



ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา  
ที่ ๐๐๐๕/๒๕๕๘  
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง  
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา  
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๕

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหาร  
งานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ในการประชุม  
ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา  
ที่ ๐๐๐๕/๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ๐๐๑๐/๒๕๕๔  
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานเต็มเวลา

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๙ (๑) (๓) และ (๔) แห่ง  
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้หมายความรวมถึง รองอธิการบดีผู้ที่ได้รับมอบหมาย  
ให้กำกับดูแลกองและหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผลการประเมินผลสำเร็จของงาน  
ที่ปฏิบัติได้จริงตามที่ได้ตกลงไว้ในรอบการประเมินแต่ละรอบ เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานของ  
ผลงานที่ได้กำหนดไว้ก่อนรอบประเมิน

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้รับมอบหมาย ประเมินพนักงานและลูกจ้างเพื่อเลื่อนเงินเดือน  
ปีละครั้งตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามประกาศฉบับนี้

ข้อ ๖ การเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานและลูกจ้าง ให้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๐  
ของเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้าง ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลตลอดจน  
เงินรายได้ของส่วนงาน

ข้อ ๗ การพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างให้นำผลการประเมินผล  
การปฏิบัติงาน มาเป็นหลักในการพิจารณา

พนักงานและลูกจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนต้องมีผลการประเมินผล  
การปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ ยกเว้นการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย  
ภายในหรือภายนอกประเทศ

กรณีอาจารย์ นอกจากการพิจารณาตามวรรคหนึ่งและวรรคสองแล้ว ต้องมีภาระงาน  
ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของคณาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๓  
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๘ การพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง ให้นำข้อมูลการลา พุดติกรรมการ  
มาทำงาน การรักษาวิญญ์และจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการ  
เป็นพนักงานและลูกจ้าง และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วยเมื่อสรุปทุกประเด็นแล้ว  
อาจพิจารณาไม่เลื่อนเงินเดือนให้ก็ได้

ข้อ ๙ วงเงินที่มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรให้แต่ละส่วนงานใช้เลื่อนเงินเดือน ให้เป็นไป  
ตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๑๐ ผลการเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างแต่ละคน ให้แจ้งพนักงานและลูกจ้างทราบ  
เป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

- (๑) อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนจากเงินเดือนเดิม
- (๒) จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน
- (๓) เงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น หรือกรณีพนักงาน  
หรือลูกจ้างที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ให้ระบุเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๑ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างให้แบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ พอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น

ข้อ ๑๒ พนักงานและลูกจ้างที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับพอใช้ ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์  
ดังนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดุสาหะ  
หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงาน มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูก  
ศาลพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

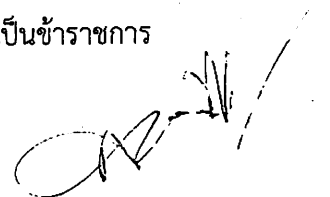
(๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน  
หรือได้ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน ทั้งนี้ ไม่รวมถึงพนักงาน  
และลูกจ้าง ซึ่งผู้บังคับบัญชาสั่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ภายในหรือ  
ภายนอกประเทศมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ  
การวิจัย แล้วแต่กรณี

(๗) ในรอบปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสซึ่งเป็นข้าราชการ  
ไปปฏิบัติราชการในต่างประเทศ โดยต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน



- (๘) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกินยี่สิบสี่ครั้ง
- (๙) ในรอบปีที่แล้วมาต้องลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้
- (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย
  - (ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
  - (ค) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่
  - (ง) ลาพักผ่อน
  - (จ) ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
  - (ฉ) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
  - (ช) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน
- ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ
- การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลาจิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๓ พนักงานและลูกจ้างที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับดี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๒ (๒) ถึง (๗) และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๗ และข้อ ๘ แล้ว มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าระดับดี

- (๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกินยี่สิบสี่ครั้ง
- (๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาเกินสามสิบหกวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ ๑๒ (๙) ตั้งแต่ (ก) ถึง (ฉ)

(๔) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินเก้าสิบวันทำการ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลาจิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

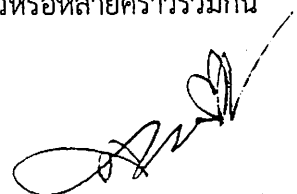
ในกรณีรอบปีที่แล้วมา พนักงานและลูกจ้างที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีมาทำงานสายเกินยี่สิบสี่ครั้งแต่ไม่เกินยี่สิบสี่ครั้ง หรือลาเกินสามสิบหกวันแต่ไม่เกินสี่สิบห้าวันโดยไม่รวมวันลาตามข้อ ๑๒ (๙) (ก) ถึง (ข) หรือลาป่วยตาม (๔) เกินหนึ่งเก้าสิบวันทำการ ให้พนักงานและลูกจ้างผู้นั้นได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับพอใช้

ข้อ ๑๔ พนักงานและลูกจ้างที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับดีมาก ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๒ (๒) ถึง (๗) และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงานมากกว่าข้อ ๑๓ (๑) ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๗ และข้อ ๘ แล้ว มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

- (๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกินสิบหกครั้ง
- (๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาเกินยี่สิบหกวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ ๑๒ (๙) ตั้งแต่ (ก) ถึง (ฉ)

(๔) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ



(๕) มีผลงานในลักษณะดังนี้

(ก) เป็นตัวอย่างที่ดีของการปฏิบัติหน้าที่ และ

(ข) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีมาก โดยได้ตราครุฑและใช้ความอดสาหัส

เป็นพิเศษและเป็นอาจิณ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัวให้นับเฉพาะวันทำการ

ในกรณีรอบปีที่แล้วมาพนักงานและลูกจ้างที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีมาก มาทำงานสายเกินสิบหกครั้งแต่ไม่เกินยี่สิบครั้ง หรือลาเกินยี่สิบหกวันแต่ไม่เกินสามสิบหกวันโดยไม่รวมวันลา ตามข้อ ๑๒ (๙) (ก) ถึง (ข) หรือลาป่วยตาม (๔) เกินหกสิบวันทำการ ให้พนักงานและลูกจ้างผู้นั้นได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับดี

ในกรณีรอบปีที่แล้วมาพนักงานและลูกจ้างที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีมาก มาทำงานสายเกินยี่สิบครั้งแต่ไม่เกินยี่สิบสี่ครั้ง หรือลาเกินสามสิบหกวันแต่ไม่เกินสี่สิบห้าวันโดยไม่รวมวันลา ตามข้อ ๑๒ (๙) (ก) ถึง (ข) หรือลาป่วยตาม (๔) เกินเก้าสิบวันทำการ ให้พนักงานและลูกจ้างผู้นั้นได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับพอใช้

ข้อ ๑๕ พนักงานและลูกจ้างที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๒ (๒) ถึง (๗) และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดสาหัสจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงานมากกว่าข้อ ๑๔ (๑) ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๗ และข้อ ๘ แล้ว มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าระดับดีเด่น

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกินสิบสองครั้ง

(๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาเกินสิบหกวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ ๑๒ (๙) ตั้งแต่

(ก) ถึง (ฉ)

(๔) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินสามสิบวันทำการ

(๕) มีผลงานในลักษณะดังนี้

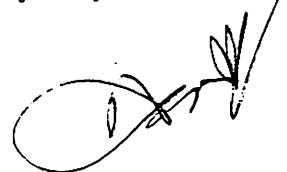
(ก) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในเกณฑ์ดีเด่น และปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ในตำแหน่งของตนเอง จนเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษอีกด้วย หรือ

(ข) มีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ และมหาวิทยาลัยหรือรัฐบาลหรือส่วนราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มนั้น หรือได้รับรองสิ่งค้นคว้า หรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัวให้นับเฉพาะวันทำการ

