

## หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนบุคลากร

### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ก. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖
- ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๖
- ค. ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง กำหนดแนวทางการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร
- ง. มติ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร (ก.บ.ม.) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ วาระที่ ๔.๙

### แนวทางการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

#### ๑. การเลื่อนเงินเดือนมีองค์ประกอบการพิจารณาดังนี้

Cost of Living Allowance (COLA) เป็นค่าที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากรขั้นต้น โดยให้จ่าย ดังนี้

- ข้าราชการทุกคนในอัตราร้อยละ ๑ ของเงินเดือนข้าราชการรายบุคคล
- พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ร้อยละ ๐.๘๐ ของเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) รายบุคคล

Merit of Works เป็นค่าผลงานของคนที่ได้จากการประเมินค่าผลงานในรอบการประเมิน ในแต่ละรอบการประเมินผลคะแนนที่ได้มี ๕ ระดับ

ระดับผลการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙
ดี	๗๐ - ๗๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

Reward เป็นค่าที่บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ ได้ปฏิบัติงาน มีผลงานที่ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น พนักงานดีเด่น ศิษย์เก่าดีเด่น หรือได้รับรางวัลการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ ระดับชาติหรือนานาชาติ เป็นต้น

Star Persons เป็นค่าที่ให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงานในแต่ละปีซึ่งมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ชัดยอมรับของหน่วยงานนั้นๆ โดยการประเมินตามเกณฑ์ที่มีทั้งผลงานสำเร็จอย่างดียิ่งมีพฤติกรรมที่ดีและพัฒนาต่อเนื่อง เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ

ทั้งนี้ ผลงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานต้องสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย ทั้ง ๔ ด้าน

- (๑) งานสอน
- (๒) งานวิจัยและงานวิชาการอื่น
- (๓) งานบริการวิชาการ
- (๔) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(ตัวอย่างที่อาจใช้ประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม)

ลำดับ	ผลงาน
๑	งานสอน
	๑.๑ นิสิตได้รับรางวัลในระหว่างที่ศึกษา เช่น ผลงานของนิสิตมีการตีพิมพ์ในระดับชาติ/นานาชาติ หรือมีการได้รับจากจดทะเบียนสิทธิบัตร
	๑.๒ มีการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตร การขยายหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่ยอมรับและนิยมแพร่หลาย
	๑.๓ ผลักดันผู้เรียนให้มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับของสังคม
	๑.๔ ได้รับรางวัลดีเด่นทางการสอน เช่น อาจารย์ดีเด่น
๒	งานวิจัย
	๒.๑ ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
	๒.๒ มีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ
	๒.๓ เป็นผู้ได้รับเงินทุนวิจัยมากกว่าเกณฑ์การประกันคุณภาพภายใน (สกอ.) กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา - กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มากกว่า ๒๒๐,๐๐๐ บาท - กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มากกว่า ๑๘๐,๐๐๐ บาท - กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มากกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท
	๒.๔ เป็นนักวิจัยดีเด่น เช่น รางวัลวิทยานุภาพ เมธีวิจัย วุฒิเมธีวิจัย เมธีวิจัยอาวุโส ฯลฯ
๒.๕ งานวิจัยได้รับรางวัลระดับชาติ / นานาชาติ	
๓	งานบริการวิชาการ
	๓.๑ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในระดับชาติ/นานาชาติ
	๓.๒ ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความถนัด จนเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ
๓.๓ เป็นวิทยากรทางวิชาการ ในระดับนานาชาติ	
๔	งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	๔.๑ บุคลากรดีเด่น ศิษย์เก่าดีเด่น ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	๔.๒ บุคลากรที่ทำความดี ให้กับชุมชน หรือระดับประเทศ จนเป็นที่ยอมรับและได้รับประกาศนียบัตร
๔.๓ มีการสร้างมาตรฐานคุณภาพด้านศิลปะและวัฒนธรรม และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ	

๒. ร้อยละของวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

๒.๑ กลุ่มข้าราชการ

แนวทาง	หลักเกณฑ์ที่ให้			ครั้งที่ 1 (1 เมษายน)	ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม)
COLA	เป็นค่าจำเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากรขั้นต้น			๑%	๑%
Merit	ระดับ	คะแนน	เกรด	๒%	๒%
	ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	A+		
		๙๐ - ๙๔	A	๑.๗๕%	๑.๗๕%
	ดีมาก	๘๕ - ๘๙	B+	๑.๕๐%	๑.๕๐%
		๘๐ - ๘๔	B	๑.๒๕%	๑.๒๕%
	ดี	๗๕ - ๗๙	C+	๑%	๑%
		๗๐ - ๗๔	C	๐.๗๕%	๐.๗๕%
	พอใช้	๖๕ - ๖๙	D+	๐.๕๐%	๐.๕๐%
		๖๐ - ๖๔	D	๐.๒๕%	๐.๒๕%
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	F	๐%	๐%	
Reward/Star	ตามเกณฑ์ที่กำหนด			เงินที่เหลือ	เงินที่เหลือ
รวม				๓%	๓%

๒.๒ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)

แนวทาง	หลักเกณฑ์ที่ให้			ครั้งที่ 1 (1 เมษายน)	ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม)
COLA	เป็นค่าจำเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากรขั้นต้น			๐.๘๐%	๐.๘๐%
Merit	ระดับ	คะแนน	เกรด	๑.๒๐%	๑.๒๐%
	ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	A+		
		๙๐ - ๙๔	A	๑.๐๕%	๑.๐๕%
	ดีมาก	๘๕ - ๘๙	B+	๐.๙๐%	๐.๙๐%
		๘๐ - ๘๔	B	๐.๗๕%	๐.๗๕%
	ดี	๗๕ - ๗๙	C+	๐.๖๐%	๐.๖๐%
		๗๐ - ๗๔	C	๐.๔๕%	๐.๔๕%
	พอใช้	๖๕ - ๖๙	D+	๐.๓๐%	๐.๓๐%
		๖๐ - ๖๔	D	๐.๑๕%	๐.๑๕%
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	F	๐%	๐%	
Reward/Star	ตามเกณฑ์ที่กำหนด			เงินที่เหลือ	เงินที่เหลือ
รวม				๒%	๒%

๓. การโอนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ

๔. การจัดสรรวงเงินของกลุ่มบุคลากรที่ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย จำนวนจากอัตราเงินเดือนรวมของผู้ที่ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ตามข้อ ๑๐ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

๔.๑ ข้าราชการในอัตราร้อยละ ๑

๔.๒ พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ร้อยละ ๐.๘๐

๕. กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย (รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย/สำนัก และผู้อำนวยการกอง) ให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาการโอนเงินเดือน

ติดต่อสอบถามได้ที่

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล โทร. ๑๔๐๙

นางสาวหนึ่งฤทัย น้อยทา โทร. ๑๑๗๕

นางสาวสุภาพร บุญวังแร่ โทร. ๑๑๗๕