



## บันทึกข้อความ

4.9(3/62)

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
รับที่ 103611
วันที่ 12 มี.ค. 2562
เวลา 15.01 น.

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคล โทร. ๑๑๗๕

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๑.๐๗(๒)/๑๐๗๓

วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง (ร่าง) การปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร

เรียน อธิการบดี

ตามที่ มหาวิทยาลัยนเรศวรได้มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องโดยมี รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรธร บุญยรัตน์พันธุ์) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุมนเรศวร ๒ อาคารสำนักงานอธิการบดี เพื่อหารือเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อให้เกิดความเสมอภาค และเป็นธรรมแก่บุคลากร โดยที่ประชุมได้มอบหมายให้กองการบริหารงานบุคคลไปดำเนินการ นั้น บัดนี้ กองการบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบเสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ หากเห็นสมควรขอได้โปรดนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร (ก.บ.ม.) พิจารณาต่อไป

(นายอารมย์ จินน้อย)

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

ได้เสนอ ก.บ.ม.

12 มี.ค. 62

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรธร บุญยรัตน์พันธุ์

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร (ก.บ.ม.)

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒

วาระที่ ๔.๙

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. อนุมัติให้กำหนดแนวทางการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร ตามที่เสนอ

และให้ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการเลื่อนเงินเดือนวันที่

๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

๒. อนุมัติให้กัวงเงินเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรที่

ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

ไว้ที่ส่วนกลาง โดยให้คำนวณจากอัตราเงินเดือนรวม

ของผู้ที่ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

ดังนี้

๒.๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

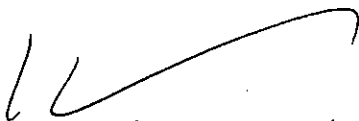
ในอัตราร้อยละ ๑

๒.๒ พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)

ในอัตราร้อยละ ๐.๘๐

๓. มอบให้กองการบริหารงานบุคคลดำเนินการปรับปรุง

ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป



(ผศ.ดร.พีรธร นุณยรัตพันธุ์)

รองอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการ

## (ร่าง) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการโอนเงินเดือนบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร

## 1. ร้อยละของวงเงินที่ใช้ในการโอนเงินเดือนกลุ่มข้าราชการ

แนวทาง	หลักเกณฑ์ที่ให้			ครั้งที่ 1 (1 เมษายน)	ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม)
COLA	เป็นค่าจำเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากรขั้นต้น			1%	1%
Merit	ระดับ	คะแนน	เกรด	2%	2%
	ดีเด่น	คะแนน	เกรด	1.75%	1.75%
	ดีมาก	คะแนน	เกรด	1.50%	1.50%
	ดี	คะแนน	เกรด	1.25%	1.25%
พอใช้	คะแนน	เกรด	1%	1%	
					75 - 79
ต้องปรับปรุง	คะแนน	เกรด	0.75%	0.75%	
					70 - 74
ต้องปรับปรุง	คะแนน	เกรด	0.50%	0.50%	
					65 - 69
ต้องปรับปรุง	คะแนน	เกรด	0.25%	0.25%	
					60 - 64
ต้องปรับปรุง	คะแนน	เกรด	0%	0%	
					ต่ำกว่า 60
Reward/Star	ตามเกณฑ์ที่กำหนด			เงินที่เหลือ	เงินที่เหลือ
รวม				3%	3%

## 2. ร้อยละของวงเงินที่ใช้ในการโอนเงินเดือนกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

แนวทาง	หลักเกณฑ์ที่ให้			ครั้งที่ 1 (1 เมษายน)	ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม)
COLA	เป็นค่าจำเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากรขั้นต้น			0.80%	0.80%
Merit	ระดับ	คะแนน	เกรด	1.20%	1.20%
	ดีเด่น	คะแนน	เกรด	1.05%	1.05%
	ดีมาก	คะแนน	เกรด	0.90%	0.90%
	ดี	คะแนน	เกรด	0.75%	0.75%
พอใช้	คะแนน	เกรด	0.60%	0.60%	
					75 - 79
ต้องปรับปรุง	คะแนน	เกรด	0.45%	0.45%	
					70 - 74
ต้องปรับปรุง	คะแนน	เกรด	0.30%	0.30%	
					65 - 69
ต้องปรับปรุง	คะแนน	เกรด	0.15%	0.15%	
					60 - 64
ต้องปรับปรุง	คะแนน	เกรด	0%	0%	
					ต่ำกว่า 60
Reward/Star	ตามเกณฑ์ที่กำหนด			เงินที่เหลือ	เงินที่เหลือ
รวม				2%	2%

(ร่าง) หลักเกณฑ์ตามผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (Reward/Star)

Reward เป็นค่าที่บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ ได้ปฏิบัติงาน มีผลงานที่ได้รับรางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น พนักงานดีเด่น ศิษย์เก่าดีเด่น หรือได้รับรางวัลการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ ระดับชาติหรือนานาชาติ เป็นต้น

Star Persons เป็นค่าที่ให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงานในแต่ละปีซึ่งมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ชัดยอมรับของหน่วยงานนั้นๆ โดยการประเมินตามเกณฑ์ที่มีทั้งผลงานสำเร็จอย่างดียิ่งมีพฤติกรรมที่ดีและพัฒนาต่อเนื่อง เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ

ทั้งนี้ ผลงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานต้องสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 ด้าน

1. งานสอน
2. งานวิจัยและงานวิชาการอื่น
3. งานบริการวิชาการ
4. งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(ตัวอย่าง)

ลำดับ	ผลงาน
1	งานสอน
	1.1 นิสิตได้รับรางวัลในระหว่างที่ศึกษา เช่น ผลงานของนิสิตมีการตีพิมพ์ในระดับชาติ/นานาชาติ หรือมีการได้รับจากจดทะเบียนสิทธิบัตร
	1.2 มีการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตร การขยายหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่ยอมรับและนิยมแพร่หลาย
	1.3 ผลักดันผู้เรียนให้มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับของสังคม
	1.4 ได้รับรางวัลดีเด่นทางการสอน เช่น อาจารย์ดีเด่น
2	งานวิจัย
	2.1 ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
	2.2 มีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ
	2.3 เป็นผู้ได้รับเงินทุนวิจัยมากกว่าเกณฑ์การประกันคุณภาพภายใน (สกอ.) กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา - กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มากกว่า 220,000 บาท - กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มากกว่า 180,000 บาท - กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มากกว่า 100,000 บาท
	2.4 เป็นนักวิจัยดีเด่น เช่น รางวัลชยานุภาพ เมธีวิจัย วุฒิเมธีวิจัย เมธีวิจัยอาวุโส ฯลฯ
2.5 งานวิจัยได้รับรางวัลระดับชาติ / นานาชาติ	
3	งานบริการวิชาการ
	3.1 ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในระดับชาติ/นานาชาติ
	3.2 ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความถนัด จนเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ
	3.2 เป็นวิทยากรทางวิชาการ ในระดับนานาชาติ

ลำดับ	ผลงาน
4	งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	4.1 บุคลากรดีเด่น ศิษย์เก่าดีเด่น ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	4.2 บุคลากรที่ทำความดี ให้กับชุมชน หรือระดับประเทศ จนเป็นที่ยอมรับและได้รับประกาศนียบัตร
	4.3 มีการสร้างมาตรฐานคุณภาพด้านศิลปะและวัฒนธรรม และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