ในกรณีรอบปีที่แล้วมาพนักงานและลูกจ้างที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น มาทำงานสายเกินสิบสองครั้งแต่ไม่เกินสิบหกครั้ง หรือลาเกินสิบหกวันแต่ไม่เกินยี่สิบหกวันโดยไม่รวมวันลา ตามข้อ ๑๒ (๙) (ก) ถึง (ข) หรือลาป่วยตาม (๔) เกินสามสิบวันทำการ ให้พนักงานและลูกจ้างผู้นั้นได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับดีมาก

ในกรณีรอบปีที่แล้วมาพนักงานและลูกจ้างที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น มาทำงานสายเกินสิบหกครั้งแต่ไม่เกินยี่สิบครั้ง หรือลาเกินยี่สิบหกวันแต่ไม่เกินสามสิบหกวันโดยไม่รวมวันลา ตามข้อ ๑๒ (๙) (ก) ถึง (ข) หรือลาป่วยตาม (๔) เกินหกสิบวันทำการ ให้พนักงานและลูกจ้างผู้นั้นได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับดี



ในกรณีรอบปีที่แล้วมาพนักงานและลูกจ้างที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น มาทำงานสายเกินยี่สิบครั้งแต่ไม่เกินยี่สิบสี่ครั้ง หรือลาเกินสามสิบหกวันแต่ไม่เกินสี่สิบห้าวันโดยไม่รวมวันลา ตามข้อ ๑๒ (๙) (ก) ถึง (ข) หรือลาป่วยตาม (๔) เกินเก้าสิบวันทำการ ให้พนักงานและลูกจ้างผู้นั้นได้รับการเลื่อน เงินเดือนในระดับพอใช้

ข้อ ๑๖ ในกรณีรอบปีที่แล้วมา พนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๒ พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนในรอบปีนั้น

ข้อ ๑๗ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะนำเอาเหตุที่พนักงานหรือลูกจ้างผู้ใด ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้าง ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และ ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ของตำแหน่งของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษและเป็นการถูกลงโทษจาก การกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือ ถูกพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิด เดียวกันนั้นไม่ได้

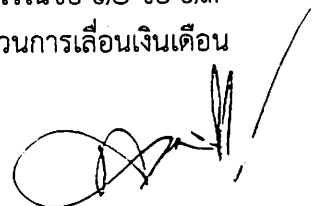
ข้อ ๑๙ ในรอบปีที่แล้วมาถ้าพนักงานและลูกจ้างผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องออกจากงานเพราะเหตุครบเกษียณการปฏิบัติงานให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่จะครบเกษียณการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๐ ในรอบปีที่แล้วมาถ้าพนักงานและลูกจ้างผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ให้ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชย โดยมีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๒๑ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุด ซึ่งกำหนดสำหรับ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือน สูงสุด ซึ่งกำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อน เงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณา เพื่อเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๒๒ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๘ แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ พนักงานหรือลูกจ้างผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเดือนนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา พร้อมเหตุผลความจำเป็นเฉพาะราย ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา เห็นชอบจึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้

ข้อ ๒๓ การเลื่อนเงินเดือน ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ เป็นต้นมา หากผู้ใดไม่ได้รับการ เลื่อนเงินเดือนหรือได้รับการเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของประกาศนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนการเลื่อนเงินเดือน



อีกครั้ง โดยยื่นเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา สำหรับผู้ที่ยื่นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาขอให้มหาวิทยาลัย  
พิจารณาทบทวนการเลื่อนเงินเดือนไว้แล้วไม่ต้องยื่นอีก

ผู้ที่มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง หากไม่ใช่สิทธิภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ประกาศนี้  
ประกาศใช้ ให้ถือว่าไม่ประสงค์ที่จะให้มหาวิทยาลัยทบทวนการเลื่อนเงินเดือนอีกครั้ง

ข้อ ๒๔ ให้มหาวิทยาลัยออกประกาศเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับประกาศฉบับนี้

ข้อ ๒๕ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ  
ให้อธิการบดีนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพาพิจารณา

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘



(ศาสตราจารย์นายแพทย์สมพล พงศ์ไทย)  
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา  
ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา