



บันทึกข้อความ

คณบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร
รับที่ ๑๕๔๓ วันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๒
เวลา ๑๕.๐๐

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคล โทร. ๑๗๙๕

ที่ ศธ ๐๔๒๗.๐๑.๐๗(๒)/ว ๑๐๘๔

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒

เรียน คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย/สำนัก และผู้อำนวยการกอง/สถาน

ตามมติที่ประชุม ก.บ.ม.มหาวิทยาลัยนเรศวร ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้อนุมัติให้กำหนดแนวทางการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยนเรศวร ตามมติที่แนบมาพร้อมนี้ และให้ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป และได้อนุมัติให้กันวงเงินเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรที่ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ไว้ที่ส่วนกลาง โดยให้คำนวณจากอัตราเงินเดือนรวมของผู้ที่ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในอัตราร้อยละ ๑
๒. พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ในอัตราร้อยละ ๐.๙๐

ในการนี้ เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องตามหลักเกณฑ์และนโยบายของมหาวิทยาลัยกำหนด กองการบริหารงานบุคคลจึงโปรดขอแจ้ง แนวทางการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้คณะ/หน่วยงานดำเนินการ ซึ่ง สามารถดาวน์โหลดเอกสารต่าง ๆ ได้ที่ <http://www.personnel.nu.ac.th> หรือติดต่อสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล โทร. ๑๔๐๙ นางสาวหนึ่งฤทัย น้อยทา และนางสาวสุภาร พุญวงศ์ โทร. ๑๗๙๕ ทั้งนี้ ขอความกรุณาส่งผลการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาถึงอธิการบดี (ผ่านผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล) ภายในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เพื่อกองการบริหารงานบุคคลจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และดำเนินการต่อไป จะขอบพระคุณยิ่ง

(นายอรมย์ จันน้อย)

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

เรียน คณบดี

- เพื่อโปรดพิจารณา
- การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ขรก. รอบการเลื่อนเงินเดือน

วันที่ 1 เม.ย.62 กำหนดส่งภายใน 11 เม.ย.62

โดยให้อภิปริย์ตามมติที่แนบมา ทั้งนี้ ได้อนุมัติให้กันวงเงิน
เลื่อนเงินเดือนของบุคลากรที่ลาศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ
การวิจัยไว้ที่ส่วนกลาง โดยให้คำนวนจากอัตราเงินเดือนรวม
ของผู้ที่ลาศึกษาฝึกอบรม งาน หรือปฏิบัติการวิจัย ดังนี้

1. ขรก. ในอัตรา้อยละ 1 และ 2. พนง.(แผ่นดิน) ในอัตรา้อยละ 0.80

- เห็นควรอนุมัติ ด้วย กจ. ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. เสียงแจ้งให้บุคลากรทราบหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขฯ

2. คณบดี ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ในวันที่ 4 เม.ย.62 ประชุมผู้บริหาร เวลา 13.30 น.

และประชุมคณะกรรมการลั่นกรองฯ เวลา 14.30 น.

2.2 ในวันที่ 5 - 9 เม.ย.62 หน่วย กจ. จัดทำแบบสรุปผล

2.3 ในวันที่ 10 - 11 เม.ย.62 ให้บุคลากรมารลงนามรับทราบ

ผลตามแบบสรุป ส.1

ตาม
25 มี.ค.62 *[Signature]*
[Signature]

~ NMU
~ คณบดี
[Signature]
25 มี.ค.62

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนบุคลากร

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ก. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖
- ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา 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 เป็นค่าผลงานของคนที่ได้จากการประเมินค่าผลงานทุกรอบการประเมิน ในแต่ละรอบการประเมินผลคะแนนที่ได้มี ๕ ระดับ

ระดับผลการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

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

Star Persons เป็นค่าที่ให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงานในแต่ละปีซึ่งมีผลงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์ชัดยอมรับของหน่วยงานนั้นๆ โดยการประเมินตามเกณฑ์ที่มีทั้งผลงานสำเร็จอย่างดียิ่งมีพฤติกรรมที่ดี และพัฒนาต่อเนื่อง 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 หรือ มีการได้รับจากจดหมายเป็นสิทธิบัตร
	๑.๒ มีการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตร การขยายหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่ยอมรับและนิยมแพร่หลาย
	๑.๓ ผลักดันผู้เรียนให้มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับของสังคม
๒	๑.๔ ได้รับรางวัลตีเด่นทางด้านการสอน เช่น อาจารย์ตีเด่น
	งานวิจัย
	๒.๑ ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
	๒.๒ มีผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ
	๒.๓ เป็นผู้ได้รับเงินทุนวิจัยมากกว่าเกณฑ์การประกันคุณภาพภายใน (สกอ.) กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา <ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มากกว่า ๒๖๐,๐๐๐ บาท - กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มากกว่า ๑๘๐,๐๐๐ บาท - กลุ่มนุ竹ยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มากกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท
	๒.๔ เป็นนักวิจัยตีเด่น เช่น รางวัลไขyanugap เมธีวิจัย วุฒิเมธีวิจัย เมธีวิจัยอาวุโส ฯลฯ
๓	๒.๕ งานวิจัยได้รับรางวัลระดับชาติ / นานาชาติ
	งานบริการวิชาการ
	๓.๑ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในระดับชาติ/นานาชาติ
๔	๓.๒ ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความต้นด จนเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ
	๓.๓ เป็นวิทยากรทางวิชาการ ในระดับนานาชาติ
๕	งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	๕.๑ บุคลากรตีเด่น ศิษย์เก่าตีเด่น ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	๕.๒ บุคลากรที่ทำความดี ให้กับชุมชน หรือระดับประเทศ จนเป็นที่ยอมรับและได้รับประกาศนียบัตร
	๕.๓ มีการสร้างมาตรฐานคุณภาพด้านศิลปะและวัฒนธรรม และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

๒. ร้อยละของวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

๒.๑ กลุ่มข้าราชการ

แนวทาง	หลักเกณฑ์ที่ให้			ครึ่งที่ 1 (๑ เมษายน)	ครึ่งที่ 2 (๑ ตุลาคม)
COLA	เป็นค่าจ้างเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากรขั้นต้น			๑%	๑%
Merit	ระดับ	คะแนน	เกรด	๖%	๖%
	ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	A+		
	ดีมาก	๙๐ - ๙๔	A	๑.๗๕%	๑.๗๕%
	ดี	๘๕ - ๘๘	B+	๑.๕๐%	๑.๕๐%
	พอใช้	๘๐ - ๘๔	B	๑.๒๕%	๑.๒๕%
	ต้องปรับปรุง	๗๕ - ๗๙	C+	๑%	๑%
		๗๐ - ๗๔	C	๐.๗๕%	๐.๗๕%
		ต่ำกว่า ๖๐	F	๐%	๐%
Reward/Star	ตามเกณฑ์ที่กำหนด			เงินที่เหลือ	เงินที่เหลือ
รวม				๓%	๓%

๒.๒ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)

แนวทาง	หลักเกณฑ์ที่ให้			ครึ่งที่ 1 (๑ เมษายน)	ครึ่งที่ 2 (๑ ตุลาคม)
COLA	เป็นค่าจ้างเป็นในการดำรงชีวิตของบุคลากรขั้นต้น			๐.๘๐%	๐.๘๐%
Merit	ระดับ	คะแนน	เกรด	๑.๒๐%	๑.๒๐%
	ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	A+		
	ดีมาก	๙๐ - ๙๔	A	๑.๐๕%	๑.๐๕%
	ดี	๘๕ - ๘๘	B+	๐.๘๐%	๐.๘๐%
	พอใช้	๘๐ - ๘๔	B	๐.๗๕%	๐.๗๕%
	ต้องปรับปรุง	๗๕ - ๗๙	C+	๐.๖๐%	๐.๖๐%
		๗๐ - ๗๔	C	๐.๕๕%	๐.๕๕%
		ต่ำกว่า ๖๐	F	๐%	๐%
Reward/Star	ตามเกณฑ์ที่กำหนด			เงินที่เหลือ	เงินที่เหลือ
รวม				๒%	๒%

๓. การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ

๔. การจัดสรรงเงินของกลุ่มบุคลากรที่ล่าช้ากษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย คำนวณจากอัตราเงินเดือนรวมของผู้ที่ล่าช้ากษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ตามข้อ ๑๐ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

๔.๑ ข้าราชการในอัตราร้อยละ ๑

๔.๒ พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ร้อยละ ๐.๘๐

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

ติดต่อสอบถามได้ที่

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล โทร. ๑๙๐๙

นางสาวหนึ่งฤทัย น้อยหา โทร. ๑๗๗๕

นางสาวสุภาพร บุญวังแร่ โทร. ๑๗๗๕



ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร

เรื่อง การกำหนดภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยนเรศวร

พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่ ก.พ.อ. กำหนด

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ.๒๕๓๓ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ครั้งที่ ๒๑๖ (๒/๒๕๕๙) เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติ ก.บ.ม.มหาวิทยาลัยนเรศวร ครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ จึงให้ออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง การกำหนดภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันการศึกษาที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาประกาศ คำสั่ง มติ หรือข้อตกลงอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา “มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยนเรศวร

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย “อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

“คณบดี” หมายความว่า ผู้บริหารสูงสุดของคณะ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออ่าย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าคณบดี

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามที่พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนด ซึ่งได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออ่าย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออ่าย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ผู้ช่วยคณบดี

หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ผู้อำนวยการสำนักงาน
อธิการบดี และผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

“บุคลากรสายวิชาการ” หมายความว่า ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย
ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในมหาวิทยาลัย
ทั้งนี้ ให้รวมถึงผู้ที่ได้รับการต่อเวลาราชการซึ่งจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นรายปี
ตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการที่ ก.พ.อ.กำหนดด้วย

“ตำแหน่งทางวิชาการ” หมายความว่า อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
และศาสตราจารย์

“คณะ” หมายความว่า คณะหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ
เทียบเท่าคณะที่บุคลากรสายวิชาการสังกัด

“ภาระงานสอน” หมายความว่า การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ครอบคลุมการสอน
ทุกประเภท เช่น งานสอนแบบบรรยาย งานสอนปฏิบัติการ งานสอนภาคสนาม งานควบคุมวิทยานิพนธ์ เป็นต้น

“ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น” หมายความว่า งานศึกษาค้นคว้าอย่าง
มีระบบตามกระบวนการวิจัย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ หรือต่อยอดองค์ความรู้เดิมที่จะนำไปสู่การ
ประยุกต์ในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ รวมถึงการวิจัยและพัฒนาร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจบริการ และ
ชุมชนท้องถิ่น เพื่อแก้ปัญหาเชิงเทคนิคและวิศวกรรม การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการบริหาร
จัดการ รวมถึงงานวิชาการประเภทอื่น ๆ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา
แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

“ภาระงานบริการวิชาการ” หมายความว่า งานที่มีลักษณะนำความรู้ที่มีอยู่แล้ว
ไปช่วยทำความสะอาดเข้าใจกับปัญหา แก้ปัญหา หรือปรับปรุงพัฒนาตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
รวมถึงงานส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ทั้งด้านวิชาการ การบริการวิชาชีพ และการไปปฏิบัติงาน
ในภาคอุตสาหกรรม หรือ ภาคธุรกิจเอกชน (Talent Mobility)

“ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” หมายความว่า งานหรือกิจกรรมเพื่อ
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อันเป็นการดำรงไว้ซึ่งคุณค่า อัตลักษณ์ของท้องถิ่น เอกลักษณ์ของชาติ รวมทั้ง
ปลูกฝังความเป็นชาติในลักษณะต่าง ๆ

“ชั่วโมง” หมายความว่า ชั่วโมงปฏิบัติงานจริง

ข้อ ๕ วัตถุประสงค์

๕.๑ เพื่อกำหนดและรักษามาตรฐานภาระงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

๕.๒ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

๕.๓ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้อย่างเหมาะสมของบุคลากรสายวิชาการ

ข้อ ๖ การงานขั้นต่ำของบุคลากรสายวิชาการ

๖.๑ บุคลากรสายวิชาการซึ่งดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ต้องมีภาระงานรวมไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๓๕ ชั่วโมง ทั้ง ๕ ด้าน โดยให้บุคลากรสายวิชาการกำหนดภาระงานของตนเองในแต่ละภาคการศึกษาเสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบ โดยมีภาระงานเฉลี่ยสอดคล้องกับพันธกิจของคณะดังนี้

(๑) ภาระงานสอน

(๒) ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น

(๓) ภาระงานบริการวิชาการ

(๔) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(๕) ภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และประกาศ ก.พ.อ.

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับพันธกิจของคณะ

๖.๒ การคำนวณภาระงาน การกำหนดสัดส่วนภาระงานเฉลี่ยแต่ละด้าน ให้เป็นไปตามรอบการประเมิน และแบบประเมินข้อตกลงระหว่างบุคลากรสายวิชาการและคณะที่สังกัด

ในกรณีที่มีเหตุอันสมควรคณะอาจกำหนดภาระงานสอนและการงานด้านต่าง ๆ

ให้แตกต่างจากที่กำหนดก็ได้

๖.๓ ตำแหน่งบริหารงาน ให้สามารถนำภาระงานของตำแหน่งบริหารงานไปทดแทนภาระงานของบุคลากรสายวิชาการได้ดังนี้

(๑) อธิการบดี ร้อยละ ๑๐๐

(๒) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย สถาบัน และสำนัก หรือ เทียบเท่า ร้อยละ ๘๐

(๓) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา รองผู้อำนวยการวิทยาลัย สถาบัน และสำนัก หรือเทียบเท่า ร้อยละ ๕๐

(๔) ผู้ช่วยคณบดี รองหัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย สถาบัน และ สำนัก หรือเทียบเท่า ร้อยละ ๓๐

๖.๔ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ให้สามารถนำภาระงานไปทดแทนภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ ๒๐

ข้อ ๗ มาตรฐานภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ

๗.๑ ตำแหน่งอาจารย์ ให้ปฏิบัติงานตามภาระงานขั้นต่ำตามเกณฑ์ข้อ ๖ และต้องมีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

- (๑) งานวิจัย สองปี Hein รายการ หรือ
- (๒) ตำรา หรือหนังสือ สองปี Hein รายการ หรือ
- (๓) ผลงานวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยตาม ๗.๑ (๑) สองปี Hein รายการ หรือ
- (๔) บทความทางวิชาการ ปีละหนึ่งรายการ

๗.๒ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ปฏิบัติงานตามภาระงานขั้นต่ำตามเกณฑ์ข้อ ๖ และต้องมีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

- (๑) งานวิจัย ปีละหนึ่งรายการ หรือ
- (๒) ตำรา หรือหนังสือ ปีละหนึ่งรายการ หรือ
- (๓) ผลงานวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยตาม ๗.๒ (๑) ปีละหนึ่งรายการ หรือ
- (๔) บทความทางวิชาการ ปีละสองรายการ

๗.๓ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ให้ปฏิบัติงานตามภาระงานขั้นต่ำตามเกณฑ์ข้อ ๖ และต้องมีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

- (๑) งานวิจัย ปีละสองรายการ หรือ
- (๒) ตำรา หรือหนังสือ ปีละสองรายการ หรือ
- (๓) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัยตาม ๗.๓ (๑) ปีละสองรายการ

ผลงานทางวิชาการตามข้อ ๗.๓ (๑) ๗.๓ (๒) และ ๗.๓ (๓) อย่างโดยอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน โดยเมื่อเฉลี่ยแล้วต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ปีละสองรายการ

๗.๔ ตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้ปฏิบัติงานตามภาระงานขั้นต่ำตามเกณฑ์ข้อ ๖ และต้องมีภาระงานที่ปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

- (๑) งานวิจัย ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ ปีละหนึ่งรายการ หรือ

(๒) ดำเนินการหรือหนังสือ ปีล๊ะสอน รายการ หรือ
(๓) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัย ๑.๔ (๑) ปีล๊ะหนึ่งรายการ
ในการนี้ที่สาขาวิชาได้มีมีวารสารระดับนานาชาติเผยแพร่ผลงาน ให้มหาวิทยาลัย
ประกาศกำหนดควรสารทางวิชาการเพื่อการเผยแพร่

สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการตามข้อ ๗ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่ ก.พ.อ.กำหนด

ข้อ ๘ การติดตามภาระงานทางด้านวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมีขั้นตอนดังนี้

๘.๑ บุคลากรสายวิชาการ มีหน้าที่กำหนดกรอบภาระงานของตนเองตามข้อ ๖.๑
ทุกภาคการศึกษา พัฒนาตนเอง และสร้างผลงานตามมาตรฐานภาระงานที่กำหนดและรายงานผลต่อคณบดี

๘.๒ คณบดี หรือ ผู้ที่คณบดีมอบหมาย มีหน้าที่กำกับ ตูด ตรวจสอบให้คำปรึกษา
สนับสนุนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในหน่วยงานให้ปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานที่กำหนด และจัดระบบ
ข้อมูลเกี่ยวกับภาระงานและรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในคณะต่อคณบดี และให้
คณบดีรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในสังกัดต่ออธิการบดี

๘.๓ อธิการบดีมีหน้าที่สนับสนุน และกำหนดมาตรการเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลในทาง
ปฏิบัติ และรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย

**ข้อ ๙ ให้คณบดีผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมาประกอบการพิจารณา
ดำเนินการดังต่อไปนี้**

(๑) เป็นเกณฑ์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงาน

(๒) เป็นเกณฑ์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับ
การปฏิบัติตามประกาศนี้ หรือที่มิได้ระบุไว้ในประกาศนี้ ให้อธิการบดีพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จิตายัน)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร