



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างชั่วคราววงงบประมาณเงินรายได้
พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ให้เหมาะสมกับกาลปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ในคราวประชุมครั้งที่ ๗๙ (๑๐/๒๕๕๗) เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างชั่วคราววงงบประมาณเงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์ พ.ศ.๒๕๕๐

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เปลี่ยนชื่อลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณผลประโยชน์เป็นพนักงานตามพันธกิจ พ.ศ.๒๕๕๒

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานตามพันธกิจ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๔

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือมีข้อความขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างเพื่อทำงานให้แก่มหาวิทยาลัยที่มีลักษณะชั่วคราว หรือมีกำหนดเวลาจ้างไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ

“เงินรายได้” หมายความว่า เงินรายได้ตามข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย” หมายความว่า คณะกรรมการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

/ "ส่วนราชการ"...

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนาที่จัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาธิการ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลล้านนาตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนงานภายในสถาบันอุดมศึกษาหรือตามอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยซึ่งบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่ง เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลประจำมหาวิทยาลัย มีอำนาจตีความและวินิจฉัย รวมทั้งให้ถือว่าคำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด และมีผล บังคับใช้ตามกฎหมาย

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ ให้มหาวิทยาลัยวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราว ตามข้อบังคับนี้

การจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายและผู้ถูกจ้างร่วมกันทำ สัญญาจ้างไว้เป็นหลักฐาน ตามแบบสัญญาที่กำหนดไว้ท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่บริหารงาน บุคคลตามข้อบังคับนี้อีกหน้าที่หนึ่ง

ข้อ ๘ ลูกจ้างชั่วคราวตามข้อบังคับนี้ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๙ ประเภทของลูกจ้างชั่วคราวตามข้อบังคับนี้ มีดังนี้

(ก) ประเภทวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย หรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ได้แก่ อาจารย์หรือผู้สอนตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกำหนด

(ข) ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามที่คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลประจำมหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๐ การกำหนดกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ตำแหน่ง ประเภท ลักษณะ จำนวน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้าง ชั่วคราว ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

หมวด ๒ การจ้าง การแต่งตั้ง และค่าจ้าง

ข้อ ๑๑ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

- (๑) การสอบแข่งขัน
- (๒) การคัดเลือก
- (๓) วิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และยกเลิกบัญชี ให้นำหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๒ อัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามบัญชีค่าจ้างที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีค่าจ้างที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพิจารณาปรับบัญชีค่าจ้างให้เหมาะสม โดยพิจารณาจากฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัยเป็นอันดับแรก ประกอบกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ค่าจ้างของภาคเอกชน และอัตราเงินเดือนของหน่วยงานราชการต่างๆ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๓ ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ เป็นลูกจ้างชั่วคราว ให้เสนออธิการบดีพร้อมเหตุผลประกอบการพิจารณาอนุมัติการจ้างตามกรอบอัตรากำลังของลูกจ้างชั่วคราว

หมวด ๓ หลักประกัน

ข้อ ๑๔ มหาวิทยาลัยอาจให้ลูกจ้างชั่วคราวมีหลักประกันการปฏิบัติงาน เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการทำงานหรือละเว้นการทำงานตามที่ ทั้งนี้ให้นำหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวรายใดปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน หรือการบัญชี หรือการพัสดุ หรือการครอบครองดูแลทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ให้มีหลักประกันอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) การค้ำประกันด้วยบุคคล โดยใช้ข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป หรือข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร ซึ่งมียศตั้งแต่ร้อยตำรวจเอก ร้อยเอก เรือเอก หรือเรืออากาศเอก ขึ้นไป หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีเงินเดือนไม่น้อยกว่า ๒๕,๐๐๐ บาท หรือพนักงานในภาคเอกชนที่มีเงินเดือนไม่น้อยกว่า ๒๕,๐๐๐ บาท หรือ

(๒) การใช้เงินสดค้ำประกัน ให้ใช้เงินสดไม่น้อยกว่า ๒๕,๐๐๐ บาท หรือการค้ำประกันด้วยทรัพย์สินโดยทรัพย์สินนั้นต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า ๒๕,๐๐๐ บาท

กรณีที่ส่วนราชการใดได้มอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราวรับผิดชอบหน้าที่สำคัญซึ่งมีความเสี่ยงที่อาจจะก่อความเสียหายในวงเงินที่สูง และเห็นว่าควรเรียกหลักประกันเกินกว่าที่กำหนดตามข้อนี้ ก็ให้สามารถกระทำได้ โดยอยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการนั้น ที่จะเรียกหลักประกันตามความเหมาะสมแก่กรณี

/หมวด ๔...

หมวด ๔
การพัฒนาลูกจ้างชั่วคราว

ข้อ ๑๕ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๕
สิทธิประโยชน์สำหรับลูกจ้างชั่วคราว

ข้อ ๑๖ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลา
- (๓) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- (๔) ค่าเบี้ยประชุม
- (๕) สิทธิอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเห็นสมควร

โดยกำหนดเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับสิทธิประโยชน์ ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

หมวด ๖
วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการ และหลักเกณฑ์การลา

ข้อ ๑๘ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามประกาศที่ทางราชการกำหนด รวมทั้งประกาศที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๙ สิทธิการลามีสามประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาพักผ่อน

หลักเกณฑ์และวิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา และการได้รับค่าจ้างระหว่างลาให้นำหลักเกณฑ์ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๗
การพ้นสภาพของลูกจ้างชั่วคราว

ข้อ ๒๐ ลูกจ้างชั่วคราวพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราวตามข้อบังคับนี้ เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๘
- (๔) ถูกเลิกจ้าง หรือมีการยกเลิกงานหรือโครงการก่อนสิ้นสุดคำสั่งจ้าง
- (๕) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

/ (๗) เหตุอื่นตามที่ ...

(๗) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัยกำหนด หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๑ ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้ลูกจ้างชั่วคราวอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่า จะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการของลูกจ้างชั่วคราวโดยมิชอบ เพื่อให้ ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ถือว่าเป็นเหตุให้เลิกจ้างได้ตาม ข้อบังคับนี้

ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างชั่วคราวโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ ระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงถือว่าเป็นเหตุให้เลิกจ้างได้ตามข้อบังคับนี้

ลูกจ้างชั่วคราวต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสม กับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือ เกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วม ปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง ถือว่าเป็นเหตุให้เลิกจ้างได้ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๒ ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา

ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวประพฤติผิดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือกระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใด ตามข้อ ๒๑ ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาความเสียหายที่เกิดขึ้น หากเห็นว่าเป็นกรณีไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่หากเห็นว่าเป็นกรณีร้ายแรงให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เลิกจ้างได้ตามเหตุต่างๆ ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ลูกจ้างชั่วคราวที่ไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ให้ถือว่าเป็นเหตุให้เลิกจ้างได้

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกก่อนวันที่ จะให้การลาออกมีผล ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าส่วนราชการตามลำดับเพื่อให้ อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็น ลูกจ้างชั่วคราว

ข้อ ๒๔ นอกจากเหตุแห่งการเลิกจ้างในกรณีต่างๆ ตามข้อบังคับนี้ อธิการบดีหรือผู้ที่ อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อมีการประเมินแล้วได้ข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มี ประสิทธิภาพหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามสัญญาจ้าง

(๒) เมื่อลูกจ้างชั่วคราวต้องโทษถึงที่สุดให้จำคุก หรือมีมลทินมัวหมอง หากให้ ปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๓) เมื่อมหาวิทยาลัยยุบเลิกส่วนราชการ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๕ ผู้ที่เป็นพนักงานตามพันธกิจก่อนข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้ ให้ได้รับการจ้างไปจนกว่าจะสิ้นสุดสัญญาจ้างในแต่ละระยะ ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนหรือค่าจ้างให้นำเฉพาะหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนหรือค่าจ้างสำหรับพนักงานตามพันธกิจมาบังคับใช้ต่อไป จนกว่าบุคคลตามวรรคนี้อจะสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ในกรณีที่พนักงานตามพันธกิจรายได้สิ้นสุดสัญญาจ้าง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาจ้างบุคคลดังกล่าวเป็นลูกจ้างชั่วคราวได้ ทั้งนี้ให้พิจารณาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ถึง ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยให้ได้รับค่าจ้างรายเดือนเท่ากับอัตราที่ได้รับ ณ เดือนสุดท้ายของการปฏิบัติหน้าที่พนักงานตามพันธกิจ


เมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่จ้างบุคคลตามวรรคสองแล้ว ให้ระยะเวลาการจ้างสิ้นสุดลงทันที ทั้งนี้มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาดำเนินการจ้างบุคคลให้ปฏิบัติงานในประเภทลูกจ้างชั่วคราว เพื่อทดแทนกรอบอัตรากำลังที่ขาดได้ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยจ้างไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ และให้ได้รับค่าจ้างตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๖ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง โดยการวิเคราะห์ตามกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยทั้งหมด ถ้าปรากฏว่าส่วนราชการใดยังไม่มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามกรอบอัตรากำลังนั้น มหาวิทยาลัยอาจจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพื่อปฏิบัติราชการทดแทนตามกรอบอัตรากำลัง ที่ขาดอยู่ในกรณีที่มหาวิทยาลัยวิเคราะห์แล้วโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ปรากฏว่าส่วนราชการใดได้บรรจุพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยแล้ว ให้ส่วนราชการนั้นเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวในอัตรานั้นเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือคำสั่งจ้างแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ส่วนราชการใดมีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ หรือมีการขยายงานในหน่วยงานเดิม หรือมีการระงับงานเพิ่มขึ้น ให้จัดทำกรอบอัตรากำลังโดยขออนุมัติต่อมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘



(ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

อัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว

วุฒิการศึกษา	ค่าจ้างรายเดือน (บาท)
ปริญญาเอก	๒๑,๐๐๐
ปริญญาโท	๑๗,๕๐๐
ปริญญาตรีที่มีหลักสูตร ๕ ปี	๑๕,๘๐๐
ปริญญาตรี	๑๕,๐๐๐
ปวส.	๑๑,๕๐๐
ปวท.	๑๐,๘๕๐
ปวช.	๙,๕๐๐
ม.๖ หรือต่ำกว่า	๘,๖๙๐