

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
 รับที่ 1700
 วันที่ 25 ก.พ. 2565
 เวลา 9.30 น.



ประกาศมหาวิทยาลัยนครสวรรค์
 เรื่อง กำหนดแนวทางการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย
 สังกัดมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรให้กำหนดแนวทางการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๓๓ และความในข้อ ๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงให้กำหนดแนวทางการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เรื่อง กำหนดแนวทางการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัด มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาประกาศ คำสั่ง มติ หรือข้อตกลงอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ (เงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินงบประมาณรายได้)

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ วิทยาลัย สำนัก กอง สถาน หรือหน่วยงาน ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

“ค่าความจำเป็นในการดำรงชีวิต (Cost of Living Allowance)” หมายความว่า ค่าที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากรชั้นพื้นฐาน

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

สำเนาถูกต้อง

นางจันทร์นภา สุขะวิริยะ)
 นิติกร

“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 ให้กั้นและจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย โดยให้คำนวณจากอัตราเงินเดือนรวมของผู้ที่ลาศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ดังนี้

(๑) กั้นเงินไว้ที่มหาวิทยาลัยในอัตราร้อยละ 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

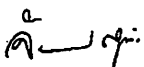
ข้อ ๘ กำหนดให้บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานโดดเด่น (Star Persons) จะต้องมีความดีเด่นและการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานและสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยครอบคลุมพันธกิจ ๕ ด้าน ประกอบด้วย

(๑) งานสอน

(๒) งานวิจัย

สำเนาถูกต้อง

(๓) งานบริการวิชาการ



นางจันทร์นภา สุขะวีริยะ

อธิการ

(๔) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(๕) งานบริหารและการจัดการ

ข้อ ๙ กำหนดให้บุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลงานโดดเด่น (Star Persons) จะต้องมีความดีเด่น และผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานและสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย 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) ทันท่วงทีตามระยะเวลาที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลาตามข้อตกลง

๔) ประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติตามข้อตกลงเกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน

(๒) สัดส่วนด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการร้อยละ 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

นางจันทรรักษา สุขะวีริยะ)

อธิการ

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

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์

.พ.ศ. ๒๕๖๕

M.W

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา เจริญชัย)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

แจ้ง คณบดี

ฯ เพื่อไปตรวจ

๑. นำเอกสารดังกล่าว งานบุคคล
งานการเงิน และเจ้าหน้าที่ปกครอง

[Handwritten signature]
ธนาพร
ว.ศ.พ.๖๕

สำเนาถูกต้อง

[Handwritten signature]

นางจันทร์นภา สุขะวีริยะ
อธิการ

1105
[Handwritten signature]
๒๕ กพ ๖๕

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ ประจันบาน)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์