



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะสาธารณสุขศาสตร์ งานธุรการ หน่วยบุคคล โทร. ๗๓๓๐

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๒๒.๐๑/ ๑๕๖๓ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอแจ้งเวียนประกาศคณะสาธารณสุขศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการเลื่อนเงินเดือนฯ
เรียน ผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร คราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติอนุมัติวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน จากเดิม ร้อยละ ๖ เหลือร้อยละ ๔ และกำหนดหลักการที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน โดยมีแนวทางการพิจารณา COLA ร้อยละ ๐.๕ Merit/Reward/Star ร้อยละ ๑.๕ โดยให้หน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนของผลสัมฤทธิ์ และร้อยละการเลื่อนเงินเดือนได้ตามบริบทของแต่ละหน่วยงาน และจัดทำเป็นประกาศหน่วยงาน แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน นั้น

ในการนี้ คณะสาธารณสุขศาสตร์ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนเงินเดือน ตามหลักการของมหาวิทยาลัยเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว คณะฯ จึงขอแจ้งเวียนประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการเลื่อนเงินเดือนบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มายังบุคลากรทุกท่าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิมาลา ชัยยอม)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์



ประกาศคณะกรรมการสุขภาพศาสตร์
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอน ในการเลื่อนเงินเดือนบุคลากร
คณะกรรมการสุขภาพศาสตร์

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนเรศวร คราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติอนุมัติวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน จากเดิม ร้อยละ ๖ เหลือ ร้อยละ ๔ และกำหนดหลักการที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน โดยมีแนวทางการพิจารณา COLA ร้อยละ ๐.๕ Merit/Reward/Star ร้อยละ ๑.๕ โดยให้หน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการใน ส่วนของผลสัมฤทธิ์ และร้อยละการเลื่อนเงินเดือนได้ตามบริบทของแต่ละหน่วยงาน และจัดทำเป็นประกาศ หน่วยงาน แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. ๒๕๓๓ จึงให้ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอน ในการเลื่อนเงินเดือนบุคลากร คณะกรรมการสุขภาพศาสตร์ ดังนี้

๑. วิธีการจัดสรรเงินและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนบุคลากรของคณะกรรมการสุขภาพศาสตร์ ทั้ง พนักงานสายวิชาการและพนักงานสายบริการ

๑.๑ นำวงเงินที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัย แบ่งเป็นกลุ่ม ดังนี้

๑. พนักงานสายวิชาการ กรณีในส่วนของพนักงานสายบริการที่ปฏิบัติงานสอน (สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์) ให้นำวงเงินมาคิดรวมกับพนักงานสายวิชาการ โดยนำวงเงินที่ได้รับการจัดสรรของพนักงานสายวิชาการ จำแนกเป็นกลุ่มต่างๆ จำนวน ๔ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มสาขาวิชาอนามัยชุมชน
- กลุ่มสาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์
- กลุ่มสาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย

๒. พนักงานสายบริการ กรณีพนักงานสายบริการให้แยกวงเงินที่ได้รับการจัดสรร

ดังนี้

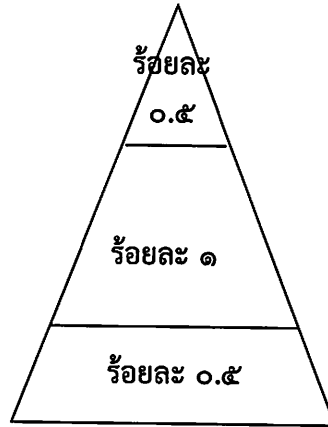
- พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณแผ่นดิน)
- พนักงานมหาวิทยาลัยนเรศวร (เงินงบประมาณรายได้) พนักงานราชการ

๓. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

๔. ผู้ที่ลาศึกษาต่อและผู้ที่ไม่มียศเลื่อนเงินเดือน

๑.๒ โมเดลในการจัดสรรวงเงิน ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๒ ของผู้มีสิทธิ์เลื่อนเงินเดือน ลงสู่กลุ่มสาขาวิชาและหน่วยงาน

๑. วงเงินเลื่อนเงินเดือนของผู้มีสิทธิ์เลื่อนเงินเดือนลงสู่กลุ่มสาขาวิชาและหน่วยงาน ร้อยละ ๒ ของวงเงินเลื่อนเงินเดือน ให้แบ่งเป็นสัดส่วนดังนี้



ร้อยละ ๐.๕ (COLA) หมายถึง ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่บุคลากรที่มีสิทธิ์เลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๐.๕ ของฐานเงินเดือนตนเอง

ร้อยละ ๑ (Merit) หมายถึง ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานเงินเดือนตนเอง

ร้อยละ ๐.๕ (Reward/Star) หมายถึง ให้พิจารณาบุคลากรที่มีสิทธิ์เลื่อนเงินเดือนที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้พิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ในอัตราร้อยละ ๐.๕ ของฐานเงินเดือนแต่ละท่าน

สำหรับวงเงินที่เหลือจากการแบ่งสัดส่วนข้างต้น ให้กลุ่มสาขาวิชา/สำนักงาน ดำเนินการพิจารณาให้แก่บุคลากรในสังกัด ตามดุลยพินิจของหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา หัวหน้าสำนักงาน หรือหัวหน้างาน

๒. วงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๑ ของผู้ลาศึกษาต่อที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ และมีระยะเวลาการลาศึกษาต่อที่เป็นไปตามกำหนดของมหาวิทยาลัย ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานเงินเดือนตนเอง

๓. วงเงินเลื่อนเงินเดือนที่เหลือร้อยละ ๑ ของผู้ลาศึกษาต่อ และวงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๒ ของผู้ไม่มีสิทธิ์เลื่อนเงินเดือน ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานเงินงบประมาณแผ่นดิน ที่ปฏิบัติงานแบบเต็มเวลา ณ คณะสาธารณสุขศาสตร์ และมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ หรือตามดุลยพินิจของคณบดี คณะกรรมการฯ หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา จัดสรร ดังนี้

วงเงินเลื่อนเงินเดือนที่เหลือร้อยละ ๑ ของผู้ลาศึกษาต่อ และวงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๒ ของผู้ไม่มีสิทธิ์เลื่อนเงินเดือน ให้แบ่งสัดส่วนวงเงิน ดังนี้

- ร้อยละ ๕๐ ของวงเงิน ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณบดีพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์

- ร้อยละ ๒๕ ของวงเงิน ให้อยู่ในดุลยพินิจคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนให้แก่คณาจารย์และนักการแพทย์แผนไทย

- ร้อยละ ๒๕ ของวงเงิน ให้จัดสรรลงสู่กลุ่มสาขาวิชาของผู้ที่ลาศึกษาต่อและผู้ไม่มีสิทธิ์เลื่อนเงินเดือน ในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา โดยให้อยู่ในดุลยพินิจผู้ประเมินของกลุ่มสาขาวิชาพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน

อนึ่ง หากมีวงเงินที่เหลือจากการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้เป็นดุลยพินิจและอำนาจของคณบดี ในส่วนของพนักงานที่จ้างด้วยเงินงบประมาณรายได้ จะใช้วิธีการคำนวณเดียวกัน แต่จะไม่มีวงเงินในส่วนของผู้ลา ศึกษาและวงเงินของผู้ไม่มีสิทธิ์เลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณบดีก่อนเสนอมหาวิทยาลัย ต่อไป

๒. การคำนวณผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน โดยให้คะแนน ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

๒.๑ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ หัวหน้าสำนักงานและแพทย์แผนไทยที่ปฏิบัติงานสอน

๒.๑.๑ ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐ %) รวมกับผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการ (๓๐%) ของบุคลากร มาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเลื่อนเงินเดือน โดยให้น้ำหนักเป็น ๙๐ %

$$\text{สูตรคำนวณ คะแนน Weigh น้ำหนัก} = \frac{\text{คะแนนที่ได้} \times ๙๐}{๑๐๐}$$

๒.๑.๒ ข้อมูลการลา (๕%)

ข้อมูลการลา ก่อน-หลัง วันหยุดราชการประจำสัปดาห์ คือ การลาวันศุกร์ถึงวัน จันทร์ และการลาราชการที่ติดวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันหยุดชดเชย วันหยุดประจำปี โดยมีเกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้

- ไม่ลา หรือ มีการลา ๑ ครั้ง	๕ คะแนน
- มีการลา ๒ ครั้ง	๔ คะแนน
- มีการลา ๓ ครั้ง	๓ คะแนน
- มีการลา ๔ ครั้ง	๒ คะแนน
- มีการลา ๕ ครั้ง ขึ้นไป	๑ คะแนน

