

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๑<sup>๑</sup>

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย  
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา  
พ.ศ. ๒๕๕๐ สภามหาวิทยาลัยบูรพาจึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ  
มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา  
“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย  
บูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัยบูรพา

“บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ผู้ซึ่งมิใช่เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย  
บูรพา

ข้อ ๔<sup>๒</sup> (ยกเลิก)

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา เรียกโดยย่อว่า “ก.บ.บ.”  
ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

<sup>๑</sup> ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม จนถึง ฉบับที่ ๑๒  
พ.ศ. ๒๕๕๔ รวบรวมโดย นายจิรวิธ สิริศักดิ์สมบูรณ์ ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดภาควิชานิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔

<sup>๒</sup> ข้อ ๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

<sup>๓</sup> ข้อ ๔ ยกเลิกโดยข้อ ๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๓

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวนไม่เกินสี่คน โดยอย่างน้อยต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิ ทางด้านบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย และด้านบริหารองค์กร เป็นกรรมการ

(๓) กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๕ (๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

(๔) รองอธิการบดีซึ่งอธิการบดีกำหนดไม่เกินสองคน เป็นกรรมการ

(๕) ประธานสภาพนักงาน เป็นกรรมการ

(๖) หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๕ (๑) (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คน เป็นกรรมการ

(๗) หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ

อธิการบดีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อีกไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้อธิการบดีเลือกกรรมการโดยตำแหน่งหนึ่งคน เป็นรองประธานกรรมการ

การคัดเลือกหัวหน้าส่วนงานตาม (๖) ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิการบดีประกาศกำหนด

ข้อ ๗ กรรมการตามข้อ ๖ (๒) และ (๖) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี แต่อาจ

ได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง กรรมการตามข้อ ๖ (๒) และ (๖)

พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการประเภทนั้น

(๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้

กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

กรณีที่กรรมการตามข้อ ๖ (๒) หรือ (๖) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้อธิการบดี

ดำเนินการเพื่อแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนภายในเก้าสิบวัน และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ ๘<sup>๔</sup> คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (๑) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (๒) กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล และจรรยาวิชาชีพที่พึงมีในมหาวิทยาลัย วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และการออกจากงาน
- (๓) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานและลูกจ้าง
- (๔) กำหนดกรอบอัตรากำลัง และอัตรารองวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคล
- (๕) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างในมหาวิทยาลัย กำหนดอัตรารองเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับ และตำแหน่งที่ควรแต่งตั้ง
- (๖) ศึกษาวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้
- (๗) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- (๘) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล
- (๙) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการ เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ
- (๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามข้อบังคับนี้
- (๑๑) ปฏิบัติงานอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือตามที่ระบุในข้อบังคับอื่นของมหาวิทยาลัย

การกำหนดตาม (๒) (๓) และ (๔) เมื่อสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแล้วให้ใช้บังคับได้

ข้อ ๙ การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานและรองประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุมถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับกรรมการผู้ใด กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าร่วมประชุมในเรื่องนั้น

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

<sup>๔</sup> ข้อ ๘ แก้ไขเพิ่มเติม โดยข้อ ๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒

## หมวด ๒

## การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐<sup>๕</sup> ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานและลูกจ้าง ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

## (ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๔) สำเร็จการศึกษาตามที่ ก.บ.บ. กำหนด

## (ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้

ความสามารถหรือเป็นโรคที่ ก.บ.บ. กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกและพ้นโทษมายังไม่ถึงห้าปี เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงาน รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือกระทำการทุจริตในการสอบระหว่างการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

ในกรณีที่มิได้เหตุผลและความจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย ก.บ.บ. อาจอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้ง บุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติตาม (ก) (๑) และหรือ (๒) ก็ได้

<sup>๕</sup> ข้อ ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือการวิจัย ก.บ.บ. อาจอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้ง บุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติตาม (ก) (๑) และหรือ (๒) แต่เป็นผู้มีความสามารถ และความชำนาญงานสูงเข้าเป็นพนักงานและลูกจ้างเฉพาะเพื่อให้ปฏิบัติงานสอนหรือวิจัยได้

ความใน (ก) (๒) ในส่วนที่เกี่ยวกับอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ มิให้นำมาใช้บังคับกับ ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๒ (๓) (ก) (ข) (ค) และ (ง) เฉพาะที่เป็นหัวหน้าส่วนงานและรองหัวหน้า ส่วนงานตามมาตรา ๕ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ ทั้งนี้ หัวหน้าส่วนงานและรองหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๕ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ ต้องมีอายุไม่เกิน ๙๐ ปีบริบูรณ์ ในวันสุดท้ายของการ ปฏิบัติงาน เว้นแต่ในสาขาขาดแคลนกรณีที่มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อส่วนงาน และมหาวิทยาลัยสภามหาวิทยาลัยจะยกเว้นให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายก็ได้

ข้อ ๑๐/๑<sup>๖</sup> ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือการ วิจัย พนักงานตำแหน่งคณาจารย์อาจได้รับการต่อเวลาปฏิบัติงานได้ โดยให้ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อเวลาปฏิบัติงานของพนักงานที่ครบเกษียณการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๑ พนักงานและลูกจ้าง มีดังนี้

(๑) พนักงาน ได้แก่

- ก. พนักงานเต็มเวลา
- ข. พนักงานบางส่วนเวลา

(๒) ลูกจ้าง ได้แก่

- ก. ลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี
- ข. ลูกจ้างที่มหาวิทยาลัยจ้างเพื่อทำงานเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะช่วงระยะเวลา
- ค. ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มหาวิทยาลัยจ้างตามที่ ก.บ.บ. กำหนด

ข้อ ๑๒<sup>๗</sup> ตำแหน่งพนักงาน มีดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งคณาจารย์ ซึ่งได้แก่พนักงานที่มีหน้าที่สอนและวิจัยเป็นหลัก ให้มีตำแหน่ง ทางวิชาการ ดังนี้

- (ก) ศาสตราจารย์
- (ข) รองศาสตราจารย์
- (ค) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (ง) อาจารย์

<sup>๖</sup> ข้อ ๑๐/๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๔

<sup>๗</sup> ข้อ ๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ตำแหน่งพนักงานสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง ดังนี้

- (ก) ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (ข) ผู้เชี่ยวชาญ
- (ค) ผู้อำนวยการวิชาชีพเฉพาะ
- (ง) ผู้อำนวยการ
- (จ) ผู้ปฏิบัติงานตามวิชาชีพ

(๓) ตำแหน่งบริหาร ได้แก่

- (ก) อธิการบดี
- (ข) รองอธิการบดี
- (ค) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (ง) หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ

มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐

(จ) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.บ. กำหนดด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย  
คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งคณาจารย์ หรือ  
ตำแหน่งพนักงานสนับสนุนวิชาการ หรือตำแหน่งบริหาร ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย  
การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงานและ  
รองหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๕ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ.  
๒๕๕๐ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยจะแต่งตั้งจากพนักงาน  
หรือบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยก็ได้

ผู้ได้รับแต่งตั้งให้มีตำแหน่งทางวิชาการตาม (๑) (ก) (ข) และ (ค) ต้องเป็นคณาจารย์ประจำ  
และเป็นพนักงานเต็มเวลาที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว

พนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งตาม (๒) (ก) (ข) (ค) และ (ง) อาจได้รับแต่งตั้งให้มีตำแหน่งทาง  
วิชาการได้ตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๓ พนักงานและลูกจ้าง จะมีตำแหน่งใด ประเภทใด อัตราเงินเดือนเท่าใด จำนวน  
เท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างไร ให้ ก.บ.บ. ประกาศ  
กำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน และต้องอยู่ใน  
กรอบอัตราค่าจ้างและอัตราของวงเงินที่กำหนดตามข้อ ๘ (๔)

ข้อ ๑๔<sup>๔</sup> ให้อธิการบดีหรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง  
บุคคลเข้าเป็นพนักงานและลูกจ้างจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และ  
วิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด ยกเว้นข้อ ๑๕ วรรคหนึ่ง และวรรคสอง

<sup>๔</sup> ข้อ ๑๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๑๕<sup>๕</sup> ให้อธิการบดีเป็นพนักงานตำแหน่งบริหาร และไม่ต้องทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงานและรองหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งบริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยให้เป็นพนักงานตำแหน่งบริหาร โดยต้องทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย และไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายจัดทำสัญญาจ้างกับผู้ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกตามข้อ ๑๔ และเมื่อผู้ใดปฏิบัติงานครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนดแล้ว ให้บรรจุผู้นั้นเป็นพนักงานต่อไป

การทดลองปฏิบัติงานตามวรรคสาม และเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ให้ ก.บ.บ. กำหนดในสัญญาจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์หรือความชำนาญงานเข้าเป็นพนักงานหรือลูกจ้างเป็นกรณีพิเศษแตกต่างไปจากที่กำหนดตามข้อ ๑๓ หรือข้อ ๑๔ ให้เสนอ ก.บ.บ. พิจารณา เมื่อ ก.บ.บ. อนุมัติให้บรรจุและได้กำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและเงินเดือนที่จะได้รับ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ในกรณีที่มีความจำเป็นส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยอาจเสนอขอจ้างพนักงานหรือลูกจ้างที่ทำงานเป็นบางส่วนเวลาก็ได้ โดยให้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๗<sup>๑๐</sup> พนักงานผู้ใดไปดำรงตำแหน่งบริหาร ในข้อ ๑๒ (๓) ให้ได้รับค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งบริหารตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

การได้รับค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งบริหารตามวรรคหนึ่ง ไม่ตัดสิทธิของพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งทางวิชาการในการได้รับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการที่ตนครองอยู่

ข้อ ๑๘ พนักงานผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปปฏิบัติงานพิเศษตามความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๑๙ พนักงานผู้ใด พ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปแล้ว และไม่ใช้กรณีออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย ถ้าสมัครเข้าทำงาน และมหาวิทยาลัยต้องการจะรับผู้นั้นเข้าเป็นพนักงาน ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

<sup>๕</sup> ข้อ ๑๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๑๒) พ.ศ.๒๕๕๔

<sup>๑๐</sup> ข้อ ๑๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๖) พ.ศ.๒๕๕๒

ข้อ ๒๐ มหาวิทยาลัยอาจย้ายพนักงานหรือลูกจ้างผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในสำนักงานเดียวกันหรือต่างสำนักงานได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๒๑ การเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาที่ ก.บ.บ. กำหนดเป็นผู้สั่งเลื่อน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

### หมวด ๓

#### เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๒๒<sup>๑๐</sup> อัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามข้อเสนอแนะของ ก.บ.บ.

ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งของอธิการบดีให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งของรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน และรองหัวหน้าส่วนงาน ให้เป็นไปตามที่อธิการบดีประกาศกำหนด แต่ไม่เกินกรอบอัตราสูงสุดที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๓<sup>๑๑</sup> การเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานและลูกจ้างในแต่ละปี ให้อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาที่ ก.บ.บ. กำหนดพิจารณาและสั่ง โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง และผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของพนักงาน ตลอดจนความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๒๔ พนักงานและลูกจ้างอาจได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการและในวันหยุด ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตรา ที่คณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินประกาศกำหนด

ข้อ ๒๕<sup>๑๒</sup> พนักงานและลูกจ้างอาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง เงินรางวัล หรือเงินช่วยเหลืออื่นๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด ด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

<sup>๑๐</sup> ข้อ ๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒

<sup>๑๑</sup> ข้อ ๒๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

<sup>๑๒</sup> ข้อ ๒๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑

ในกรณีที่ส่วนงานใดมีรายได้และนำส่งเงินสมทบส่วนกลางได้สูงกว่าอัตราที่คณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับส่วนงานทั่วไป ให้ส่วนงานนั้นจัดให้ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างของส่วนงานนั้นได้รับประโยชน์ตอบแทนพิเศษไม่เกินจำนวนเงินส่วนที่นำส่งสูงกว่าอัตราที่กำหนดสำหรับส่วนงานทั่วไป ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๖ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างผู้ใดจะได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง เงินรางวัล หรือเงินช่วยเหลืออื่นๆ จำนวนเท่าใด ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบโดยตรง การเปิดเผยข้อมูลตามวรรคหนึ่งต่อผู้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องถือเป็นการกระทำผิดวินัย

#### หมวด ๔

#### การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๗ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารับการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคตตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

#### หมวด ๕

#### วันทำงาน และการลา

ข้อ ๒๘ จำนวนวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปี ของพนักงานและลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

การลาของพนักงานและลูกจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

## หมวด ๖ ระบบการประเมิน

ข้อ ๒๕<sup>๔</sup> ให้อธิการบดีสำหรับรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานทุกส่วนงาน และให้หัวหน้าส่วนงานสำหรับพนักงานและลูกจ้างในส่วนงาน ดำเนินการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละครั้ง ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานและผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัย

ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างตามวรรคหนึ่งไปใช้เป็นหลักในการพิจารณาดำเนินการใด ๆ อันเกี่ยวกับพนักงานและลูกจ้างนั้น รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี หรือการเลื่อนตำแหน่งด้วย

ข้อ ๓๐ ในการประเมินผลการทำงาน ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินแสดงข้อมูลข้อเท็จจริง เพื่อสนับสนุน หรือหักล้างโต้แย้งได้

ข้อ ๓๑<sup>๕</sup> ในกรณีที่ผลการประเมินผลการทำงานของพนักงานและลูกจ้างผู้ใด ต่ำกว่ามาตรฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ ดำเนินการให้พนักงานและลูกจ้างผู้นั้นมีโอกาสพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

เมื่อได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวรรคหนึ่งแล้ว ในการประเมินผลการทำงานครั้งต่อไป ให้ ก.บ.บ. แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นประธาน และกรรมการอื่นอีกจำนวนสี่คน เพื่อดำเนินการประเมิน

หากผลการพิจารณาปรากฏว่า พนักงานและลูกจ้างผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานให้คณะกรรมการรายงาน ก.บ.บ. เพื่อพิจารณาว่าจะสมควรให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป หรือจะให้ออกจากงาน

ในกรณีที่ ก.บ.บ. มีมติให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติงานต่อไปอีกหนึ่งรอบการประเมินผลการทำงาน และให้คณะกรรมการเฉพาะกิจตามวรรคสองดำเนินการประเมิน หากผลการปฏิบัติงานยังต่ำกว่ามาตรฐานอีก ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

<sup>๔</sup> ข้อ ๒๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

<sup>๕</sup> ข้อ ๓๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีที่ ก.บ.บ. มีมติให้ผู้นั้นออกจากงานตามวรรคสาม ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

ผู้รับการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกจากงานอุทธรณ์ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งต่อ ก.บ.บ. ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน

#### หมวด ๗

#### วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๒ พนักงานและลูกจ้างต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

ข้อ ๓๓ พนักงานและลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๔ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๕ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของมหาวิทยาลัย

การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของมหาวิทยาลัย หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัยอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๗ พนักงานและลูกจ้าง ต้องสุภาพเรียบร้อยวางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน

ข้อ ๓๘ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๙ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นกิจการของมหาวิทยาลัย และได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๔๐ พนักงานและลูกจ้างต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๑<sup>๖</sup> พนักงานและลูกจ้างกระทำการใดอันเป็นการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการหรือผลงานการขอกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำผลงานทางวิชาการ หรือผลงานการขอกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการ วิชาชีพเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษของผู้อื่นมาเป็นของตน หรือจ้างวาน ให้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการ หรือผลงานการขอกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการ วิชาชีพเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษในนามตน ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๑/๑<sup>๗</sup> พนักงานและลูกจ้าง แก้ไขผลการเรียนหรือผลการสอบของนิสิตและนักเรียนโดยมิชอบถือเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๑/๒<sup>๘</sup> พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ในการออกข้อสอบ หรือดำเนินการเกี่ยวข้องในการจัดทำข้อสอบ และนำข้อสอบไปเปิดเผยโดยมิชอบ ถือเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๒ พนักงานและลูกจ้าง ต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์เชิงชู้สาวกับนิสิตหรือนักเรียน

การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์เชิงชู้สาวกับนิสิตหรือนักเรียน โดยใช้อุบาย ล่อลวง ชูเกียรติ ช่มชู้ใจ หรือเสนอประโยชน์ตอบแทน เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

<sup>๖</sup> ข้อ ๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๑๑) พ.ศ.๒๕๕๔

<sup>๗</sup> ข้อ ๔๑/๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๑๑) พ.ศ.๒๕๕๔

<sup>๘</sup> ข้อ ๔๑/๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๑๑) พ.ศ.๒๕๕๔

ข้อ ๔๓ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด ในการกำหนดจรรยาบรรณตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.บ.บ. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานและลูกจ้างประกอบด้วย

จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็น ความผิดวินัยหรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

ข้อ ๔๔ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็น ความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานและลูกจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๔๕ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานและลูกจ้างผู้ใด กระทำผิดวินัยละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๘ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๖ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัย ตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๘

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

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

## หมวด ๘ การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๗<sup>๑๕</sup> พนักงานและลูกจ้างผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ ว่าพนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยผู้นั้นโดยเร็ว

หลักเกณฑ์ และวิธีการในการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนดด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ระเบียบตามวรรคสองต้องคำนึงถึงความเที่ยงธรรม ประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และความรวดเร็วในการดำเนินการ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแสดงหลักฐานอย่างเป็นธรรมด้วย

ข้อ ๔๘ ในระหว่างดำเนินการทางวินัยผู้บังคับบัญชาจะสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักงานหรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๔๙<sup>๒๐</sup> เมื่อผลการดำเนินการทางวินัยปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ ลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิดและในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด

พนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

พนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ผู้ใดถูกลงโทษไล่ออกไม่มีสิทธิรับผลประโยชน์ตามสิทธิของผู้นั้น เว้นแต่ถูกลงโทษปลดออก ให้ได้รับผลประโยชน์ตามสิทธิของผู้นั้นเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากงานตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

<sup>๑๕</sup> ข้อ ๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

<sup>๒๐</sup> ข้อ ๔๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๕๐ พนักงานและลูกจ้างซึ่งพ้นจากงานอันมิใช่เพราะเหตุตายอาจถูกดำเนินการทางวินัยเพราะมีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนพ้นจากงานได้ แต่ต้องดำเนินการทางวินัยภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นจากงาน ทั้งนี้ ตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

### หมวด ๕

#### การออกจากงาน

ข้อ ๕๑<sup>๒๐</sup> พนักงานและลูกจ้างออกจากงานเมื่อ

- (๑) ถึงแก่ความตาย
- (๒) ครบเกษียณการปฏิบัติงาน
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๕) มหาวิทยาลัยบอกเลิกสัญญาจ้าง เมื่อผลการประเมินไม่ผ่าน หรือตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง
  - (๖) ถูกสั่งลงโทษไล่ออก
  - (๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออก
  - (๘) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ในกรณีของพนักงานตำแหน่งบริหาร ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งบริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
  - (๙) พ้นจากตำแหน่งตามอธิการบดี ในกรณีของรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งบริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
  - (๑๐) พ้นจากตำแหน่งตามหัวหน้าส่วนงาน ในกรณีของรองหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งบริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
  - (๑๑) ขาดคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งนั้น ในกรณีของพนักงานตำแหน่งบริหาร ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งบริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
  - (๑๒) ถูกถอดถอนโดยสภามหาวิทยาลัย ในกรณีของรองอธิการบดี หรือหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งบริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
  - (๑๓) ถูกถอดถอนโดยอธิการบดี ในกรณีของผู้ช่วยอธิการบดี และรองหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งบริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย

<sup>๒๐</sup> ข้อ ๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๕๒ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจางาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออก ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้อธิการบดีเป็นผู้ พิจารณาอนุญาต เมื่ออธิการบดีตั้งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

การยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน อธิการบดีจะพิจารณาอนุญาตก็ได้ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่พนักงานและลูกจ้างขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัคร รับเลือกตั้งทางการเมืองทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้น ขอลาออก

ข้อ ๕๓ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดลาออกเพื่อสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความ ประสงค์ของทางราชการหรือกิจการของมหาวิทยาลัย ถ้าประสงค์จะกลับมาปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยภายหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานดังกล่าว ให้อธิการบดีมีอำนาจทำสัญญากับบุคคลผู้นั้น และกำหนดเงื่อนไขในการรับกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ มหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๔ เมื่อพนักงานและลูกจ้างผู้ใด ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับ ราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง เมื่อพ้นจากราชการทหารแล้ว อธิการบดีจะรับผู้นั้นกลับเข้าทำงานโดยให้นับเวลาระหว่างไปรับราชการทหารเป็นเวลาปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๕๕<sup>๒๒</sup> พนักงานและลูกจ้างผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะ ครบเกษียณการปฏิบัติงาน เมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย

#### หมวด ๑๐

#### ค่าชดเชย

ข้อ ๕๖<sup>๒๓</sup> พนักงานเต็มเวลาหรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตามข้อ ๑๑ (๑) ก และข้อ ๑๑ (๒) ก ออกจากงานตามข้อ ๕๑ (๑) และ (๒) ให้มหาวิทยาลัยจ่าย ค่าชดเชยให้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด ด้วยความเห็นชอบของสภา มหาวิทยาลัย

สำหรับพนักงานเต็มเวลาหรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตามข้อ ๑๑ (๑) ก และข้อ ๑๑ (๒) ก ที่บรรจบก่อนข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้ และออกจากงานตาม

<sup>๒๒</sup> ข้อ ๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๔

<sup>๒๓</sup> ข้อ ๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๕๑ (๓) ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยให้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด ด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

#### หมวด ๑๑

#### การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๓ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

- (๑) ประธานกรรมการซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ
- (๒) กรรมการซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี จำนวนหนึ่งคน
- (๓) กรรมการซึ่งเลือกจากหัวหน้าส่วนงาน จำนวนสองคน
- (๔) กรรมการซึ่งเลือกจากพนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นคณาจารย์ประจำ และมีได้ดำรงตำแหน่งตาม (๒) และ (๓) จำนวนสองคนและจากพนักงานและลูกจ้างซึ่งมิใช่คณาจารย์ จำนวนสองคน

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกรรมการตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔) เลือกจากบุคคลภายนอกจำนวนสามคน โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย และด้านบริหารองค์กร ด้านละหนึ่งคน

ให้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งรับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ และอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้อีกไม่เกินจำนวนสองคน

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการตาม (๒)(๓) และ (๔) ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

ข้อ ๕๔ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ไล่ออก ปลดออก ลดเงินเดือน ตัดเงินเดือน ภาคทัณฑ์ และคำสั่งให้ออกจากงาน และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ในการนี้ให้มีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อทำการใด ๆ ตามที่มอบหมายได้

ข้อ ๕๕ การพิจารณา การประชุม และการคัดค้านกรรมการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประกาศกำหนด

ข้อ ๕๖ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับทราบคำสั่ง

ข้อ ๕๗ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตน โดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันเกิดเหตุให้ร้องทุกข์

ข้อ ๖๑/๑<sup>๒๔</sup> ในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๒<sup>๒๕</sup> มหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ตามข้อบังคับนี้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับมีผลใช้บังคับ ในระหว่างที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพายังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์หรือประกาศตามข้อบังคับนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์หรือประกาศที่มีอยู่เดิมไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือประกาศตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๓<sup>๒๖</sup> ในระหว่างที่ยังไม่มีกรรมการหรือมีกรรมการตามข้อ ๖(๓) ไม่ครบจำนวน ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

(ลงชื่อ) มีชัย ฤชุพันธุ์

(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยบูรพา

---

<sup>๒๔</sup> ข้อ ๖๑/๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๔ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๓) พ.ศ.

๒๕๕๑

<sup>๒๕</sup> ข้อ ๖๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๘ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๒) พ.ศ.

๒๕๕๑

<sup>๒๖</sup> ข้อ ๖๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๑

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๑

และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม รวมจำนวน ๑๒ ฉบับ

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๑  
ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๒)  
พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศ ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๑
๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๓)  
พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศ ณ วันที่ ๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑
๔. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๔)  
พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑
๕. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๕)  
พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑
๖. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๖)  
พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒
๗. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๗)  
พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๒
๘. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๘)  
พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒
๙. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๙)  
พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓
๑๐. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๑๐)  
พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔
๑๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๑๑)  
พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔
๑๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่๑๒)  
พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