



ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร

เรื่อง กำหนดแนวทางการโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ.๒๕๖๕

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้กำหนดแนวทางการโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. ๒๕๓๓ และความในข้อ ๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงให้กำหนดแนวทางการโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ.๒๕๖๕ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง กำหนดแนวทางการโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัด มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาประกาศ คำสั่ง มติ หรือข้อตกลงอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยนเรศวร (เงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินงบประมาณรายได้)

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ วิทยาลัย สำนัก กอง สถาน หรือหน่วยงาน ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

“ค่าความจำเป็นในการดำรงชีวิต (Cost of Living Allowance)” หมายความว่า ค่าที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากรชั้นพื้นฐาน

“ค่าของผลการปฏิบัติงาน (Merit of Works)” หมายความว่า ค่าผลงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยนเรศวร และ ก.พ.อ.

กำหนด

สำเนาถูกต้อง

๑ — ๙

(นางจันทร์นภา สุขะวิริยะ)

อธิการ

“รางวัล (Reward)” หมายความว่า ค่าที่บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ ได้ปฏิบัติงานและมีผลงานที่ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

“บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น (Star Persons)” หมายความว่า ค่าที่ให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงาน ในแต่ละปีซึ่งมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ชัดยอมรับของหน่วยงานนั้นๆ โดยการประเมินตามเกณฑ์ที่มีทั้งผลงานสำเร็จอย่างดียิ่ง มีพฤติกรรมที่ดีและพัฒนาต่อเนื่อง เป็นต้นแบบหรือตัวอย่างแก่บุคคลอื่นๆ

ข้อ ๕ ให้กำหนดร้อยละของวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน เป็นร้อยละ ๔ ของเงินเดือนรวมที่จ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ณ วันที่ ๑ กันยายน ของปีปัจจุบัน

ข้อ ๖ ให้กันและจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย โดยให้คำนวณจากอัตราเงินเดือนรวมของผู้ที่ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ดังนี้

(๑) กันเงินไว้ที่มหาวิทยาลัยในอัตราร้อยละ ๑.๖๐

(๒) จัดสรรให้กับหน่วยงานในอัตราร้อยละ ๒.๔๐

ข้อ ๗ ให้กำหนดแนวทางการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

(๑) ประเมินผลปีละ ๒ รอบ รอบละ ๖ เดือน รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

(๒) นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการสอบรอบรวมกัน โดยเมื่อเทียบเป็นร้อยละแล้วมีผลการประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้

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

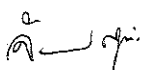
ข้อ ๘ กำหนดให้บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานโดดเด่น (Star Persons) จะต้องมีความรู้และการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานและสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยครอบคลุมพันธกิจ ๕ ด้าน ประกอบด้วย

(๑) งานสอน

(๒) งานวิจัย

(๓) งานบริการวิชาการ

สำเนาถูกต้อง



นางจันทร์นภา สุขะวีริยะ  
อธิการ

(๔) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(๕) งานบริหารและการจัดการ

ข้อ ๙ กำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลงานโดดเด่น (Star Persons) จะต้องมีความดีเด่น และการทำงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานและสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

(๑) สัดส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ แบ่งออกเป็น

(ก) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ร้อยละ ๘๐

(ข) งานตามที่ได้รับมอบหมาย กรณีพิเศษ ร้อยละ ๒๐

การวัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับหน่วยงาน จะต้องวัดจากหลักเกณฑ์ดังนี้

๑) ปริมาณงาน มีภาระงานตามสัดส่วนตามข้อตกลง

๒) คุณภาพ การปฏิบัติงานที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๓) ทันตามระยะเวลาที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลาตามข้อตกลง

๔) ประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติตามข้อตกลงเกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน

(๒) สัดส่วนด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการร้อยละ ๓๐

ข้อ ๑๐ ให้แบ่งร้อยละของวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนตามแนวทางและหลักเกณฑ์ ดังนี้

แนวทาง	หลักเกณฑ์			รอบเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม
Cost of Living Allowance	ค่าที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากรชั้นพื้นฐาน			๑.๖๐%
Merit	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%

หมายเหตุ : Reward ได้แก่ พนักงานดีเด่น ศิษย์เก่าดีเด่น หรือได้รับรางวัลการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ ระดับชาติหรือ

นานาชาติ เป็นต้น  
สำเนาถูกต้อง

นางจันทร์นภา สุขะวิริยะ)

ปีติกร

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือที่มีได้ระบุไว้ในประกาศนี้  
ให้นำเสนอ ก.บ.ม.มหาวิทยาลัยนเรศวรพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์

พ.ศ. ๒๕๖๕

M.W

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา เจริญศิริ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

สาขาถูกต้อง

ดี

นางจันทร์นภา สุขะวิริยะ  
จิตกร