



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๘(๒)
แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ในการประชุมครั้งที่
๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ จึงมีมติออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วย การบริหาร
งานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อบังคับนี้มีให้ใช้บังคับแก่พนักงานราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย
พนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษา(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษา(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และประกาศอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้
ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ค.)

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี รองผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ศูนย์ รองผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ศูนย์ หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ ให้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ค.) ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) บริหารงานบุคคลเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๒) กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๓) กลับรองการขอกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๑๐ (ค) (ง) เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา
- (๔) พิจารณากรอบอัตราค่าจ้าง การกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย และให้คณะกรรมการรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ
- (๕) พิจารณาดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๖) พิจารณากลับรองกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๗) เสนอแนะ ให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๘) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๙) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย และ/หรือเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๘ การประชุมของคณะกรรมการให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

(๗) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๘) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๑๐) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือตามกฎหมายอื่น

(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

(๑๒) เป็นผู้ออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ความในข้อ (ก) (๑) ไม่ให้ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศซึ่งมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือตามความจำเป็นของภารกิจของมหาวิทยาลัย

ในกรณีเห็นสมควรคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้น หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ โดยตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมี ๔ ประเภทดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๔) คณบดี
- (๕) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงาน

ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ

- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
 - (๔) ระดับชำนาญการ
 - (๕) ระดับปฏิบัติการ
 - (๖) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป
- (๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ
 - (๒) ระดับชำนาญงาน
 - (๓) ระดับปฏิบัติงาน
 - (๔) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๑ มหาวิทยาลัยจะมีพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในหน่วยงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้คณะกรรมการกำหนด โดยให้คำนึงถึงวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณและงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย รวมถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดง ประเภทชื่อของตำแหน่งหน้าที่ และ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นคณะกรรมการอาจอนุมัติให้แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

หมวด ๓

ภาระงาน

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามภาระงานของแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาการ ต้องมีภาระงานเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วยการกำหนดภาระงานของคณาจารย์และผู้บริหาร

ข้อ ๑๕ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ต้องมีภาระงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

เกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยไม่นับรวมเวลาพักกลางวัน

ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำข้อตกลงภาระงานขั้นต่ำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานมหาวิทยาลัยลงลายมือชื่อไว้ด้วย ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตัวได้ตามความเหมาะสม

หมวด ๔

การจ้างและเงินเดือน

ข้อ ๑๖ การจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้จ้างจากผู้ที่ผ่านกระบวนการตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่นายกรัฐมนตรีต้องนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินั้น

ข้อ ๑๘ อัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วยเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินตอบแทนเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งโดยให้จัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างครั้งแรกให้ทดลองปฏิบัติราชการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการผู้ใด ไม่ผ่านการประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง แต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การรับเงินเดือนและค่าตอบแทน หรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย ในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒๐ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดผ่านการทดลองปฏิบัติราชการแล้ว ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติหน้าที่ราชการจนอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ในระหว่างระยะเวลาตามสัญญาจ้างให้มีการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หากพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้สั่งเลิกจ้างผู้นั้น

ข้อ ๒๑ หน่วยงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษ หรือขาดคุณสมบัติตามข้อ ๙(ก) (๑) และ (๒) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น และเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจพิจารณาให้พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุปฏิบัติราชการต่อไป โดยให้จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยครั้งละไม่เกินหนึ่งปีจนครบอายุ ๖๕ ปีบริบูรณ์ โดยให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ การต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม

ข้อ ๒๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงาน ไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัย ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีสั่งจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามอัตราเงินเดือนเดิม

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีควมเสียหาย ให้มีสิทธิขอกลับเข้าปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัย โดยทำคำร้องพร้อมด้วยหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร ยื่นต่ออธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พ้นจากราชการทหาร

ข้อ ๒๓ ถ้าตำแหน่งบริหารของมหาวิทยาลัยว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อธิการบดีอาจสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยตามที่เห็นสมควรรักษาราชการแทนในตำแหน่งได้

ผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาราชการแทนนั้น ในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เป็นกรรมการ หรือให้อำนาจหน้าที่อย่างใดก็ให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างรักษาราชการแทนแล้วแต่กรณี

หมวด ๕

สวัสดิการ

ข้อ ๒๔ เพื่อประโยชน์สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น และมหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีระบบสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลหรือเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ตามความจำเป็นและเหมาะสม

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก่อนข้อบังคับนี้ บังคับใช้ การสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้เป็นไปตามความสมัครใจ

หมวด ๖

การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย

ข้อ ๒๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติราชการเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพให้ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ และมีสิทธิได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้บังคับโดยอนุโลม

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติราชการด้วยความตั้งใจ วิริยะอุตสาหะ อาจได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามประกาศที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ (ก) อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์มาใช้บังคับโดยอนุโลม

พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๐(ข) ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ (ค) (ง) อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๗ มหาวิทยาลัยอาจย้ายพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงานได้

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด ไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๑๐ (ข) ให้ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่งตามที่กำหนดใน ข้อ ๑๘

เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งประเภทผู้บริหารแล้ว ให้ผู้นั้นกลับไปปฏิบัติราชการในตำแหน่งเดิม และให้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนตามตำแหน่งนั้นในชั้นที่ได้รับอยู่ในขณะที่พ้นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อนี้ ไม่ตัดสิทธิพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการในการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการตามตำแหน่งวิชาการที่ตนครองอยู่

หมวด ๗
วันทำงาน การลา

ข้อ ๒๙ จำนวนวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๐ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัยมี ๑๑ ประเภท

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๔) การลากิจส่วนตัว
- (๕) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๖) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ตามหมวด ๘
- (๙) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- (๑๐) การลาติดตามคู่สมรส
- (๑๑) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

กรณีที่ทางราชการประกาศวันลาเพิ่มเติมให้นำมาบังคับใช้โดยอนุโลม

หลักเกณฑ์และวิธีการลาให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๘
การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๑ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งปัจจุบันและอนาคต

ข้อ ๓๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการคณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือพนักงาน
- (๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด ทั้งนี้ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่ในอนาคตได้ดีขึ้น

กรณีจะเป็นการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ หรือวิธีการอื่นๆ ให้ขึ้นอยู่กับลักษณะหน้าที่ ของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละราย

หมวด ๙

จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับ ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

การดำเนินการทางจรรยาบรรณ ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการดำเนินการทางจรรยาบรรณ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับ บัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือไม่เป็นการรักษา ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ควรเสนอความเห็นทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง หากผู้บังคับ บัญช้ายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิด ความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย ใช้ความอุตสาหะ วิริยะ เต็มกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้นๆ บรรลุถึงซึ่งความสำเร็จ

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมาปฏิบัติราชการตรงตามเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด จะละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณและมารยาท แห่งวิชาชีพของตน

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรแจ้ง ถือเป็นรายงานเท็จด้วย

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ ถือเป็น การทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตน หรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๖ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

(๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๕ และข้อ ๓๖ จนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) คัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร สำหรับตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนด วัน เวลาการทำงาน

(๗) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง กรณีตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย

(๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) การกระทำอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๗ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๘ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

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

หมวด ๑๐

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๙ การลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วย การสอบสวนพิจารณา

ข้อ ๕๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้า เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละสาม

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า มีเหตุอันควรลดโทษจะงดโทษให้โดยกล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาจะมีอำนาจลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้เพียงใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเสร็จแล้ว และคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่าได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีพิจารณาลงโทษปลดออกหรือไล่ออกหรืออาจมีความเห็นเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๕๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว อธิการบดียังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้ เว้นแต่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นตาย

ข้อ ๕๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๑

การออกจากงาน

ข้อ ๕๔ พนักงานมหาวิทยาลัย ออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ครบเกษียณอายุ
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน หรือไม่มีภาระงานที่กำหนดไว้ในหมวด ๓
- (๖) ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการตามเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (๗) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีตามเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัย

กำหนด

(๘) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ตามข้อ ๕๖ ข้อ ๕๗ ข้อ ๕๘ หรือตามเหตุผลและความจำเป็นอื่น

(๙) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๕๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับชั้นล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ เพื่อให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่อสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอาจยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ก็ได้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยขอลาออกจากงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าอธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัยจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสัปดาห์นับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ ๕๖ อธิการบดีมีอำนาจสั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ในการสั่งเลิกจ้าง นอกจากกรณีที่ระบุไว้ในข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้แล้วให้ทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้ด้วยคือ

(๑) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเจ็บป่วย จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ

(๓) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดพินความรู้ อยู่ก่อนวันสั่งจ้างโดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๙ หรือข้อ ๑๒

(๔) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้างประจำปี ให้สูงขึ้นติดต่อกัน ๒ ปี เว้นแต่กรณีค่าจ้างเต็มขั้น

(๕) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๖) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่กระทำความผิดลหุโทษ หรือกระทำโดยประมาท หากอธิการบดีเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

ข้อ ๕๗ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดสมัครไปปฏิบัติราชการใด ๆ ตามความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๕๘ พนักงานมหาวิทยาลัยคนใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น

หมวด ๑๒

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๙ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางเป็นคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

บทเฉพาะกาล

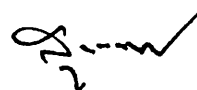
ข้อ ๖๑ ผู้ที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ และให้นับเวลาการปฏิบัติงานตามระเบียบดังกล่าวเป็นระยะเวลาปฏิบัติราชการตามข้อบังคับนี้

การดำเนินการทางวินัยของบุคคลตามวรรคหนึ่ง ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ และให้สั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๒ ในกรณีที่คณะกรรมการ ยังไม่ได้กำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ ให้นำบัญชีค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เรื่องบัญชีค่าจ้างและหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งออกตามความในข้อ ๖ (๔) และข้อ ๑๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบัน อุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยให้นำหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่ประกาศใช้ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(นายสุชาติ เมืองแก้ว)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง