

(สำเนา)

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุง ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัย

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

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงาน
บุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๕ พนักงานและลูกจ้างอาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง เงินรางวัล
หรือเงินช่วยเหลืออื่นๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด ด้วยความเห็นชอบ
ของสภามหาวิทยาลัย

ในกรณีที่ส่วนงานใดมีรายได้และนำส่งเงินสมทบส่วนกลางได้สูงกว่าอัตราที่
คณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหาร
การเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับส่วนงานทั่วไป ให้ส่วนงานนั้นจัดให้
ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างของส่วนงานนั้นได้รับประโยชน์ตอบแทนพิเศษไม่เกินจำนวนเงิน
ส่วนที่นำส่งสูงกว่าอัตราที่กำหนดสำหรับส่วนงานทั่วไป ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัย
กำหนด”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๑ 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

ในกรณีที่ ก.บ.บ. มีมติให้ผู้นั้นออกจากงานตามวรรคสาม ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

ผู้รับการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกจากงานอุทธรณ์ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งต่อ ก.บ.บ. ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๗ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ ว่าพนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยผู้นั้นโดยเร็ว

หลักเกณฑ์ และวิธีการในการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนดด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ระเบียบตามวรรคสองต้องคำนึงถึงความเที่ยงธรรม ประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และความรวดเร็วในการดำเนินการ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแสดงหลักฐานอย่างเป็นธรรมด้วย”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๕ เมื่อผลการดำเนินการทางวินัยปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๕ ลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิดและในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด

พนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

พนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ผู้ใดถูกลงโทษไล่ออกไม่มีสิทธิรับผลประโยชน์ตามสิทธิของผู้นั้น เว้นแต่ถูกลงโทษปลดออก ให้ได้รับผลประโยชน์ตามสิทธิของผู้นั้นเสมือนว่าผู้ผู้นั้นลาออกจากงานตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕๖ พนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง อันมิใช่เป็นกรณีตามข้อ ๕๑ (๔) (๕) (๖) ข้อ ๕๓ และข้อ ๕๔ ให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินชดเชยให้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด ด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๒ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๒ มหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ตามข้อบังคับนี้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับมีผลใช้บังคับ ในระหว่างที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพายังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์หรือประกาศตามข้อบังคับนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์หรือประกาศที่มีอยู่เดิมไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือประกาศตามข้อบังคับนี้”

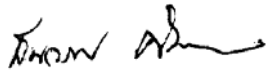
ข้อ ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๖๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการ
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

“ข้อ ๖๑ ในระหว่างที่ยังไม่มีกรรมการหรือมีกรรมการตามข้อ ๖(๑) ไม่ครบจำนวน ให้
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่”

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(ลงชื่อ) มีชัย ฤชุพันธุ์
(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)
นายกสภามหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาถูกต้อง



(นางธนวรรณ สักดาภิรมย์)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป