



ระเบียบมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
ว่าด้วย ลูกจ้างชั่วคราว
พ.ศ. ๒๕๕๖

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ให้เกิดความคล่องตัวและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๒) (๑๒) และ (๑๖) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พ.ศ.๒๕๔๘ โดยมีมติคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ 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 ลูกจ้างชั่วคราว 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 ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้และให้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้และให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๕ ผู้ที่จะเป็นลูกจ้างชั่วคราวต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม

ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง

เป็นประมุข

ตรวจแล้ว

(นายสุริยา วัชราทักขิน)

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 องค์กรมหาชน 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 วัชราทักขิณ)

ที่เรียกจากหมายประจำมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติราชการเป็นลูกจ้างชั่วคราว ให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) สอบแข่งขัน
- (๒) คัดเลือก

ข้อ ๑๒ การแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น

เว้นแต่ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัย จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานสูงเข้ารับราชการในตำแหน่งวิชาการ โดยได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้ โดยให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ การบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติราชการเป็นลูกจ้างชั่วคราวและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เป็นอำนาจของอธิการบดีในการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๔ ผู้ได้รับแต่งตั้งและทำสัญญาจ้างให้ดำรงตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งใด ตามข้อ ๑๒ ให้ปฏิบัติดังนี้

ระยะเวลาจ้างให้ทำสัญญาจ้างตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

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 เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ และแผนของอธิการบดี คณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

(นายสุรียา วิชาทักษิณ)

ที่ปรึกษากฎหมายประจำมหาวิทยาลัยฯ

วันที่ ๑ / มี.ค. / ๕๖

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ รมัตระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็น ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง 115

ข้อ ๑๙ ลูกจ้างชั่วคราวต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิด ข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็น ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๐ ลูกจ้างชั่วคราวต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตน ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักเรียน นักศึกษา หรือประชาชน อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๑ ลูกจ้างชั่วคราวต้องไม่กระทำ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจ ทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำ ดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๒๒ ลูกจ้างชั่วคราวต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง หน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ข้อ ๒๓ การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อ ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๔ ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณ โดยมีวิธีการหลักเกณฑ์ตาม ระเบียบมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัย อย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๖ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัย อย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามระเบียบนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้น ไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดหรือทำทัณฑ์บน

ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

ตรวจแล้ว



(นายสุริยา วัชรทักขิณ)

ที่ปรึกษากฎหมายประจำมหาวิทยาลัยฯ

วันที่ ๑ / มี.ค. / ๕๖

ข้อ ๒๗ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าลูกจ้างชั่วคราวผู้ใด
 กระทำผิดวินัยละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๕ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย f16
 ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย
 ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๘ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

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

หมวด ๕

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๙ ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย
 หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าลูกจ้างชั่วคราวผู้กระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งคณะกรรมการ
 สอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่มีใช้
 ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ.กำหนด โดยไม่ต้อง
 คณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวน
 เบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่ง
 ตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการ
 ดำเนินการใดให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งพักการปฏิบัติราชการ
 หรือสั่งให้ออกจากการปฏิบัติราชการไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักการปฏิบัติราชการหรือการสั่งให้ออกจากการ
 ปฏิบัติราชการไว้ก่อน และผลการสั่งพักการปฏิบัติราชการหรือสั่งให้ออกจากการปฏิบัติราชการไว้ก่อน ให้
 เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชา
 ตามข้อ ๒๙ ลงโทษตามควรแก่กรณี ตามที่กำหนดในระเบียบมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ ให้กรรมการสอบสวนเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มี
 อำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับ
 อำนาจหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วย คือ

ตรวจแล้ว



(นายสุรียา วิชาทักษิณ)

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 มิได้อนุญาตให้ลาออกและมีได้ยับยั้งการลาออกภายในเวลาที่กำหนดตามระเบียบ ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก


ข้อ ๓๖ เมื่อลูกจ้างชั่วคราวผู้ใดไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๓ สั่งให้ผู้นั้นออกจากการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๓๗ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้ลูกจ้างชั่วคราวออกจากการปฏิบัติราชการในเรื่องใดไปแล้ว ให้รายงานให้มหาวิทยาลัยทราบ ในกรณีที่มีมหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งลงโทษมิได้ดำเนินการทางวินัยหรือมิได้สั่งให้ออกจากการปฏิบัติราชการโดยเคร่งครัดหรือเป็นธรรม จะสั่งให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนการดำเนินการ และสั่งการใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไปก็ได้

หมวด ๗
การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

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

ตรวจแล้ว



(นายสุริยา วัชราทักจิน)

