



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม  
ว่าด้วยการบริหารงานพนักงานตามสัญญาโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างพนักงานตามสัญญาเงินนอกงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานพนักงานตามสัญญาของมหาวิทยาลัยนครพนม เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยการบริหารงานพนักงานตามสัญญาโดยใช้จ่ายจากเงินนอกงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยนครพนม

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยนครพนม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม

“รองอธิการบดี” หมายความว่า รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนักงานอธิการบดี คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย หรือส่วนราชการ หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าตามข้างต้นและให้หมายความรวมถึงส่วนงานภายในที่จัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยนครพนมด้วย

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งหัวหน้าของหน่วยงานตามข้อบังคับนี้

“รองหัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าหรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งรองหัวหน้าของหน่วยงานตามข้อบังคับนี้

“พนักงานตามสัญญา” หมายความว่า ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งได้รับการจ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวและหรือมีกำหนดเวลาการจ้างและเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง แต่ทั้งนี้ ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ โดยได้รับค่าจ้างจากเงินนอกงบประมาณ

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานตามสัญญาตามข้อบังคับนี้

“เงินนอกระบบประมาณ” หมายความว่า เงินรายได้ทุกประเภทที่คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนักได้รับ นอกเหนือจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้แผ่นดิน

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาในการตีความตามข้อบังคับนี้หรือ กรณีที่ข้อบังคับนี้ไม่ได้ระบุไว้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๕ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานตามสัญญา ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะ ต้องห้าม ดังต่อไปนี้

##### (ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทยหรือสัญชาติอื่นโดยให้พิจารณาตามความเหมาะสมกับภารกิจของ หน่วยงานและประโยชน์ทางราชการเป็นสำคัญ

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ กรณีเป็นชายต้องผ่านการเกณฑ์ทหารหรือได้รับ การยกเว้นราชการทหาร

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข

##### (ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือ เป็นโรคตามที่ ก.พ. กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ตามกฎหมายไทยในประเทศหรือ ต่างประเทศ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากการปฏิบัติงาน รัฐวิสาหกิจ องค์การ มหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กรมบัญชีกลางให้ความเห็นชอบ

กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็น พนักงานตามสัญญาได้ สำหรับอัตราค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างบุคคลที่จะจ้างกับมหาวิทยาลัยโดย ความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดแย้งกับระเบียบกระทรวงการคลังและอัตราค่าจ้างดังกล่าวให้จ้างใน อัตราที่ไม่เกินอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างครั้งสุดท้าย

/ ข้อ ๖ ให้หน่วย...



ข้อ ๖ ให้นำหน่วยงานวิเคราะห์ความต้องการพนักงานตามสัญญา จำนวนเหตุผลและความจำเป็น ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพื่อจัดทำแผนความต้องการจ้างพนักงานตามสัญญาในแต่ละปีงบประมาณ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การปฏิบัติงาน และแผนงบประมาณของหน่วยงาน ในแต่ละปีงบประมาณโดยให้ ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบและเสนออธิการบดีพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๗ พนักงานตามสัญญา มี ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ พนักงานตามสัญญา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะ ทำหน้าที่สอน วิจัย บริการวิชาการ หรืออื่นๆ สังกัดคณะ หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับคณะ

(๒) กลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ พนักงานตามสัญญาซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยในด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะหรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะ

การสรรหาและการเลือกสรรบุคคล เพื่อจ้างเป็นพนักงานตามสัญญาของหน่วยงาน ให้เป็นไปตามประกาศที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงความเหมาะสม เป็นธรรมและประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยจะได้รับ

ข้อ ๘ การจ้างบุคคลเป็นพนักงานตามสัญญา ให้ทำเป็นคำสั่งจ้างและจัดทำสัญญาจ้าง สัญญาค้ำประกัน ตามแบบแนบท้ายข้อบังคับนี้

การทำสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้าง

## หมวด ๒

### การบริหาร

ข้อ ๙ ให้ ก.บ.ม. มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับนี้

(๒) เห็นชอบกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างของพนักงานตามสัญญา

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสมัคร การคัดเลือกบุคคล และการจ้าง เป็นพนักงานตามสัญญา แบบสัญญาจ้าง รวมทั้งเงื่อนไขการเลิกจ้าง

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามสัญญา

(๕) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงานหรือมอบหมายบุคคล เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ ก.บ.ม. ตามที่เห็นสมควร

(๖) พิจารณาจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานตามสัญญา

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๑๐ การบรรจุพนักงานตามสัญญา เข้าปฏิบัติงานให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งดังต่อไปนี้

/ (๑) สอบแข่งขัน

(๑) สอบแข่งขัน

(๒) คัดเลือก

โดยปกติให้ดำเนินการโดยวิธีการสอบแข่งขัน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะใช้วิธีคัดเลือกก็ได้

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรม โอกาสที่บุคคลทั่วไปจะเข้ารับการศึกษา และประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยจะได้รับ

การบรรจุเข้าเป็นพนักงานตามสัญญาโดยวิธีการสอบแข่งขันหรือวิธีการคัดเลือก ให้บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีหรือจากผู้ได้รับคัดเลือก แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๑ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานตามสัญญา จำนวนไม่เกินห้าคนประกอบด้วย รองอธิการบดีเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของกรอบอัตรากำลังและงบประมาณ เป็นกรรมการ บุคคลที่หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของกรอบอัตรากำลังและงบประมาณเห็นสมควร ไม่เกินสองคน เป็นกรรมการ และรองหัวหน้าหน่วยงานนั้น เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ อธิการบดี อาจมอบหมายให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานตามสัญญา จำนวนไม่เกินห้าคน ตามที่หน่วยงานเห็นสมควร โดยมีรองหัวหน้าหน่วยงานที่ดูแลด้านบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และยึดหลักความเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส และยึดประโยชน์ทางราชการเป็นสำคัญ

ให้คณะกรรมการตามวรรคแรก มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการคัดเลือกตามวิธีการที่กำหนด

(๒) เสนอผลการคัดเลือกต่ออธิการบดี

ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย ออกประกาศมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงาน ประกาศผลการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงานตามสัญญา ให้ทราบทั่วกัน

ข้อ ๑๓ ระยะเวลาการจ้าง ให้จ้างได้คราวละไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ หรือตามโครงการที่มีกำหนดระยะเวลา เริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้คราวละไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ หรือตามโครงการที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นตามภารกิจของหน่วยงาน

ข้อ ๑๔ การจ้างผู้ที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้วเป็นพนักงานตามสัญญา ให้จ้างได้เฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และหรือความเชี่ยวชาญชำนาญเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ซึ่งไม่อาจหาได้โดยทั่วไป หรือเกี่ยวกับความไว้วางใจในงานที่มีความสำคัญเป็นกรณีพิเศษ

ข้อ ๑๕ การจ้างตามข้อ ๑๔ เพื่อปฏิบัติภารกิจใดๆ ของหน่วยงานต่างๆ ให้ถือปฏิบัติตามหลักการดังต่อไปนี้

(๑) การจ้างในลักษณะที่เป็นงานโครงการต่อเนื่อง บุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ริเริ่ม หรือเป็นผู้ที่บริหารโครงการนั้นมาตั้งแต่ต้น และยังมีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานในโครงการนั้นต่อไปอีก เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย



(๒) การจ้างในลักษณะความเชี่ยวชาญชำนาญงานเป็นกรณีพิเศษ บุคคลผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญงานเป็นพิเศษ โดยมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และหน่วยงานต่างๆ มีความจำเป็นที่ต้องว่าจ้างให้ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์แก่ทางมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ การจ้างผู้ที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้วเป็นพนักงานตามสัญญา บุคคลผู้นั้นต้องมีสุขภาพแข็งแรงและสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ โดยมีใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับจากแพทย์สภา

ข้อ ๑๗ ระยะเวลาการจ้าง ให้จ้างได้คราวละไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ โดยให้มีการถ่ายถอดงานหรือฝึกฝนบุคคลอื่นให้สามารถปฏิบัติงานแทนได้ต่อไป และอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้คราวละไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ

ข้อ ๑๘ หัวหน้าหน่วยงาน ใดมีความจำเป็นต้องจ้างผู้ที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้วเป็นพนักงานตามสัญญา ให้ปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๙ ให้อธิการบดี พิจารณากลับกรองเหตุผลและความจำเป็นในการจ้างผู้ที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นพนักงานตามสัญญา ตามข้อ ๑๘ แล้วนำเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติการจ้าง ทั้งนี้ จะต้องทำความตกลงกับกระทรวงการคลังด้วย

#### หมวด ๓

#### การจ้าง ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และวันทำงาน

ข้อ ๒๐ อัตราค่าจ้าง ให้จ้างในอัตราค่าจ้างไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งและวุฒิการศึกษาและไม่มี การเลื่อนขึ้นค่าจ้าง

กรณีที่ส่วนราชการหรือมหาวิทยาลัยมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างรายใหม่หรือรายเดิมสูงกว่าอัตราค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้ทำความตกลงกับกระทรวงการคลังตามแนวปฏิบัติที่กรมบัญชีกลางกำหนด

ข้อ ๒๑ คณะกรรมการ ก.บ.ม. อาจกำหนดให้พนักงานตามสัญญา ได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการรับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- (๕) สิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม
- (๖) ค่าเบี้ยประชุม
- (๗) สิทธิอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการ ก.บ.ม. เห็นสมควร

ข้อ ๒๒ วันเวลาการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดประจำปีของพนักงานตามสัญญา ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด เว้นแต่มหาวิทยาลัยจะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ซึ่งอาจแตกต่างกันได้ตามหน้าที่ของพนักงานตามสัญญาในแต่ละตำแหน่ง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน

#### หมวด ๔

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานตามสัญญาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณีดังนี้

/ (๑) การต่อ...

- (๑) การต่อสัญญาจ้างตามข้อ ๑๓ และข้อ ๑๗
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- (๔) การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

#### หมวด ๕

#### การเลิกจ้างและการสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๔ การเลิกจ้างพนักงานตามสัญญา มีได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับนี้
- (๒) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๓) มีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลิกจ้างให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๔) กรณีอื่น ๆ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๕ สัญญาจ้างสิ้นสุดเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) เลิกจ้างตาม ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔
- (๕) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๖ พนักงานตามสัญญาผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อหัวหน้าหน่วยงานโดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวันเพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้พิจารณาก่อนวันขอลาออก

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวัน หากผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกเห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตให้ลาออกจากการปฏิบัติงานตามวันที่ขอลาออก ก็ได้

หนังสือขอลาออกจากการปฏิบัติงานที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน โดยไม่ได้รับอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออก หรือหนังสือขอลาออกจากการปฏิบัติงานที่มีได้ระบุวันขอลาออกให้ถือว่าวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันที่ยื่นเป็นวันขอลาออก

ข้อ ๒๗ เมื่อหัวหน้าหน่วยงานได้รับหนังสือขอลาออกจากการปฏิบัติงานของพนักงานตามสัญญาผู้ใดแล้ว หากมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ หัวหน้าหน่วยงานอาจสั่งยับยั้งการลาออกได้ไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันขอลาออก หรือวันที่ถือว่าเป็นวันขอลาออก แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกด้วย ทั้งนี้ การยับยั้งการลาออกให้สั่งยับยั้งได้เพียงครั้งเดียว และจะขยายเวลายับยั้งต่อไปอีกมิได้

ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานไม่ยับยั้งการลาออก ให้ดำเนินการดังนี้

- (๑) กรณีที่หนังสือขอลาออกจากการปฏิบัติงานได้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ให้หัวหน้าหน่วยงานมีคำสั่งอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษรให้เสร็จสิ้นก่อนวันขอลาออก



(๒) กรณีที่หนังสือขอลาออกจากการปฏิบัติงานได้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน ให้หัวหน้าหน่วยงานมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรอนุญาตให้ลาออกตามที่ยื่นไว้หรือจะอนุญาตให้ลาออกในวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ยื่นหนังสือขอลาออกก็ได้โดยต้องสั่งภายในสามสิบวันนับแต่วันยื่นขอลาออก

(๓) กรณีที่หนังสือขอลาออกจากการปฏิบัติงานมิได้ระบุวันขอลาออก ให้หัวหน้าหน่วยงานมีคำสั่งให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ยื่น และให้วันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ยื่นหนังสือขอลาออก เป็นวันอนุญาตการลาออก

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจมีคำสั่งให้พนักงานตามสัญญาไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ซึ่งไม่ใช่หน้าที่หลักของตำแหน่งที่บรรจุ ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานตามสัญญา อ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใดๆ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือ ค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวได้

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงหากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานตามสัญญา ก่อให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย ให้บุคคลนั้นรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าวทั้งสิ้น เว้นแต่ ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย หรือพันวิสัย หรือเป็นความบกพร่องของมหาวิทยาลัย

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง มหาวิทยาลัยอาจหักค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากมหาวิทยาลัยไว้เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวนี้ก็ได้ โดยความยินยอมของพนักงานตามสัญญาด้วย

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๐ บรรดากฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติอื่นใดที่ได้ออกใช้บังคับกับพนักงานตามสัญญาที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้มีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะได้มีการออกระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๑ กรณีที่หน่วยงานมีการจ้างลูกจ้างที่มีลักษณะเป็นพนักงานตามสัญญาอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ หากหน่วยงานมีความประสงค์ปรับเปลี่ยนการจ้างเป็นพนักงานตามสัญญา ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อทำสัญญาจ้าง โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำหน่วยงาน และให้ ก.บ.ม. พิจารณานุมัติ ทั้งนี้ การจ้างต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์กระแส ชนะวงศ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยนครพนม