



ระเบียบมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
ว่าด้วย ลูกจ้างชั่วคราว
พ.ศ. ๒๕๕๖

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์ ให้เกิดความคล่องตัวและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) (๑๒) และ (๑๖) แห่งพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยมติคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ในคราว
ประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖ และมติสภามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงวางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ว่าด้วย ลูกจ้าง
ชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๖ ”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

สังกัด มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้และให้มีอำนาจตีความและ
วินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้และให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ ผู้ที่จะเป็นลูกจ้างชั่วคราวต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม

ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง

เป็นประมุข

ตรวจแล้ว

(นายสุริยา วัชรทักษิณ)

ที่ปรึกษากฎหมายประจำมหาวิทยาลัยฯ

วันที่ ๑ / มี.ค. / ๕๖

(ข) ลักษณะต้องห้าม

- (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทางการเมือง
- (๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.
- (๓) เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น
- (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือกฎหมายอื่น
- (๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ข้อ ๖ อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งแนบท้ายระเบียบนี้
ลูกจ้างชั่วคราวอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

ข้อ ๗ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี และวันหยุดราชการประจำปี ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ ๘ การลาหยุดราชการของลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๒

คณะกรรมการ

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นคณะกรรมการบริหารลูกจ้างชั่วคราว ตามระเบียบนี้

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มี ๒ ประเภท ดังต่อไปนี้

- (๑) ลูกจ้างชั่วคราวสายสอนและวิจัย หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและวิจัยเป็นภารกิจหลัก
- (๒) ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริการทางวิชาชีพสาขาต่างๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

ตรวจแล้ว

(นายสุริยา วัชรทักษิณ)

ที่ปรึกษากฎหมายประจำมหาวิทยาลัยฯ

วันที่ ๑ / ๑๑ / ๖๖

ข้อ ๑๑ การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติราชการเป็นลูกจ้างชั่วคราว ให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) สอบแข่งขัน
- (๒) คัดเลือก

ข้อ ๑๒ การแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น

เว้นแต่ ในกรณีที่มิเหตุผลและความจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัย จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานสูงเข้ารับราชการในตำแหน่งวิชาการ โดยได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้ โดยให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติราชการเป็นลูกจ้างชั่วคราวและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เป็นอำนาจของอธิการบดีในการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๔ ผู้ได้รับแต่งตั้งและทำสัญญาจ้างให้ดำรงตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งใด ตามข้อ ๑๒ ให้ปฏิบัติดังนี้

ระยะการจ้างให้ทำสัญญาจ้างตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๕ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งใด ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามข้อ ๑๒

ในกรณีที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ ก.พ.อ. รับรอง

หมวด ๔

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๑๖ ลูกจ้างชั่วคราวต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างชั่วคราวต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติ คณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

ศาสตราจารย์

(นายสุริยา วัชรทักษิณ)

ที่ปรึกษากฎหมายประจำมหาวิทยาลัยฯ

วันที่ ๑ / มี.ค. / ๕๖

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ รับผิดชอบ รักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๙ ลูกจ้างชั่วคราวต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๐ ลูกจ้างชั่วคราวต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียนนักศึกษา หรือประชาชน อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๑ ลูกจ้างชั่วคราวต้องไม่กระทำ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๒๒ ลูกจ้างชั่วคราวต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ข้อ ๒๓ การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๔ ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณ โดยมีวิธีการหลักเกณฑ์ตามระเบียบมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๖ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามระเบียบนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้น ไม่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดหรือทำทัณฑ์บน

ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บนให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

ตรวจแล้ว



(นายสุริยา วัชรหัทธิน)

ที่ปรึกษากฎหมายประจำมหาวิทยาลัยฯ

วันที่ ๑ / มี.ค. / ๕๖

ข้อ ๒๗ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดกระทำความผิดวินัยละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๕ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๘ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดขั้นเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

หมวด ๕

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๙ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัยหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าลูกจ้างชั่วคราวผู้กระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ.กำหนด โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งพักการปฏิบัติราชการหรือสั่งให้ออกจากการปฏิบัติราชการไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักการปฏิบัติราชการหรือการสั่งให้ออกจากการปฏิบัติราชการไว้ก่อน และผลการสั่งพักการปฏิบัติราชการหรือสั่งให้ออกจากการปฏิบัติราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๙ ลงโทษตามควรแก่กรณี ตามที่กำหนดในระเบียบมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ ให้กรรมการสอบสวนเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วย คือ

ตรวจแล้ว



(นายสุริยา วัชรทักษิณ)

ที่ปรึกษากฎหมายประจำมหาวิทยาลัยฯ

วันที่ ๑ / มี.ค. / ๕๖

(๑) เรียกให้หน่วยงานของรัฐ หรือนิติบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอบสวน ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๒) เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

ข้อ ๓๓ ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งพ้นจากการปฏิบัติราชการอันมิใช่เพราะเหตุตายอาจถูกดำเนินการทางวินัยเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนพ้นจากการปฏิบัติราชการได้ แต่ต้องดำเนินการทางวินัยภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นจากการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามกำหนดในระเบียบมหาวิทยาลัย

หมวด ๖

การออกจากราชการ

ข้อ ๓๔ ลูกจ้างชั่วคราวออกจากการปฏิบัติราชการเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

(๔) ยกเลิกสัญญาจ้าง

(๕) ถูกลงโทษปลดออก ไล่ออก

(๖) ขาดคุณสมบัติการเป็นลูกจ้างชั่วคราวตามข้อ ๕

(๗) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ

กำหนด

(๘) การยุบ หรือยกเลิกตำแหน่ง หรือยกเลิกหน่วยงาน

ข้อ ๓๕ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออกให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ถ้าผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๓ มีได้อนุญาตให้ลาออกและมีได้ยับยั้งการลาออกภายในเวลาที่กำหนดตามระเบียบ ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

ข้อ ๓๖ เมื่อลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๓ สั่งให้ผู้นั้นออกจากการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๓๗ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้ลูกจ้างชั่วคราวออกจากการปฏิบัติราชการในเรื่องใดไปแล้ว ให้รายงานให้มหาวิทยาลัยทราบ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งลงโทษมิได้ดำเนินการทางวินัยหรือมิได้สั่งให้ออกจากการปฏิบัติราชการโดยเคร่งครัดหรือเป็นธรรม จะสั่งให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนการดำเนินการ และสั่งการใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไปก็ได้

หมวด ๗

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ตรวจแล้ว

ข้อ ๓๘ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ (ก.อ.ร.) ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

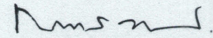
(นายสุริยา วัชรทักขิณ)

ที่ปรึกษากฎหมายประจำมหาวิทยาลัยฯ

วันที่ ๑ / ๑๑ / ๒๕

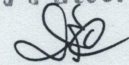
ข้อ ๓๙ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อมหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖



(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์กระแส ชนวงค์)
นายกสภามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ตรวจแล้ว



(นายสุริยา วัชราทักขิณ)

ที่ปรึกษากฎหมายประจำมหาวิทยาลัยฯ

วันที่ ๑ / มี.ค. / ๕๖