๒.๑.๓ คะแนนการมีส่วนร่วม การเสียสละและการมีจิตอาสา (๕%) ซึ่งขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของ ผู้ประเมินหรือตามแต่จะตกลงกันในกลุ่มสาขาวิชา

๒.๒ สำหรับบุคลากรสายบริการ และแพทย์แผนไทยที่ปฏิบัติงานนวด

๒.๑ ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐ %) รวมกับผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการ (๓๐%) ของบุคลากร มาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเลื่อนเงินเดือน โดยให้น้ำหนักเป็น ๙๐ %

$$\text{สูตรคำนวณ คะแนน Weigh น้ำหนัก} = \frac{\text{คะแนนที่ได้} \times ๙๐}{๑๐๐}$$

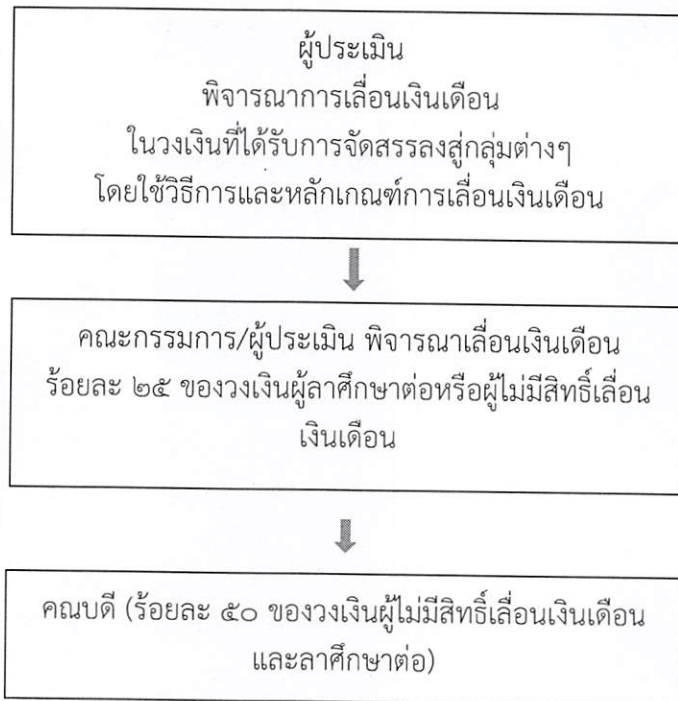
๒.๒ ข้อมูลการลา (๕%)

ข้อมูลการลา ก่อน-หลัง วันหยุดราชการประจำสัปดาห์ คือ การลาวันศุกร์ถึงวัน จันทร์ และการลาราชการที่ติดวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันหยุดชดเชย วันหยุดประจำปี โดยมีเกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้

- ไม่ลา หรือ มีการลา ๑ ครั้ง	๕ คะแนน
- มีการลา ๒ ครั้ง	๔ คะแนน
- มีการลา ๓ ครั้ง	๓ คะแนน
- มีการลา ๔ ครั้ง	๒ คะแนน
- มีการลา ๕ ครั้ง ขึ้นไป	๑ คะแนน

๒.๓ คะแนนการมาปฏิบัติราชการ (๕%) สำหรับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน โดยงานธุรการจะ เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปคะแนน

๓. กระบวนการเลื่อนเงินเดือนบุคลากรของคณะสาธารณสุขศาสตร์ ทั้งพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายบริการ ดังนี้



๓.๑ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้พิจารณาผลการเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรในสายการบังคับบัญชาในเบื้องต้น เสนอผลต่อคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของคณะสาธารณสุขศาสตร์

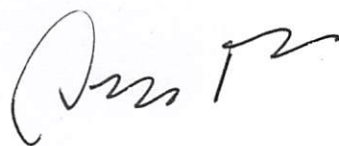
๓.๒ คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณาผลการเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรทุกระดับ ให้แล้วเสร็จเพื่อเสนอต่อคณบดี

๓.๓ คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ พิจารณาในวงเงินที่ได้รับจัดสรร เพื่อเสนอผลการพิจารณาไปยังมหาวิทยาลัยต่อไป แล้วจึงเสนอผลการพิจารณาทั้งหมดให้คณะกรรมการประจำคณะฯ ทราบ

๔. ให้คณบดีรักษาการตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณบดีเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยและคำวินิจฉัยของคณบดีถือเป็นที่สุด

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิมาลา ชโยดม)
 คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์