



ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา  
ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. 2545

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย  
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 14(2) และ (10) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย  
บูรพา พ.ศ. 2533 สภามหาวิทยาลัยบูรพา จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย  
พ.ศ. 2545”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2543  
และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยบูรพา

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยบูรพา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการของมหาวิทยาลัยบูรพาที่ได้

ประกาศจัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกา และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ  
ซึ่งจัดตั้งและบริหารตามระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการจัดตั้งและการบริหารคณะ วิทยาลัย  
ที่เป็นหน่วยงานภายใน พ.ศ. 2543 และระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการจัดตั้งและการบริหาร  
สถาบัน สำนักและศูนย์ ที่เป็นหน่วยงานภายใน พ.ศ. 2544

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งได้รับบรรจุ  
และแต่งตั้งให้เข้าทำงานในมหาวิทยาลัยและทำสัญญาตามระเบียบนี้โดยได้รับเงินเดือน จากเงิน  
งบประมาณแผ่นดิน

ข้อ 5 ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

## หมวด 1

### คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย

- ข้อ 6 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งประกอบด้วย
- 6.1 อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
  - 6.2 รองอธิการบดี เป็นกรรมการ
  - 6.3 หัวหน้าหน่วยงาน เป็นกรรมการ
  - 6.4 ผู้แทนพนักงานประเภทเต็มเวลา ซึ่งเลือกกันเอง จำนวน 2 คน โดยให้อธิการบดีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ
  - 6.5 รองอธิการบดีคนหนึ่งที่อธิการบดีแต่งตั้ง เป็นกรรมการและเลขานุการ
- กรรมการตามข้อ 6.4 มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี
- ข้อ 7 คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
- 7.1 วางระเบียบและออกข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
  - 7.2 กำหนดบัญชีรายชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เงื่อนไขการจ้าง การบรรจุและแต่งตั้ง การเพิ่มค่าจ้าง การลา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาพนักงาน สวัสดิการ การออกจากงาน และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารพนักงาน
  - 7.3 กำหนดระบบการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงาน
  - 7.4 กำหนดจำนวนอัตราที่จะจ้างพนักงานและอัตราค่าจ้าง
  - 7.5 ับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณสมบัติอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนกำหนดอัตราค่าจ้างที่จะได้รับ
  - 7.6 แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำการใดๆอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
  - 7.7 จัดทำและปรับปรุงแก้ไขคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง
  - 7.8 เสนอแนะ ให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการบริหารพนักงาน
  - 7.9 ติความ วินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ระเบียบนี้
  - 7.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามระเบียบนี้และตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

## หมวด 2

### พนักงาน

ข้อ 8 พนักงานมี 2 ประเภท คือ

8.1 พนักงานสายผู้สอน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและวิจัย เป็นภารกิจหลักและมีสิทธิดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับต่างๆ ตาม คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

8.2 พนักงานสายสนับสนุน ได้แก่

พนักงานสายบริการวิชาชีพ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้านบริการทางวิชาชีพสาขาต่างๆ เพื่อสนับสนุนงานวิชาการของ มหาวิทยาลัย ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ และตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

พนักงานสายบริการสำนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ด้านบริการ และบริหารสำนักงาน เพื่อสนับสนุนงานของ มหาวิทยาลัย

ข้อ 9 ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้บรรจุเป็นพนักงานจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป

ดังต่อไปนี้

- (1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี
- (2) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (3) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง ไม่เป็นกรรมการพรรค การเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบหรือเป็นโรคตามที่ กำหนดในกฎก.พ.
- (5) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ไว้ก่อน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือตาม กฎหมายอื่น
- (6) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- (7) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

- (8) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (9) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (10) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัย หรือให้ออกด้วยเหตุผลอย่างอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือตามกฎหมายอื่น
- (11) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าเป็นพนักงาน

ผู้ที่ได้รับการจ้างและแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงาน จะต้องมีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ 10 การจ้างพนักงาน อาจจ้างเป็นพนักงานประเภทเต็มเวลา หรือไม่เต็มเวลาก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง และตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 11 ให้อธิการบดี เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน

ข้อ 12 ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 13 วัน เวลาทำงาน วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี และการลาหยุดของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือน โดยอนุโลม

ข้อ 14 พนักงานพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (3) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (4) ยกเลิกสัญญาจ้าง
- (5) ถูกสั่งลงโทษไล่ออก
- (6) ขาดคุณสมบัติการเป็นพนักงานตามข้อ 9
- (7) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

### หมวด 3

#### วินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ 15 วินัย และการดำเนินการทางวินัยให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 16 โทษทางวินัยของพนักงานมี 5 สถาน ดังนี้

โทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้แก่

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน

โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่

- (4) ยกเลิกสัญญาจ้าง
- (5) ไล่ออก

ข้อ 17 การลงโทษพนักงาน ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและในการสั่งลงโทษให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำผิดในกรณีใด ตามมาตราใด

ข้อ 18 การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงาน ซึ่งมีกรณีมีมูลว่ากระทำผิดวินัยให้สอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

- (1) ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงและดำเนินการตามเห็นสมควร
- (2) ในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 11 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและการดำเนินการสอบสวนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2540) โดยอนุโลม
- (3) ในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้ในกรณี ดังต่อไปนี้
  - ก. ข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาของศาลนั้นเป็นที่ประจักษ์ชัด
  - ข. รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน หรือต่อคณะกรรมการสอบสวน
  - ค. ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้ว

ข้อ 19 พนักงานกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าหน่วยงาน เป็นผู้มีอำนาจ สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณีความผิด หากมีเหตุสมควร ลดหย่อนให้นำมาประกอบการพิจารณาลดหย่อนโทษ ในกรณีกระทำความผิดเล็กน้อยให้ว่ากล่าว ตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บน

ข้อ 20 พนักงานกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 11 สั่งลงโทษยกเลิกสัญญาจ้าง หรือไล่ออก ตามควรแก่กรณี

ข้อ 21 พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้อง คดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิด ลหุโทษแม้ภายหลังผู้นั้นจะพ้นจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว ผู้มีอำนาจตามข้อ 11 ยังมีอำนาจสั่งลงโทษ ตามข้อ 16 แล้วแต่กรณีเว้นแต่พนักงานผู้นั้นตาย

ข้อ 22 พนักงาน ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้ง กรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตามข้อ 11 มีอำนาจพักงานเพื่อรอฟังผลการ สอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดซึ่งมิใช่โทษทางวินัยอย่างร้ายแรง และไม่มีกรณีที่ต้องออกจาก งานด้วยเหตุอื่น ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับ เดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้ เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกำหนด

#### หมวด 4

#### การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ 23 หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานให้เป็นไป ตามที่คณะกรรมการกำหนด

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ 24 การใดที่คณะกรรมการบริหารพนักงาน ตามระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2543 ได้มีมติและได้ดำเนินการไว้แล้วเกี่ยวกับพนักงาน ให้ถือว่าเป็น การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ในข้อ 7 แห่งระเบียบนี้

ข้อ 25 ในระยะเริ่มแรก ให้คณะกรรมการบริหารพนักงาน ตามระเบียบ  
มหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2543 ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการ  
ตามระเบียบนี้ไปพลางก่อน จนกว่าจะมีคณะกรรมการ ตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2545



(นายมีชัย ฤชุพันธ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยบูรพา