

(สำเนา)

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการ
โอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา ให้สอดคล้องกับประกาศ
ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.
๒๕๕๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) และ (๑๒) และมาตรา ๗๘ วรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ และมาตรา ๑๗ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๐ ประกอบประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและ
เงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ สภามหาวิทยาลัยบูรพา ในการ
ประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการ
โอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการ
โอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ข้อบังคับ
ฉบับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๔ (๑) (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้หมายความรวมถึง รองอธิการบดีผู้ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลกอง ใน
สังกัดสำนักงานอธิการบดี

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครั้งหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

“ครั้งที่ ๑” หมายความว่า การโอนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน

“ครั้งที่ ๒” หมายความว่า การโอนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดที่ข้าราชการแต่ละประเภทแต่ละสายงาน และแต่ละระดับได้รับตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด หารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนของข้าราชการแต่ละประเภท แต่ละสายงาน และแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่ ก.พ.อ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ.อ. กำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ข้อ ๕ การโอนเงินเดือนข้าราชการ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งโอนเงินเดือนตามข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ อธิการบดีจะสั่งการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๖ การโอนเงินเดือนข้าราชการให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ เป็นการโอนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

ครั้งที่ ๒ เป็นการโอนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

ข้อ ๗ การโอนเงินเดือนข้าราชการครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ตามลำดับ

การโอนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

การโอนเงินเดือนข้าราชการในแต่ละครั้ง ไม่ให้ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับการโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละเท่ากัน

การโอนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้อธิการบดีประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนให้ข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปอย่างชัดที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งโอนเงินเดือน

การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการโอนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึง ๑๐ บาท (สิบบาท) ให้ปัดเป็น ๑๐ บาท (สิบบาท)



ข้อ ๘- การพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาเป็นหลักในการพิจารณา

ข้าราชการซึ่งจะได้รับพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ว่าในปีที่แล้วมามีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ โดยมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ^{ข้าราชการ} (หลักเกณฑ์ให้ใช้ฉบับ ๒)

ข้อ ๙ การพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้นำข้อมูลการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาอนามัยและจรรยาบรรณของข้าราชการ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และ ข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๐- ผลการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ มี ๔ ระดับ คือ พอใช้ ดี ดีดีมาก และ ดีเด่น

ข้อ ๑๑- ข้าราชการที่จะได้รับผลการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับพอใช้- ^{ข้าราชการ} (หลักเกณฑ์ให้ใช้ฉบับ ๒) ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ในกรณีที่แล้วมาได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะ หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๘ และข้อ ๙ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือน

(๒) ในกรณีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์-หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ-หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในกรณีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน-หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในกรณีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา-ฝึกอบรม-ดูงาน-หรือปฏิบัติภารกิจในต่างประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในกรณีที่แล้วมา-สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ-ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน-

(๘) ในกรณีที่แล้วมา ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกิน ๕ ครั้ง-โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน-แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท-หรือสตรีลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติรับรอง-หรือลาไปประกอบพิธีอัญเชิญ-ณ เมืองเมกษ-ประเทศชวาอุดูอาระเบีย-เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดจ่ายเงินเดือน

(ข) ลากลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน-หรือกรณีข้าราชการมีความประสงค์จะไปช่วยเหลือภริยาโดยขอด้วยกฎหมายเพื่อคลอดบุตร

(ค) ล่วงป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากกรปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(ง) ล่วงพักผ่อน

(จ) ล่วงเข้ารับตรวจเลือกหรือเข้ารับกรมเตรียมพล

(ฉ) ล่าไปปฏิบัติในงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ช) ล่วงป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน

หกสิบวันทำการ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลาปฏิบัติงานส่วนตัวให้นับเฉพาะวันทำการ

ไม่ให้นับ (๖) มาใช้บังคับกับข้าราชการซึ่งผู้บังคับบัญชาสั่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา-ฝึกอบรม-ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย-ในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศโดยความเห็นชอบของ-ค.พ.อ.

ข้อ ๑๒-ข้าราชการที่จะได้รับผลการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับดี-ต้องอยู่ (ยกเลิกใจให้ใช้ฉบับ ๒)

ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๓ (๒) ถึง (๗) และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมา-ได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี-หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงาน-ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๘ และข้อ ๙ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือน

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา-หรือมาทำงานสายเกิน ๔ ครั้ง โดยมีวันลาไม่เกินสิบแปดวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ ๑๑ (๘) ตั้งแต่ (ก) ถึง (ง)

(๓) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน สิบห้าวันทำการ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลาปฏิบัติงานส่วนตัวให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๓-ข้าราชการที่จะได้รับผลการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับดีมาก

ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๓ (๒) ถึง (๗) และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมา-ได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี-หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงานมากกว่าข้อ ๑๒ (๑) ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๘ และข้อ ๙ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือน

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกิน ๓ ครั้ง โดยมีวันลาไม่เกินสิบสามวัน

(๓) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินสามสิบวันทำการ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลาปฏิบัติงานส่วนตัวให้นับเฉพาะวันทำการ

(๔) มีผลงานในลักษณะดังนี้

(ก) เป็นตัวอย่างที่ดีของกรปฏิบัติหน้าที่-และ

(ข) ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ได้ผลดีมาก โดยได้ตรวจตราและใช้ความอุตสาหะเป็นพิเศษและเป็นอัจฉริ

(ยกเลิกใจให้ใช้ฉบับ ๒)

ข้อ ๓๔ ข้าราชการที่จะได้รับผลการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๓๓ (๒) ถึง (๗) และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติราชการครบหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดทน หะ จงเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงานมากกว่าข้อ ๓๓ (๑) ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๔ และข้อ ๕ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือน

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกิน ๒ ครั้ง และต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่าห้าเดือน โดยมีวันลาไม่เกินแปดวัน

(๓) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน สิบห้าวันทำการ

การนับจำนวนวันลาสำหรับกรลาป่วยและกรลางานเกินวันให้นับเฉพาะวันทำการ

(๔) มีผลงานในลักษณะดังนี้

(ก) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในเกณฑ์ดีเด่น และปฏิบัติราชการเกินกว่าหน้าที่ใน ตำแหน่งของตนเอง จนเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษอีกด้วย หรือ

(ข) มีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ มหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ และมหาวิทยาลัยหรือรัฐบาลหรือส่วนราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มนั้น หรือได้รับรองสิ่งค้นคว้า หรือสิ่งประดิษฐ์นั้น *จาก (หลักการใน ๒)*

ข้อ ๓๕ ข้าราชการผู้ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกสั่ง ให้ทำการใดซึ่งให้ระยะเวลาหรือนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการ ให้ อธิการบดีพิจารณาสั่งการให้มีการคำนวณหาอัตราเงินเดือนที่จะได้รับในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐาน เงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานหรือช่วงเวลา ที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น

ข้อ ๓๖ ผู้บังคับบัญชาจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการผู้ใดถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในกรณี ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ ข้าราชการผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือถูกศาลพิพากษาใน คดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษและเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อน เงินเดือนซ้ำอีกครึ่งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๓๘ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดี พิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

✓

ข้อ ๑๙ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้อธิการบดีสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๒๐ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ให้อธิการบดีสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๒๑ ข้าราชการผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงระดับเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ.อ.กำหนด สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้น ให้อธิการบดีสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๒๒ วงเงินที่มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรให้แต่ละส่วนงานใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งของรอบการประเมิน ให้เป็นไปตามที่อธิการบดีประกาศกำหนด

ข้อ ๒๓ วงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งการประเมิน ให้แยกวงเงินออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้
(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป ให้อธิการบดีเป็นผู้บริหารวงเงินตามวรรคหนึ่งและให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือ สามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

ข้อ ๒๔ การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้อธิการบดีแจ้งให้ข้าราชการทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

- (๑) อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน
 - (๒) ฐานในการคำนวณ
 - (๓) จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน
 - (๔) เงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือน
- กรณีข้าราชการที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ให้ระบุเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่มีปัญหาในการตีความ หรือการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพาถ่วงถ่วง และเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อวินิจฉัยชี้ขาด

ข้อ ๒๖ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ หากข้าราชการผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ แต่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๒๗ ให้มหาวิทยาลัยออกประกาศเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๘ การดำเนินการอื่นใดที่ไม่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔

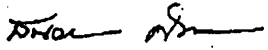
ข้อ ๒๙ การใดที่ได้ดำเนินการไปก่อนข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับให้นำหลักเกณฑ์เดิมที่ใช้อยู่บังคับใช้ได้โดยอนุโลม

ข้อ ๓๐ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(ลงชื่อ) เกษม สุวรรณกุล
(ศาสตราจารย์เกษม สุวรรณกุล)
นายกสภามหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาถูกต้อง


(นางชนวรรณ ศักดากัมปนาท)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับข้อ ๔ ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ สภามหาวิทยาลัยบูรพา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ” ระหว่างบทนิยาม คำว่า “ครั้งที่ ๒” และคำว่า “ค่ากลาง” ในข้อ ๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๘ “ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ” หมายความว่า ผลการประเมินผลสำเร็จของงาน ที่ปฏิบัติได้จริงตามที่ได้ตกลงไว้ในรอบการประเมินแต่ละรอบ เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐาน ของผลงานที่ได้กำหนดไว้ก่อนรอบประเมิน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๘ การพิจารณาเพื่อโอนเงินเดือนของข้าราชการให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ มาเป็นหลักในการพิจารณา”

ข้าราชการซึ่งจะได้รับการพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในครั้งปีที่แล้วมา ไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ ยกเว้นการลาศึกษาต่อ”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๐ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๐ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้แบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ พอใช้ ดี ดีมาก และดีเด่น”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ ข้าราชการที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับพอใช้ ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะหรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงาน มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในครั้งปีที่แล้วมา ไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน ทั้งนี้ ไม่รวมถึงข้าราชการซึ่งผู้บังคับบัญชาสั่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของสภาสถาบันอุดมศึกษาโดยความเห็นชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษาและ ก.พ.อ. ถือเป็น การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย แล้วแต่กรณี

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกินสิบสองครั้ง

(๙) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือสตรีลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรมในสำนักปฏิบัติธรรมที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติรับรอง หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน รวมถึงข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยา โดยขอด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกินสิบห้าวันทำการ

(ค) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

- (ง) ลาพักผ่อน
- (จ) ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (ฉ) ลาเข้าไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- (ช) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน

ไม่เกินหกสิบวันทำการ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๒ ข้าราชการที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับดี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ (๒) ถึง (๗) และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๘ และข้อ ๙ แล้ว มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในครั้งปีที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกินสิบครั้ง

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาเกินสิบแปดวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ ๑๑ (๙) ตั้งแต่

(ก) ถึง (ด)

(๔) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน สิบห้าวันทำการ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ในกรณีครั้งปีที่แล้วมา ข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ระดับดี มาทำงานสายเกินสิบครั้งแต่ไม่เกินสิบสองครั้ง หรือลาเกินสิบแปดวันแต่ไม่เกินยี่สิบสามวันโดยไม่รวมวันลาตามข้อ ๑๑ (๙) (ก) ถึง (ข) หรือลาป่วยตาม (๔) เกินสิบห้าวันทำการ ให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับพอใช้”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๓ ข้าราชการที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับดีมาก ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตาม ข้อ ๑๑ (๒) ถึง (๗) และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงานมากกว่าข้อ ๑๒ (๑) ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๘ และข้อ ๙ แล้ว มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในครั้งปีที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกินแปดครั้ง

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาเกินสิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ ๑๑ (๙) ตั้งแต่ (ก) ถึง (ฉ)

(๔) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน

ไม่เกินสามสิบวันทำการ

(๕) มีผลงานในลักษณะดังนี้

(ก) เป็นตัวอย่างที่ดีของการปฏิบัติหน้าที่ และ

(ข) ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ได้ผลดีมาก โดยได้ตราครุฑและใช้ความอดทนเป็นพิเศษ

และเป็นอาจิม

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลาจกส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ในกรณีครั้งปีที่แล้วมา ข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีมาก มาทำงานสายเกินแปดแต่ไม่เกินสิบครั้ง หรือลาเกินสิบสามวัน แต่ไม่เกินสิบแปดวันโดยไม่รวมวันลาตามข้อ ๑๑ (๔) (ก) ถึง (ข) หรือลาป่วยตาม (๔) เกินสามสิบวันทำการ ให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับดี

ในกรณีครั้งปีที่แล้วมา ข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีมาก มาทำงานสายเกินสิบครั้งแต่ไม่เกินสิบสองครั้ง หรือลาเกินสิบแปดวันแต่ไม่เกินยี่สิบสามวันโดยไม่รวมวันลาตามข้อ ๑๑ (๔) (ก) ถึง (ข) หรือลาป่วยตาม (๔) เกินสี่สิบห้าวันทำการ ให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับพอใช้”

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔ ข้าราชการที่จะได้รับผลการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับดีต้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ (๒) ถึง (๗) และหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดทนจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ส่วนงานมากกว่าข้อ ๑๓ (๑) ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๘ และข้อ ๙ แล้ว มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในครั้งปีที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าระดับดีต้น

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกินหกครั้ง

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาเกินแปดวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ ๑๑ (๔) ตั้งแต่

(ก) ถึง (ง)

(๔) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินสิบห้าวันทำการ

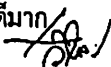
(๕) มีผลงานในลักษณะดังนี้

(ก) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในเกณฑ์ดีต้น และปฏิบัติราชการเกินกว่าหน้าที่ในตำแหน่งของตนเอง จนเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษอีกด้วย หรือ

(ข) มีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษ และมหาวิทยาลัยหรือรัฐบาลหรือส่วนราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มนั้น หรือได้รับรองสิ่งค้นคว้า หรือสิ่งประดิษฐ์นั้น”

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลาจกส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ในกรณีครั้งปีที่แล้วมา ข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีต้น มาทำงานสายเกินหกครั้งแต่ไม่เกินแปดครั้ง หรือลาเกินแปดวัน แต่ไม่เกินสิบสามวันโดยไม่รวมวันลาตามข้อ ๑๑ (๔) (ก) ถึง (ข) หรือลาป่วยตาม (๔) เกินสิบห้าวันทำการ ให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับดีมาก



ในกรณีครั้งที่แล้วมา ข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น มาทำงานสายเกินแปดครั้งแต่ไม่เกินสิบครั้ง หรือลาเกินสิบสามวันแต่ไม่เกินสิบแปดวันโดยไม่รวมวันลาตามข้อ ๑๑ (๙) (ก) ถึง (ข) หรือลาป่วยตาม (๔) เกินสามสิบวันทำการ ให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับดี

ในกรณีครั้งที่แล้วมา ข้าราชการที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น มาทำงานสายเกินสิบครั้งแต่ไม่เกินสิบสองครั้ง หรือลาเกินสิบแปดวันแต่ไม่เกินยี่สิบสามวันโดยไม่รวมวันลาตามข้อ ๑๑ (๙) (ก) ถึง (ข) หรือลาป่วยตาม (๔) เกินสี่สิบห้าวันทำการ ให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับพอใช้”

ข้อ ๑๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๔/๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๕

“ข้อ ๑๔/๑ ในกรณีครั้งที่แล้วมา ข้าราชการผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๑ ข้าราชการผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนในครั้งปีนั้น”

ข้อ ๑๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๔/๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๕

“ข้อ ๒๔/๑ การเลื่อนเงินเดือน ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ เป็นต้นมา หากผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือได้รับการเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ ของข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนการเลื่อนเงินเดือนอีกครั้ง โดยยื่นเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา สำหรับผู้ที่ได้รับหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนการเลื่อนเงินเดือนไว้แล้วไม่ต้องยื่นอีก

ผู้ที่มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง หากไม่ใช้สิทธิภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้ ให้ถือว่าไม่ประสงค์ที่จะให้มหาวิทยาลัยทบทวนการเลื่อนเงินเดือนอีกครั้ง”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ทพณ สิมพิชญ์

(ศาสตราจารย์พจน์ สะเพียรชัย)

ปฏิบัติหน้าที่อุปนายกสภามหาวิทยาลัยบูรพา

ทำหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยบูรพา

หลักการ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา

เหตุผล

ตามที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการลา และพฤติกรรมการมาทำงาน ยังมีถ้อยคำไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน จึงสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งได้กำหนดให้การนับจำนวนการลาและการมาสาย แยกออกจากกัน โดยการลาให้นับเป็นวัน และการมาสายให้นับเป็นครั้ง

