



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖)  
พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย  
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา  
พ.ศ. ๒๕๕๐ และมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สภามหาวิทยาลัยบูรพา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่  
๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล  
ของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ของข้อ ๑๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัย  
บูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังนี้

“ความในวรรคสาม มิให้ใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้มีการตกลงจ้างและได้จัดทำ  
สัญญาจ้างไว้แล้วก่อนวันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป  
จนกว่าจะสิ้นสุดตามที่กำหนดไว้ในสัญญา”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

พจนันท์ สมนิธิชัย

(ศาสตราจารย์พจนันท์ สมนิธิชัย)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัยบูรพา

ทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยบูรพา

*(Signature)*

### หลักการ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล  
ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

### เหตุผล

โดยที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖  
ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย  
(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๗ ในข้อ ๑๐ ได้กำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามไว้ไปกระทบถึงพนักงาน  
มหาวิทยาลัยที่ได้มีการตกลงจ้างและได้จัดทำสัญญาจ้างไว้แล้วก่อนวันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ นั้น  
จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ฉบับนี้