



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบัน
อุดมศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๘(๒) และ (๓)
แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ในการประชุม
ครั้งที่ ๓/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงมีมติออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วย การบริหารงาน
บุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๔๘ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และประกาศอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้
ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

“ก.บ.ค.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ศูนย์
หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงาน
ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

“พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสายวิชาการ
โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนทุนทั่วไป

“พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสายสนับสนุนงานวิชาการ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป

“อาจารย์ประจำตามสัญญา” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสายวิชาการตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสายสนับสนุนงานวิชาการตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“สัญญา” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สัญญาจ้างอาจารย์ประจำตามสัญญา สัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๕ ให้ ก.บ.ค. ทำหน้าที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) บริหารงานบุคคลเกี่ยวกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- (๒) กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- (๓) กลั่นกรองการขอกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๑๐ (ค) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา
- (๔) พิจารณากรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- (๕) พิจารณาดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๖) พิจารณากลับกรองกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

(๗) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๘) เสนอแนะ ให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๙) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๑๐) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย และ/หรือเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๗ การประชุมของคณะกรรมการให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (ก) คุณสมบัติทั่วไป
- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (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 องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
 - (๑๐) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือตามกฎหมายอื่น
 - (๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ
 - (๑๒) เป็นผู้ออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด
- ตามในข้อ (ก) (๑) ไม่ให้ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยชาวต่างประเทศซึ่งมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือตามความจำเป็นของภารกิจของมหาวิทยาลัย

ในกรณีเห็นสมควรคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้น หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามี ๔ ประเภท ดังนี้

- (๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
- (๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
- (๓) อาจารย์ประจำตามสัญญา
- (๔) เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ โดยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

- (ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่
- (๑) ศาสตราจารย์

- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (๖) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่
 - (๑) อธิการบดี
 - (๒) รองอธิการบดี
 - (๓) คณบดี
 - (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
 - (๕) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
 - (๖) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง
- (๗) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (๘) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่
 - (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
 - (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
 - (๓) ระดับชำนาญการ
 - (๔) ระดับปฏิบัติการ
 - (๕) ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๑ มหาวิทยาลัยจะมีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ก.บ.ค. กำหนด โดยให้คำนึงถึงวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณและงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย รวมถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๒ ให้ ก.บ.ค. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดง ประเภทชื่อของตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ในกรณีที่มิได้เหตุผลและความจำเป็น ก.บ.ค. อาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

หมวด ๓

ภาระงาน

ข้อ ๑๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามภาระงานของแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๑๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ ต้องมีภาระงานเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ข้อ ๑๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ต้องมีภาระงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

เกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบห้า หน่วยภาระงานต่อสัปดาห์ โดยไม่นับรวมเวลาพักกลางวัน

ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำข้อตกลงภาระงานขั้นต่ำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงานมหาวิทยาลัยลงลายมือชื่อไว้ด้วย ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตัวได้ตามความเหมาะสม

หมวด ๔

การจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง และค่าจ้าง

ข้อ ๑๖ การจ้าง การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้จ้างหรือบรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาตามที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง หรือบรรจุและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินั้น

ข้อ ๑๘ อัตราค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามบัญชีค่าจ้าง ที่ ก.บ.ค. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๙ ให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายทำสัญญากับผู้ผ่านกระบวนการสรรหาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

การทดลองการปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้ ก.บ.ค. กำหนดตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยให้ออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดผ่านการทดลองการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

ข้อ ๒๐ ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างหรือบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษ หรือขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘(ก)(๑) เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เสนอ ก.บ.ค. พิจารณา เมื่อคณะกรรมการอนุมัติให้จ้างหรือบรรจุ และได้กำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและค่าจ้างที่จะได้รับ โดยความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยแล้ว ให้อธิการบดีสั่งจ้างหรือบรรจุและแต่งตั้งได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด

ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘(ก)(๒) คือ มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้จ้างเป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาหรือเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง หรือเพื่อประโยชน์ ในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ก.บ.ค. ด้วยความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย อาจอนุมัติให้จ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการได้

ข้อ ๒๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงาน ไปปฏิบัติงานตามความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๒๒ ถ้าตำแหน่งบริหารของมหาวิทยาลัยว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อธิการบดีอาจสั่งให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามความเห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งชั่วคราวได้

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เป็นกรรมการ หรือให้อำนาจหน้าที่อย่างใดก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้น ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

หมวด ๕

สวัสดิการ

ข้อ ๒๓ การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วย การจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๒๔ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลหรือเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ห้ามจ่ายเงินตอบแทนแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งออกจากการเพราะกระทำผิดวินัย

หมวด ๖

การเลื่อนและเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนแต่งตั้ง การย้าย

ข้อ ๒๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพให้ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือได้รับการเลื่อนค่าจ้าง หรือเลื่อนตำแหน่ง แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๒๖ ให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้สั่งเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มค่าจ้างเฉพาะพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณงาน ผลงาน ความอดุสาหะและการรักษาวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๒๗ มหาวิทยาลัยอาจย้ายพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไป แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด

หมวด ๗

วันทำงาน การลา

ข้อ ๒๘ จำนวนวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปีของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๙ การลาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามี ๗ ประเภท

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีสำคัญ

- (๖) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
 - (๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามหมวด ๗
- หลักเกณฑ์และวิธีการลาให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค. กำหนด

หมวด ๘

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๐ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งปัจจุบันและอนาคต

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก.บ.ค. อาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

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

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค. กำหนด ทั้งนี้ ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในอนาคตได้ดีขึ้น

กรณีจะเป็นการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ หรือวิธีการอื่นๆ ให้ขึ้นอยู่กับลักษณะหน้าที่ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละราย

หมวด ๙

จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับ ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

การดำเนินการทางจรรยาบรรณ ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการดำเนินการทางจรรยาบรรณ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ควรเสนอความเห็นทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง หากผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๓๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย ใช้ความอดสาหัส วิริยะเต็มกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้นๆ บรรลุถึงซึ่งความสำเร็จ

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องมาปฏิบัติตรงตามเวลาที่ ก.บ.ค. กำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

ข้อ ๓๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน

ข้อ ๔๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรแจ้ง ถือเป็นรายงานเท็จด้วย

ข้อ ๔๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ ถือเป็น การทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ ๔๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่นตนเองหรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๕ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- (๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่งหรือหลักเกณฑ์ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๓ จนเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๕) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินเจ็ดวัน สำหรับตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดวัน เวลาการทำงาน
- (๗) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง กรณีตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย
- (๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก
- (๙) การกระทำอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๖ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๗ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) งดบำเหน็จความชอบ
- (๓) ตัดค่าจ้าง
- (๔) ไล่ออก

หมวด ๑๐

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๘ การลงโทษพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วย การสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ ตัดค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า มีเหตุอันควรงดโทษจะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาจะมีอำนาจลงโทษผู้ใดผู้บังคับบัญชาได้เพียงใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๕๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเสร็จแล้ว และคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่าได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ค. ลงโทษไล่ออก

ข้อ ๕๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว อธิการบดียังมีอำนาจสั่งลงโทษไล่ออกได้ เว้นแต่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นตาย

ข้อ ๕๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงาน เพื่รอฟังผลการสอบสวน หรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากการงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ค. กำหนด

หมวด ๑๑

การออกจากงาน

ข้อ ๕๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ครบเกษียณอายุ
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน หรือไม่มีภาระงานที่กำหนดไว้ในหมวด ๓
- (๖) ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่ ก.บ.ค. กำหนด
- (๗) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประจำปีตามเงื่อนไขที่ ก.บ.ค. กำหนด
- (๘) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ตามข้อ ๕๕ ข้อ ๕๖ ข้อ ๕๗ หรือตามเหตุผล

และความจำเป็นอื่น

- (๙) ถูกสั่งลงโทษไล่ออก

ข้อ ๕๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่ออธิการบดี เพื่อให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาอนุญาตเมื่อสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาขอลาออกจากงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งงานของมหาวิทยาลัยจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ ๕๕ อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ในการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง นอกจากกรณีที่ระบุไว้ในข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้แล้วให้ทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้ด้วย คือ

- (๑) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดเจ็บป่วย จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ

(๓) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดพินความรู้ อยู่ก่อนวันบรรจุ โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๘ หรือข้อ ๑๓

(๔) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้างประจำปี ให้สูงขึ้นติดต่อกัน ๓ ปี เว้นแต่กรณีค่าจ้างเต็มขั้น

(๕) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่ ก.บ.ค. กำหนด

(๖) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุก เว้นแต่กระทำความผิดลหุโทษ หรือกระทำโดยประมาท หากอธิการบดีเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

การออกจากงานหรือเลิกจ้างตาม (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ค. กำหนด

ข้อ ๕๖ เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๕๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาคนใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น และเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจพิจารณาให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุปฏิบัติงานต่อไป โดยให้จ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาครั้งละไม่เกินหนึ่งปีจนครบอายุ ๖๕ ปีบริบูรณ์ โดยนำเสนอ ก.บ.ค. เพื่อพิจารณาเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ

หมวด ๑๒

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๘ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เป็นคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๕ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) พิจารณาอุทธรณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากรณีถูกลงโทษภาคทัณฑ์
จนบำเหน็จความชอบ ตัดค่าจ้าง ไล่ออก
- (๒) พิจารณาคำร้องทุกข์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ผู้เห็นว่าตนไม่ได้รับความ
เป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- (๓) มีหน้าที่ช่วยสภามหาวิทยาลัย ปฏิบัติตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย
- (๔) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย เมื่อมีการดำเนินการในแต่ละเรื่อง
แล้วเสร็จ

ข้อ ๖๐ การประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ต้องมีกรรมการร่วม
ประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
ให้กรรมการที่ประธานมอบหมายทำหน้าที่ประธาน ถ้าประธานมิได้มอบหมายให้ที่ประชุมเลือก
กรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกรรมการผู้ใด กรรมการผู้นั้น ไม่มี
สิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการ
ลงคะแนน ถ้ามีเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๖๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิ
อุทธรณ์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การสั่ง
พักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๖๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย
ราชภัฏลำปางว่าด้วย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจาก
ราชการไว้ก่อน พ.ศ. ๒๕๕๑

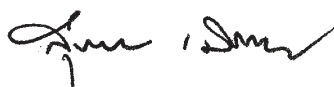
บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๓ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามระเบียบ
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๘ ให้เป็นพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับนี้ และให้นับเวลาการปฏิบัติงานตามระเบียบดังกล่าวเป็นระยะเวลา
ปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้

ในกรณีพนักงานราชการสายวิชาการได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับนี้ให้นับเวลาการปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๔ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒



(นายสุชาติ เมืองแก้ว)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง