



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคล โทร. ๑๑๗๕

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๑.๐๗(๒)/ว ๑๒๐๕

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร (ก.บ.ม.)

เรียน คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย/สำนัก และผู้อำนวยการกอง/สถาน

ตามที่ประชุมคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร (ก.บ.ม.) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ วาระที่ ๔.๘ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. อนุมัติให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ในรอบการเลื่อนเงินเดือน ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพิ่มเติม ตามที่กองการบริหารงานบุคคลเสนอ โดยให้แก้ไขหลักเกณฑ์ฯ เพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นภาพรวมในรอบปีงบประมาณ ดังนี้

๑.๑ ให้คณะ/หน่วยงาน พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยอนุโลม

๑.๒ ปีงบประมาณที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๑.๓ กำหนดร้อยละของวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน เป็นร้อยละ ๔ ของเงินเดือนรวมที่จ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓

๑.๔ ให้กัณวงเงินเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย ในอัตราร้อยละ ๑.๖๐ ของอัตราเงินเดือนรวม ผู้ที่ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ไว้ที่มหาวิทยาลัย

๑.๕ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยนเรศวร และ ก.พ.อ. กำหนด โดยประเมินผลปีละ ๒ รอบ รอบละ ๖ เดือน โดยรอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการทั้งสองรอบรวมกันมาประเมินเป็นภาพรวมในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แล้วคิดเป็นร้อยละเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน

๑.๖ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละคนให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๘ ของฐานในการคำนวณ

๑.๗. ในปีที่แล้วพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑.๗.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการทั้งสองรอบรวมกันมาประเมินเป็นภาพรวมโดยมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒/ ๑.๗.๒ ต้องไม่ถูก.../

๑.๗.๒ ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๑.๗.๓ ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร

๑.๗.๔ ต้องไม่ลาหรือทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชากำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว

๑.๗.๕ ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสี่เดือน

๑.๗.๖ ต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนก่อนถึงแก่ความตาย

๑.๗.๗ ผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าแปดเดือน

๑.๗.๘ ผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าแปดเดือน

๑.๗.๙ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๔๕ วัน

๑.๗.๑๐ ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ

๑.๘ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบสภามหาวิทยาลัย และ ก.พ.อ. ถือเป็น การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละสองของวงเงินที่ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในกลุ่มผู้ที่ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย โดยต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑.๘.๑ มีระยะเวลากลับมาปฏิบัติราชการในปีที่แล้วมาน้อยกว่า ๘ เดือน หรือ

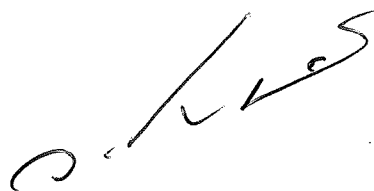
๑.๘.๒ อยู่ระหว่างลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ตามระยะเวลาของหลักสูตรกำหนด

๑.๘.๓ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๔๕ วันทำการ

๑.๙ กำหนดแนวทางและร้อยละของวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย รายละเอียดปรากฏตาม เอกสารแนบ ๑

ในการนี้ กองการบริหารงานบุคคล จึงขอแจ้งมติดังกล่าวให้ทุกหน่วยงานทราบ และถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายอารมย์ จินน้อย)

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

แนวทางการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

(๑) Cost of Living Allowance (COLA) เป็นค่าที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากรขั้นต้น

(๒) Merit of Works เป็นค่าผลงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยนเรศวร และ ก.พ.อ. กำหนด โดยประเมินผลปีละ ๒ รอบ รอบละ ๖ เดือน โดยรอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการทั้งสองรอบรวมกันมาประเมินเป็นภาพรวมในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แล้วคิดเป็นร้อยละ โดยเทียบเป็นระดับผลการประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้

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

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

(๔) Star Persons เป็นค่าที่ให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงานในแต่ละปีซึ่งมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ชัดยอมรับของหน่วยงานนั้นๆ โดยการประเมินตามเกณฑ์ที่มีทั้งผลงานสำเร็จอย่างดียิ่ง มีพฤติกรรมที่ดีและพัฒนาต่อเนื่อง เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างแก่บุคคลอื่นๆ

ผลงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรตามวรรคก่อน ที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานต้องสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยครอบคลุมพันธกิจ ๕ ด้าน ประกอบด้วย

(ก) งานสอน

(ข) งานวิจัย

(ค) งานบริการวิชาการ

(ง) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(จ) งานบริหารและการจัดการ

ร้อยละของวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

แนวทาง	หลักเกณฑ์			รอบเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม
COLA	เป็นค่าจำเป็นในการดำรงชีวิตของ ของบุคลากรขั้นต้น			๑.๖๐%
Merit สรุปผลการประเมินเป็นภาพรวม ทั้งปีงบประมาณแล้วคิดเป็นร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ	เกรด	
	ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	A+	๒.๔๐%
		๙๐ - ๙๔	A	๒.๑๐%
	ดีมาก	๘๕ - ๘๙	B+	๑.๘๐%
		๘๐ - ๘๔	B	๑.๕๐%
	ดี	๗๕ - ๗๙	C+	๑.๒๐%
		๗๐ - ๗๔	C	๐.๙๐%
	พอใช้	๖๕ - ๖๙	D+	๐.๖๐%
		๖๐ - ๖๔	D	๐.๓๐%
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	F	๐%	
Reward/Star	ตามเกณฑ์ที่กำหนด			เงินที่เหลือ
รวม				๔%