



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ว่าด้วยลูกจ้างชั่วคราว
พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างชั่วคราวให้สอดคล้องกับการแก้ไขกฎหมายของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๙ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยลูกจ้างชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวง ส่วนงานหรือหน่วยงานที่จัดตั้งตามประกาศมหาวิทยาลัย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือกอง

“กบค.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ กบค. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ ผู้ที่จะได้รับการจ้างและแต่งตั้งให้เป็นลูกจ้างชั่วคราว ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามเช่นเดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามประกาศเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลมเว้นแต่ในส่วนที่ไม่ได้กำหนดไว้สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ใช้บังคับสำหรับลูกจ้างประจำหรือที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๘ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวเป็นรายปี ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ และงบประมาณของมหาวิทยาลัย โดยได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย และทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่ออนุมัติก่อนการจ้าง

กรณีมีเหตุผลความจำเป็น การเพิ่มอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวระหว่างปีงบประมาณ ต้องผ่านความเห็นชอบจาก กบค. ก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติ และทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางเพื่ออนุมัติก่อนการจ้าง

ข้อ ๙ บัตรประจำตัวลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

หมวด ๒

การสรรหาและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ การสรรหาบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๑๑ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปี โดยมีช่วงระยะเวลาของอายุสัญญาตามปีงบประมาณ ซึ่งอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน

การจ้าง ให้ทำตามแบบสัญญาจ้างที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของ กบค.

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิการบดีเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ได้รับการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว

ข้อ ๑๒ ในกรณีจำเป็นและเห็นสมควร มหาวิทยาลัยอาจออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งใด จัดให้มีหลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัยเนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำตามหน้าที่ก็ได้

ข้อ ๑๓ การเปลี่ยนตำแหน่งและสังกัดงานลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งว่าง โดยไม่เพิ่มจำนวนตำแหน่งและค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ให้อยู่ในอำนาจของอธิการบดี

หมวด ๓

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๔ ในระหว่างสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของ กบค.

หมวด ๔

ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และวันทำงาน

ข้อ ๑๕ อัตราค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๑๖ มหาวิทยาลัยอาจประกาศกำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) สิทธิอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๗ ให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๑๘ การลามี ๕ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อน
- (๕) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

หลักเกณฑ์ วิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา และการได้รับค่าจ้างระหว่างลา ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินค่าตอบแทน หรือสวัสดิการในลักษณะต่าง ๆ แก่ลูกจ้างชั่วคราว ตามความจำเป็นและความเหมาะสมโดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๒๐ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี และวันหยุดราชการประจำปี ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการ แต่มหาวิทยาลัยจะประกาศกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นก็ได้

หมวด ๕

วินัยและการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๑ ให้นำข้อกำหนดว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ มาใช้บังคับกับลูกจ้างชั่วคราวโดยอนุโลม เว้นแต่ข้อบังคับนี้จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ ๒๒ ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณและจริยธรรมที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด การดำเนินการทางจรรยาบรรณหรือจริยธรรม และการร้องทุกข์กรณีประพฤติผิดจรรยาบรรณหรือจริยธรรม ให้เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับมาตรฐานของจรรยาบรรณ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๓ การดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำความผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการตามวิธีการที่หัวหน้าหน่วยงานเห็นสมควร โดยจะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้วถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัย ให้ดำเนินการตามข้อ ๒๔ หรือข้อ ๒๖ แล้วแต่กรณี ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัย ให้ยุติเรื่องได้

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการตั้งคณะกรรมการสอบสวนและการสอบสวนพิจารณาโดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าหน่วยงานสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้างตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษโดยให้ว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๒๕ การสั่งลงโทษตัดค่าจ้าง ให้หัวหน้าหน่วยงานมีอำนาจสั่งลงโทษตัดค่าจ้างได้ครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้า และเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละสาม เว้นแต่สัญญาจ้างสิ้นสุดโดยไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ให้คำสั่งลงโทษเป็นอันระงับเพียงวันที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๖ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี

ข้อ ๒๗ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อหัวหน้าหน่วยงานของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยหัวหน้าหน่วยงานของผู้นั้น แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตาย อธิการบดีมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๒๓ และดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ต่อไป เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่ต้องดำเนินการทางวินัยภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง เว้นแต่กรณีที่ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าจ้าง ก็ให้คงโทษเสียได้

ข้อ ๒๘ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

หมวด ๖ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๙ ลูกจ้างชั่วคราวพ้นจากการจ้างเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ครบเกษียณอายุการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๐
- (๔) ถูกเลิกจ้างตามข้อ ๓๒
- (๕) ครบกำหนดสัญญาจ้าง
- (๖) ถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๗) ต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาศาล
- (๘) เหตุอื่นตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของ กบค.

การพ้นจากการจ้างของลูกจ้างชั่วคราวตามวรรคหนึ่ง ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยใด ๆ จากมหาวิทยาลัย

การจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างชั่วคราวที่พ้นจากการจ้างตาม (๔) และ (๖) ให้นำกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นในลักษณะเดียวกันมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๐ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราว เพราะครบเกษียณอายุการปฏิบัติงานในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๓๑ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก การยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของ กบค.

ข้อ ๓๒ อธิการบดีมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖

- (๒) มหาวิทยาลัยเล็กหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่
 (๓) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่ กบค.มีมติว่าถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ราชการ
 (๔) ผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) สองรอบการประเมินติดต่อกัน

หมวด ๗

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๓๓ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง มีสิทธิอุทธรณ์ต่ออธิการบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

การพิจารณาอุทธรณ์ของอธิการบดีให้เป็นที่สุด

ข้อ ๓๔ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวไม่พอใจคำวินิจฉัยของอธิการบดีหรือคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ ๓๖ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดถูกเลิกจ้าง หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของหัวหน้าหน่วยงานหรืออธิการบดี ยกเว้นการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือวันทราบเหตุแห่งการกระทำ หรือได้รับคำสั่งหรือหนังสือ

ข้อ ๓๗ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ ตามข้อ ๓๔ การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ตามข้อ ๓๖ ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ และการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ที่ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยอนุโลม

หมวด ๘

ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ

ข้อ ๓๘ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การให้ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอื่น การสรรหา การลา การให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลา สิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และการสิ้นสุดสัญญาจ้างของลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ ให้เป็นไปตามสัญญาจ้างชาวต่างประเทศเข้าปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด เว้นแต่กรณีใดกระทรวงการคลังมิได้กำหนดไว้ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๙ ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการจ้างก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้เป็นลูกจ้างชั่วคราวตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๐ บรรดากฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือหนังสืออื่นใดที่ได้ออกใช้บังคับกับลูกจ้างชั่วคราวก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับกับลูกจ้างชั่วคราวตามข้อ ๓๙ โดยอนุโลมไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะมีการออกข้อบังคับหรือประกาศเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๑ ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้ร้องทุกข์ไว้แล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้พิจารณาดำเนินการต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

ข้อ ๔๒ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งอื่นใด ที่กล่าวถึงคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ให้หมายถึงคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบค.) ตามข้อบังคับนี้

ให้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ที่กำหนดไว้ในระเบียบ ข้อบังคับใด ๆ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (กบค.) ตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

พลโท



(ชัยณรงค์ กิจรุ่งโรจน์เจริญ)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร