



ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ว่าด้วยการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว
พ.ศ. ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ว่าด้วยการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๑ และระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ บรรดา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนเพื่อมาปฏิบัติงานเต็มเวลา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบนี้

“คณะ” หมายความว่า คณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี คณะ สำนัก สถาบัน หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และหน่วยงานที่สภามหาวิทยาลัยจัดตั้งเป็นพิเศษ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ที่จ่ายเป็นรายเดือน

ข้อ ๖ บรรดา ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่ง ของมหาวิทยาลัย ที่กำหนดให้ข้าราชการ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าลูกจ้างชั่วคราวมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้าม เช่นเดียวกับข้าราชการด้วย ทั้งนี้เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้ว

โดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่มีมหาวิทยาลัยกำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการ ในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว

ข้อ ๗ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ โดยให้มีอำนาจออกประกาศ หรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้ และเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดในกรณีเกิดปัญหาจากการใช้ระเบียบนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๘ ลูกจ้างชั่วคราวมีสองประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งวิชาการ ได้แก่ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะ ทำหน้าที่สอนวิจัย บริการวิชาการ และอื่นๆ สังกัดคณะ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับคณะ

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไป ทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ในด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ หรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะ

ข้อ ๙ ในการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งวิชาการ ให้ คณะ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับคณะ กำหนดตำแหน่งให้ชัดเจนโดยระบุ คุณสมบัติและประสบการณ์ (ถ้ามี) และสังกัด สาขาวิชาใดหรือภาควิชาใด

ข้อ ๑๐ ในการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ทุกหน่วยงาน กำหนดตำแหน่งในแต่ละกลุ่มงานตามโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัย และที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๑ คุณสมบัติของลูกจ้างชั่วคราว ให้นำบทบัญญัติ ข้อ ๑๒ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๕๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ยกเว้นข้อ ๑๒ (ก) (๑) มิให้ใช้บังคับแก่ ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ ซึ่งหน่วยงานจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือความจำเป็นตามภารกิจ

หมวด ๒

การกำหนดอัตราเงินเดือน กรอบอัตรากำลังและงบประมาณ

ข้อ ๑๒ การกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต้น ของลูกจ้างชั่วคราวในแต่ละตำแหน่งงานตามข้อ ๘ ให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด และให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่หน่วยงานใด จะจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว ด้วยการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต้นสูงกว่าอัตราเงินเดือน ตามข้อ ๑๒ อันเนื่องมาจาก เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในสาขาที่ขาดแคลนหรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานสูง ให้เสนอขอความเห็นชอบต่อสภามหาวิทยาลัยเป็นรายๆ ไป

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราว ได้รับการต่อสัญญาจ้างตามข้อ ๓๗ หัวหน้าหน่วยงานอาจพิจารณาเพิ่มค่าประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวนั้นอีกไม่เกินร้อยละสามของอัตราเงินเดือนขั้นสุดท้าย สำหรับในการต่อสัญญาจ้างครั้งต่อไป ตามความเหมาะสม

การเพิ่มค่าประสบการณ์ในการทำงานตามวรรคแรก จะเป็นเท่าใด ให้หัวหน้าหน่วยงาน ขออนุมัติต่ออธิการบดี โดยให้จัดทำงบประมาณขออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ หน่วยงานใด มีความประสงค์จะจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว ให้จัดทำกรอบอัตรากำลัง อัตราเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งงาน ในแต่ละประเภทตามข้อ ๘ พร้อมกำหนดคุณวุฒิ คุณสมบัติ เหตุผล ความจำเป็น และงบประมาณในการจัดจ้าง ในแต่ละปีงบประมาณ เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน หน่วยงานอาจจัดทำกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว และอัตราเงินเดือนในแต่ละตำแหน่งงาน ในแต่ละประเภทตามข้อ ๘ และงบประมาณในการจัดจ้าง เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ ในระหว่างปีงบประมาณ ก็ได้

