



ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ว่าด้วย พนักงานวิสามัญ (ฉบับที่ ๔)
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย พนักงานวิสามัญ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๓) แห่งพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๘๕๖ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย พนักงานวิสามัญ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย พนักงานวิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๕ สัญญาจ้างของพนักงานวิสามัญสิ้นสุดลงเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ระยะเวลาตามสัญญาจ้างสิ้นสุดลง
- (๔) ถูกเลิกสัญญาจ้างด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในสัญญา

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ความปรากฏแก่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานวิสามัญผู้ใดว่า อาจมีเหตุใดเหตุหนึ่งซึ่งเป็นเหตุแห่งการยกเลิกสัญญาจ้างตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างตามข้อ ๑๕ (๔) ซึ่งเป็นกรณีตามที่กำหนดไว้ในข้อนี้ จะต้องพิจารณาดำเนินการดังต่อไปนี้ก่อนการยกเลิกสัญญาจ้าง

(๑) กรณีทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน จึงใจทำให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานได้รับความเสียหาย หรือประมาทเลินเล่อหรือบกพร่องต่อหน้าที่เป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง จะต้องมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวน โดยให้พนักงานวิสามัญมีโอกาสโต้แย้งและชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมเหตุผลและพยานหลักฐานประกอบ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน และหากหัวหน้าส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงานเห็นว่าจากผลการสอบสวนมีเหตุเลิกจ้างตามข้อ ๑๕ (๔) ซึ่งเป็นกรณีตามกรณีที่กล่าวมาข้างต้น ให้เสนอรายงานผลการสอบสวนต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณายกเลิกสัญญาจ้าง



(๒) กรณีฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนดหรือคำสั่งของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงรายงานต่อหัวหน้าส่วนงาน หากหัวหน้าส่วนงานเห็นว่ามิใช่เป็นกรณีร้ายแรงให้มีหนังสือแจ้งเตือนไปยังพนักงานวิสามัญผู้นั้น แต่หากเป็นกรณีร้ายแรงหรือเป็นกรณีที่พนักงานวิสามัญผู้นั้นยังคงฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนดหรือคำสั่งของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานอยู่อีกหลังจากได้รับหนังสือเตือนแล้ว ให้หัวหน้าส่วนงาน สั่งการให้พนักงานวิสามัญผู้นั้นชี้แจงข้อเท็จจริง หากหัวหน้าส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงานเห็นว่ามีเหตุเลิกลงตามข้อ ๑๕ (๔) ซึ่งเป็นกรณีตามกรณีที่กล่าวมาข้างต้น ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณายกเลิกสัญญาจ้าง

(๓) กรณีได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้หัวหน้าส่วนงานเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อยกเลิกสัญญาจ้าง

(๔) กรณีละทิ้งหน้าที่หรือไม่มาปฏิบัติงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงรายงานต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อมีหนังสือแจ้งให้พนักงานวิสามัญผู้นั้นชี้แจงข้อเท็จจริงและเหตุผลเกี่ยวกับกรณีดังกล่าวภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง ทั้งนี้ หัวหน้าส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงานเห็นว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่หรือไม่มาปฏิบัติงานโดยไม่มีเหตุอันสมควรตามข้อ ๑๕ (๔) ซึ่งเป็นกรณีตามกรณีที่กล่าวมาข้างต้น หรือหากพนักงานวิสามัญมิได้ชี้แจงข้อเท็จจริงและเหตุผลภายในเวลาที่กำหนด ให้เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณายกเลิกสัญญาจ้าง

(๕) กรณีไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือภาระงานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสามัญไม่เป็นไปตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงภาระงาน ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงรายงานต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อทำหนังสือแจ้งเตือนให้พนักงานวิสามัญปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาหนึ่งเดือนนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งเตือน และให้ตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงานของผู้นั้นเพื่อรายงานต่อหัวหน้าส่วนงาน ทั้งนี้ หากหัวหน้าส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงานเห็นว่ามีเหตุเลิกลงตามข้อ ๑๕ (๔) ซึ่งเป็นกรณีตามกรณีที่กล่าวมาข้างต้น ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณายกเลิกสัญญาจ้าง

คณะกรรมการตาม (๑) และ (๕) ประกอบด้วย ประธานหนึ่งคน ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานวิสามัญผู้นั้น และกรรมการอีกหนึ่งถึงสามคน ทั้งนี้ ในกรณีตาม (๑) จะต้องเป็นผู้มีความรู้ทางกฎหมายร่วมเป็นกรรมการด้วย”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย พนักงานวิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย พนักงานวิสามัญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๗ ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลยกเลิกสัญญาจ้างด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งตามข้อ ๑๕ (๔) ให้พนักงานวิสามัญได้รับค่าชดเชยการเลิกจ้าง ดังนี้

(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างจำนวนสามสิบวัน

(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสองปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างจำนวนเก้าสิบวัน



ในกรณีที่สิ้นสุดสัญญาจ้างตามข้อ ๑๕ (๓) และมหาวิทยาลัยมีการจ้างพนักงานวิสามัญดังกล่าวต่อไปอีก ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานวิสามัญตามสัญญาทุกฉบับเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการได้สิทธิของพนักงานวิสามัญนั้น และให้ได้รับค่าชดเชยตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล โดยอนุโลม”

ข้อ ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๗/๒ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยพนักงานวิสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๓

“ข้อ ๑๗/๒ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๑๗ ให้แก่พนักงานวิสามัญ ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน
- (๒) จงใจทำให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อหรือบกพร่องต่อหน้าที่เป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนดหรือคำสั่งของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน และมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงมหาวิทยาลัยหรือส่วนงานไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

หนังสือตัดเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พนักงานวิสามัญได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่หรือไม่มาปฏิบัติงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเวลาสามวันทำการติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ทั้งนี้ การยกเลิกสัญญาจ้างไม่เป็นเหตุในการระงับหรือยุติการดำเนินคดีอาญาหรือทางแพ่งกับพนักงานวิสามัญผู้นั้น”

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล)

นายกสภามหาวิทยาลัย