวลาได้รับเงินเดือนตามสัดส่วนภาระงานและเวลาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 20 หลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนการเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามความในหมวดนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด 5

การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 21 ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 11 พิจารณาสั่งเลื่อนตำแหน่ง เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ 22 มหาวิทยาลัยและคณะต้องจัดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมตามภาระงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละประเภท แต่ละตำแหน่ง ซึ่งอาจจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะก็ได้

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ และคุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (1) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนา และการไปเสนอผลงานทางวิชาการ

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

หมวด 6

วัน เวลาปฏิบัติงาน การลา และสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 23 วัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุดประจำปี วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดอื่นในแต่ละปีปฏิทิน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม หากมหาวิทยาลัยจะกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็น ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 24 ให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลา ดังต่อไปนี้

- (1) ลาป่วย
- (2) ลากิจ
- (3) ลาพักผ่อนประจำปี
- (4) ลาคลอดบุตร
- (5) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (6) ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (7) ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
- (8) ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

หลักเกณฑ์การลาตามข้อ (1) – (6) ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรี และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

นอกจากการลาตามวรรคหนึ่ง ก.บ.ม. อาจกำหนดการลาเพิ่มได้ตามความเหมาะสม

ข้อ 25 การกำหนดสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตาม ก.บ.ม. กำหนด

หมวด 7

วินัย การรักษาวินัย และจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 26 วินัย การรักษาวินัย การดำเนินทางวินัยและจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยอนุโลม

ข้อ 27 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 ถึงมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 อย่างเคร่งครัด

ข้อ 28 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ สภามหาวิทยาลัยขนแก่นว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด

ข้อ 29 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดวินัย และจรรยาบรรณ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัย และกฎหมายอื่นกำหนดไว้

ข้อ 30 โทษทางวินัยมี 5 สถาน ดังนี้

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

หมวด 8 การดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 31 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัยหรือความประพฤติต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพยาน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่กรณีการกระทำความผิดวินัยที่ไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดเจน จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ ดังนี้

31.1 พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

31.2 พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ

31.3 พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดกระทำความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพโดยองค์วิชาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมายได้วินิจฉัยว่าเป็นการกระทำความผิดจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างร้ายแรง

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่ากรกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการทางวินัย และจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 32 ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบต่อสิทธิผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักงานหรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนและผลแห่งการสั่งพักงานหรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 33 เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำความผิดวินัยให้อธิการบดี ลงโทษตามควรแก่กรณีตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 34 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือ ความประพฤติต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นจะพ้นจากงานไปแล้ว อธิการบดีมีหน้าที่ต้องดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นจากงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช่บังคับกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นพ้นจากงานเพราะเหตุตายหรือเพราะถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ

หมวด 9 การออกจากงานและการเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 35 พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานหรือถูกเลิกจ้างได้ในกรณีดังนี้

- (1) ตาย
- (2) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (3) สิ้นสุดตามเงื่อนไขของสัญญา
- (4) ถูกสั่งให้ออก หรือถูกเลิกจ้าง ด้วยเหตุผลความจำเป็นอื่นที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (5) ถูกสั่งลงโทษปลดออก ไล่ออก
- (6) ขาดคุณสมบัติของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ 7 และเงื่อนไขการจ้าง
- (7) ไม่ผ่านการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในกรณีที่ปรากฏภายหลังว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 7 หรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.บ.ม. หรือเป็นผู้ต้องหาอยู่ก่อนบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีที่ต่อนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ 11 สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานโดยพยาน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่

และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากมหาวิทยาลัยก่อนมีคำสั่งให้ออกจากงาน

ข้อ 36 ในระหว่างสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า 30 วัน และผู้บังคับบัญชาจะต้องเสนออธิการบดีภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่หน่วยงานต้นสังกัดได้รับหนังสือลาออก เพื่อให้อธิการบดีพิจารณาโดยให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดประสงค์จะขอลาออกจากงานเพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อไปสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าจำเป็นและเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัย จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันขอลาออก แต่ต้องแจ้งเหตุผลการยับยั้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบ

ข้อ 37 นอกจากที่ระบุไว้ภายใต้บังคับข้อ 35 ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัย ออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในกรณีต่อไปนี้

- (1) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 เดือน
- (2) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ 7

หมวด 10

การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ 38 พนักงานมหาวิทยาลัยที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การไม่ต่อสัญญาจ้างหรือการเลิกสัญญาจ้าง มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.บ.ม. ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับการแจ้งการดังกล่าว

ข้อ 39 พนักงานมหาวิทยาลัยที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการถูกลงโทษทางวินัย หรือมีความคับข้องใจอันเนื่องมาจากการกระทำ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ และพิทักษ์ระบบคุณธรรมประจำมหาวิทยาลัย (ก.อ.พ.ร) ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2551

พลตำรวจเอก



(เกา สารสิน)

นายกสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น