ข้อ ๑๖ ให้ใช้เงินงบประมาณจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ในการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว ในกรณีที่มีเงินงบประมาณแผ่นดินที่จัดสรรมาให้มหาวิทยาลัยสำหรับจ้างลูกจ้างชั่วคราวกรณีใด ก็ให้ใช้เงินงบประมาณแผ่นดินสำหรับจ้างลูกจ้างชั่วคราวกรณีนั้น

ในกรณีการเพิ่มค่าประสบการณ์ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวที่ใช้เงินจากงบประมาณแผ่นดินให้ใช้เงินรายได้ในการเพิ่มค่าประสบการณ์

หมวด ๓

วิธีการดำเนินการจัดจ้าง

ข้อ ๑๗ เมื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว อัตราเงินเดือน และงบประมาณในการจัดจ้าง ตามข้อ ๑๕ แล้ว ให้หน่วยงาน สามารถจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบนี้

ส่วนที่ ๑

การจ้างผู้ที่มีอายุไม่ครบหกสิบปีบริบูรณ์ เป็นลูกจ้างชั่วคราว

ข้อ ๑๘ ให้หัวหน้าหน่วยงานที่มีความประสงค์จะจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวผู้ที่มีอายุไม่ครบหกสิบปีบริบูรณ์ กำหนดวิธีการคัดเลือกให้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง แล้วเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณา และออกประกาศมหาวิทยาลัยรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราว

หลักสูตร วิธีการคัดเลือก และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือก หรือผู้ได้รับการคัดเลือก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยเห็นชอบ

วิธีการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ให้มีการดำเนินการดังนี้

(๑) สอบข้อเขียน

(๒) สอบสัมภาษณ์

(๓) วิธีการอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมแต่ละตำแหน่งก็ได้

(ข) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) สอบสัมภาษณ์

(๒) วิธีการอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมแต่ละตำแหน่งก็ได้

ข้อ ๑๙ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวนไม่เกินห้าคน ประกอบด้วย รองอธิการบดีเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของกรอบอัตรากำลังและงบประมาณ

เป็นกรรมการ บุคคลที่หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของกรอบอัตรากำลังและงบประมาณเห็นสมควร ไม่เกินสองคน เป็นกรรมการ และรองหัวหน้าหน่วยงานนั้น เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการตามวรรคแรก มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการคัดเลือกตามวิธีการที่กำหนด

(๒) เสนอผลการคัดเลือกต่ออธิการบดี

ข้อ ๒๐ ให้อธิการบดี ออกประกาศมหาวิทยาลัย ประกาศผลการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราว ให้ทราบทั่วกัน

ข้อ ๒๑ ระยะเวลาการจ้าง ให้จ้างได้คราวละไม่เกินหนึ่งปี หรือตามโครงการที่มีกำหนดระยะเวลา เริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้คราวละไม่เกินหนึ่งปี หรือตามโครงการที่มีกำหนดระยะเวลา เริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงาน

ส่วนที่ ๒

การจ้างผู้ที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว

ข้อ ๒๒ การจ้างผู้ที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว ให้จ้างได้เฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นอันแท้จริงที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และหรือความเชี่ยวชาญชำนาญเป็นพิเศษเฉพาะราย ซึ่งไม่อาจหาได้โดยทั่วไป หรือเกี่ยวกับความไว้วางใจในงานที่มีความสำคัญเป็นกรณีพิเศษ

ข้อ ๒๓ การจ้างตามข้อ ๒๒ เพื่อปฏิบัติภารกิจใดๆ ของหน่วยงานต่างๆ ให้ถือปฏิบัติตามหลักการดังต่อไปนี้

(๑) การจ้างในลักษณะที่เป็นงานโครงการต่อเนื่อง บุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ริเริ่ม หรือเป็นผู้ที่บริหารโครงการนั้นมาตั้งแต่ต้น และยังมีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานในโครงการนั้นต่อไปอีก เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๒) การจ้างในลักษณะความเชี่ยวชาญชำนาญงานเป็นพิเศษ บุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญงานเป็นพิเศษ โดยมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และหน่วยงานต่างๆ มีความจำเป็นต้องว่าจ้างให้ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์แก่ทางมหาวิทยาลัย

(๓) การจ้างในลักษณะที่เกี่ยวกับความไว้วางใจในงานที่มีความสำคัญเป็นกรณีพิเศษ บุคคลผู้นั้นต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญเป็นพิเศษ ซึ่งต้องอาศัยความซื่อสัตย์ สุจริต ของผู้ปฏิบัติงานเป็นพิเศษ

ข้อ ๒๔ การจ้างผู้ที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว บุคคลผู้นั้นต้องมีสุขภาพแข็งแรงและสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ

ข้อ ๒๕ ระยะเวลาการจ้าง ให้จ้างได้คราวละไม่เกิน หนึ่งปีงบประมาณ โดยให้มีการถ่ายทอดงานหรือฝึกฝนบุคคลอื่นให้สามารถปฏิบัติงานแทนได้ต่อไป และอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้คราวละไม่เกินหนึ่งปี

ข้อ ๒๖ อัตราค่าจ้าง ให้จ้างในอัตราที่ไม่เกินอัตราเงินเดือน หรืออัตราค่าจ้างครั้งสุดท้ายก่อนการเกษียณอายุราชการ โดยไม่รวมเงินเลื่อนขั้นเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ

ข้อ ๒๗ การจ้างผู้ที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว ตามระเบียบนี้ให้รวมถึงการจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ

ข้อ ๒๘ ให้หัวหน้าหน่วยงาน ที่มีความประสงค์จะจ้างผู้ที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว บุคคลใด เป็นลูกจ้างชั่วคราว ให้ทำบันทึก พร้อมรายละเอียด ชื่อ - นามสกุล คุณวุฒิ คุณสมบัติ เหตุผลและความจำเป็น ตามข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ และ ข้อ ๒๔ เสนออธิการบดี

ข้อ ๒๙ ให้อธิการบดี พิจารณากลับกรองเหตุผลและความจำเป็นในการจ้างผู้ที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นลูกจ้างชั่วคราว ตามข้อ ๒๘ แล้วนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

หมวด ๔ การทำสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๐ ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหรืออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราว มาทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัยภายในระยะเวลาที่กำหนด หากพ้นกำหนดให้ถือว่าสละสิทธิ

ให้ผู้ทำสัญญาจ้างตามวรรคแรก มีสถานะเป็นลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบนี้ และให้เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่กำหนดตามสัญญาจ้าง เป็นต้นไป

แบบของสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๕ สิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๑ ให้ลูกจ้างชั่วคราว มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ การใช้จ่ายพาหนะ ตามหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับข้าราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๓๒ ให้ลูกจ้างชั่วคราว มีสิทธิ ลาป่วย ลากิจส่วนตัว และลาคลอด ได้โดยไม่ได้รับเงินเดือนตามจำนวนวันที่ลา ทั้งนี้ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการ ลาป่วย ลากิจส่วนตัว และลาคลอด แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๓ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว หน่วยงาน อาจจัดให้มีการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราวด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

- (๑) การฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน
- (๒) การปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การอื่นใดที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา

หมวด ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๔ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว หลังจากปฏิบัติงานมาแล้ว ก่อนครบกำหนดระยะเวลาสัญญาจ้างไม่เกินสองเดือน และให้แจ้งผลการประเมิน ก่อนครบระยะเวลาสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

ข้อ ๓๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลตามวรรคแรก ให้เป็นไปตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๖ ให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินลูกจ้างชั่วคราว ที่สังกัดหน่วยงานนั้นๆ จำนวนไม่เกินสามคน เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว แล้วเสนอผลการประเมินให้หัวหน้าหน่วยงาน พิจารณาสั่งการ

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวรายใด ผ่านการประเมิน หัวหน้าหน่วยงาน อาจพิจารณาต่อสัญญาจ้าง หรือไม่ต่อสัญญาจ้างก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงานนั้นๆ

ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวรายใดไม่ผ่านการประเมิน ให้หน่วยงานงดการต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายนั้น

หมวด ๗ วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๘ ลูกจ้างชั่วคราวมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในอำนาจหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๓๙ ลูกจ้างชั่วคราวต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด ตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติ ลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้น เป็นผู้กระทำผิดวินัย และจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๔๐ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- (๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนด จนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๕) ละทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าห้าวันทำงาน สำหรับตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดวันเวลาการทำงาน
- (๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย
- (๗) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (๘) การกระทำอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๑ ในกรณีที่มีความปรากฏต่อหัวหน้าหน่วยงาน หรือ มีการร้องเรียน กล่าวหา ลูกจ้างชั่วคราวว่ากระทำความผิดวินัยหรือกระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย หรือกระทำการอันเป็นที่เสื่อมเสียชื่อเสียงอันมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ให้หัวหน้าหน่วยงาน พิจารณาว่าสมควรดำเนินการต่อไปหรือไม่ ถ้าเห็นสมควร ให้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหาข้อเท็จจริง เพื่อสืบสวนเบื้องต้นว่า ความปรากฏ หรือการร้องเรียน กล่าวหา นั้น มีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้ยุติเรื่อง

ถ้าผลการสืบสวนหาข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีมูลความผิดเป็นกรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าหน่วยงานว่าจะตั้งหรือไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยก็ได้ และให้พิจารณาสั่งลงโทษได้ตามความเหมาะสมกับความผิด

ถ้าผลการสืบสวนหาข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีมูลความผิดเป็นกรณีผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง เพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้ออกาสลูกจ้างชั่วคราวที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ถ้าผลการสอบสวนปรากฏว่าลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าหน่วยงาน ส่งสำนวนการสอบสวนพร้อมความเห็น เสนออธิการบดี

ให้อธิการบดีพิจารณาสำนวนการสอบสวน แล้วมีคำสั่งลงโทษ

ข้อ ๔๒ ถ้าผลการสืบสวนหาข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีมูลความผิดแต่เป็นกรณีผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าหน่วยงานว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด โดยจะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

กรณีความผิดตามวรรคแรก ถ้าหัวหน้าหน่วยงานเห็นว่าหากให้ปฏิบัติงานต่อไป อาจจะเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย อาจพิจารณาเสนออธิการบดี ให้เลิกสัญญาจ้างก่อนครบสัญญาจ้างก็ได้

หมวด ๘ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๓ สัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวจะสิ้นสุดลงเมื่อ

- (๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๒) ตาย
- (๓) ลาออก
- (๔) ถูกเลิกจ้างก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๕) ถูกไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๖) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๑

ข้อ ๔๔ ในระหว่างสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยอาจสั่งให้ลูกจ้างชั่วคราวออกจากงานหรือเลิกจ้าง ได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เมื่อลูกจ้างชั่วคราว เจ็บป่วย ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า หนึ่งเดือนติดต่อกัน
- (๒) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องต่อหน้าที่
- (๓) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอยู่ก่อนการจ้าง
- (๔) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวต้องได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ข้อ ๔๕ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราวแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ในระหว่างที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายนั้น เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย ในการนี้มหาวิทยาลัยอาจหักเงินเดือนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากมหาวิทยาลัยไว้ เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๖ ลูกจ้างชั่วคราวที่มีมาก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ถือเป็นลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบนี้ และให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ข้อ ๔๗ อัตราเงินเดือนที่ลูกจ้างชั่วคราวได้รับมาก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ถือเป็นอัตราเงินเดือนตามระเบียบนี้ จนกว่าจะมีการกำหนดอัตราเงินเดือนขึ้นมาใหม่

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายภิญโญ นิโรจน์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ขั้นตอนการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว (อายุไม่เกิน 60 ปี)

