



TOR บุคลากรประเภทวิชาการ และ  
การเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

# TOR บุคลากรประเภทวิชาการ

ประเภทภาระงาน (track)	สัดส่วนภาระงานวิชาการ (ร้อยละ)			
	สอน	วิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ	บริการวิชาการ	อื่นๆ
กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี				
1. ทั่วไป	50 – 60	30 – 40	5 – 10	5 – 10
2. เน้นบริการวิชาชีพสุขภาพ	25 – 60	25 – 60	10 – 40	5 – 10
กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี				
1. เน้นการสอน	55 – 65	25 – 35	5 – 10	5 – 10
2. เน้นการวิจัย	25 – 35	55 – 65	5 – 10	5 – 10
3. เน้นบริการวิชาชีพสุขภาพ	25 – 60	25 – 60	10 – 40	5 – 10
กลุ่มเน้นบริการวิชาการ			10-50	



บุคลากร	สัดส่วนภาระงานวิชาการ (ร้อยละ)			
	สอน	วิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ	บริการวิชาการ	อื่นๆ
ประเภทวิชาการ	20 – 70	20 – 70	5 – 30	5 – 10
ประเภทวิชาการที่ปฏิบัติงานให้บริการวิชาชีพสุขภาพ	20 – 70	20 – 70	5 – 50	5 – 10

ภาระงานสอนขั้นต่ำ 9 LU ภาระงานรวม 20 LU → ภาระงานแปรผันตามสัดส่วนภาระงาน รวม 20 LU

## ● ยกเว้น

- บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี
- บุคลากรที่ส่วนงานไม่ได้มอบหมายวิชาสอนให้
- บุคลากรที่ป่วยและไม่สามารถทำข้อตกลงภาระงานได้
- บุคลากรที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้นๆ
- บุคลากรตำแหน่ง อาจารย์วิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิจัย รองศาสตราจารย์วิจัย ศาสตราจารย์วิจัย
- ประเด็นอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนี้ ขอให้ส่วนงานเสนอต่อ ก.บ.ม.
- บุคลากรประเภทวิชาการที่ทำหน้าที่บริหาร

สามารถกำหนดสัดส่วนภาระงานทางวิชาการได้ตามความเหมาะสม  
ตามที่ได้รับมอบหมายภาระงาน โดยให้ทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชา

## คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทวิชาการไม่ใช่บุคลากรประเภทบริหาร

ภาระงานวิชาการ (คะแนน)	ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด (คะแนน)	Competency (คะแนน)
64	16	20

ผลการประเมิน	ประเภทวิชาการ (คะแนนประเมิน)
ดีเด่น	90 – 100 มีผลงานวิชาการ 1 ชิ้น ใน 3 ปี
ดีมาก	80 – 89.99
ดี	70 – 79.99
พอใช้	60 – 69.99
ต้องปรับปรุง	< 60

### ผลงานวิชาการ 1 ชิ้นใน 3 ปี ต่อไปนี้

- ❖ ผลงานวิจัย
  - สาขาวิทยาศาสตร์ --> WoS
  - สาขาสังคมศาสตร์ --> Scopus
- ❖ อนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร  
(ที่ได้รับการจดทะเบียนแล้ว)
- ❖ หนังสือ ตำรา Book Chapter
- ❖ ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ  
ศิลปะ หรือ ผลงานสร้างสรรค์  
ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

# ตัวอย่างการประเมิน

ตัวอย่างที่ 1 (สังกัดส่วนงานที่ไม่มีโรงพยาบาล)		ภาระงานที่กำหนดไว้		ปฏิบัติได้จริง	คะแนนประเมิน			ผลงาน 1 ชิ้น ใน 3 ปี	ผลการ ประเมิน	
		สัดส่วน	LU	LU	แต่ละหัวข้อ	คะแนนดิบ	คะแนนจริง			รวม
ภาระงานวิชาการ (64 คะแนน)	สอน	60	12	20	54.05	86.24	55.1936	83.7936	มี	ดีมาก
	วิจัย	25	5	5	18.75					
	บริการวิชาการ	10	2	3	8.75					
	อื่นๆ	5	1	2	4.69					
ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด (16 คะแนน)						85 (จากคะแนนเต็ม 100)	13.6			
Competency (20 คะแนน)						15	15			

# ตัวอย่างการประเมิน

ตัวอย่างที่ 2 (สังกัดส่วนงานที่มีโรงพยาบาล)		ภาระงานที่กำหนดไว้		ปฏิบัติได้จริง	คะแนนประเมิน			ผลงาน 1 ชั้น ใน 3 ปี	ผลการ ประเมิน	
		สัดส่วน	LU	LU	แต่ละหัวข้อ	คะแนนดิบ	คะแนนจริง			รวม
ภาระงานวิชาการ (64 คะแนน)	สอน	20	4	4.5	15.7955	93.2955	59.7091	91.1091	มี	ดีเด่น
	วิจัย	20	4	12	19.6875					
	บริการวิชาการ	50	10	25	48.4375					
	อื่นๆ	10	2	4	9.375					
ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด (16 คะแนน)						90 (จากคะแนนเต็ม 100)	14.4			
Competency (20 คะแนน)						17	17			



# ตัวอย่างการประเมิน

ตัวอย่างที่ 3 (สังกัดส่วนงานที่ไม่มีโรงพยาบาล)		ภาระงานที่กำหนดไว้		ปฏิบัติได้จริง	คะแนนประเมิน			ผลงาน 1 ชิ้น ใน 3 ปี	ผลการ ประเมิน	
		สัดส่วน	LU	LU	แต่ละหัวข้อ	คะแนนดิบ	คะแนนจริง			รวม
ภาระงานวิชาการ (64 คะแนน)	สอน	45	9	20.5	43.0864	88.83	56.8512	90.1012	ไม่มี	ดีมาก
	วิจัย	20	4	2.75	12.2889					
	บริการวิชาการ	30	6	20	29.7047					
	อื่นๆ	5	1	1	3.75					
ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด (16 คะแนน)						100 (จากคะแนนเต็ม 100)	16			
Competency (20 คะแนน)						17.25	17.25			

# การเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

## การเลื่อนเงินเดือนแบบเดิม

จำนวนจากร้อยละการเลื่อนเงินเดือนของคุณกับ  
ฐานเงินเดือนจริง

เพดานการเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 10 เท่า  
กันทุกระดับการประเมิน



## การเลื่อนเงินเดือนแบบใหม่

\* แบ่งการเลื่อนเงินเดือนออกเป็น 2 ส่วน

การเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 1 : เลื่อนเป็นร้อยละ  
จำนวนจากร้อยละการเลื่อนเงินเดือนของคุณกับฐาน  
ในการคำนวณ **ไม่ได้คุณกับฐานเงินเดือนจริง**

เพดานการเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 1  
ขึ้นกับระดับการประเมิน

การเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2 : เลื่อนเป็นขั้น (ดาว?)  
เป็นการเลื่อนแบบคงตัว 1 ขั้น = 200 บาท  
**เท่ากันทุกระดับเงินเดือน**

แต่ละคนเลื่อนได้สูงสุดไม่เกิน 20 ขั้น =  
4000 บาท

# การเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 1 : เลื่อนเป็นร้อยละ

ผลการประเมิน	ประเภทวิชาการ (คะแนนประเมิน)	การเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 1 (ร้อยละ)
ดีเด่น	90 – 100 มีผลงานวิชาการ 1 ชิ้น ใน 3 ปี	ไม่เกิน 4.00
ดีมาก	80 – 90	ไม่เกิน 3.00
ดี	70 – 80	ไม่เกิน 2.25
พอใช้	60 – 70	ไม่เกิน 1.50
ต้องปรับปรุง	< 60	ไม่เลื่อนเงินเดือน

ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง/ ระดับตำแหน่ง	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
วิชาการ	ศาสตราจารย์	$\geq 98,010$	บน	110,500
		$\leq 98,000$	ล่าง	96,380
	รองศาสตราจารย์	$\geq 79,510$	บน	94,750
		$\leq 79,500$	ล่าง	75,130
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	$\geq 57,510$	บน	70,750
		$\leq 57,500$	ล่าง	54,820
	อาจารย์	$\geq 42,260$	บน	52,130
		$\leq 42,250$	ล่าง	32,380

ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง/ ระดับตำแหน่ง	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	ผู้อำนวยการกอง	≥ 60,360	บน	71,830
		≤ 60,350	ล่าง	55,730
วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	≥ 82,760	บน	93,430
		≤ 82,750	ล่าง	72,080
	เชี่ยวชาญ	≥ 70,360	บน	71,220
		≤ 70,350	ล่าง	69,730
	ชำนาญการพิเศษ	≥ 56,410	บน	69,100
		≤ 56,400	ล่าง	53,750
	ชำนาญการ	≥ 41,110	บน	51,100
		≤ 41,100	ล่าง	37,130
	ปฏิบัติการ	≥ 28,610	บน	33,150
		≤ 28,600	ล่าง	24,050

ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง/ ระดับตำแหน่ง	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
ทั่วไป	ชำนาญงานพิเศษ	≥ 49,210	บน	63,000
		≤ 49,200	ล่าง	46,750
	ชำนาญงาน	≥ 34,310	บน	44,300
		≤ 34,300	ล่าง	29,740
	ปฏิบัติงาน	≥ 20,870	บน	25,180
		≤ 20,860	ล่าง	16,540

## การเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2 : เลื่อนเป็นขั้น

ผลการประเมิน	ประเภทวิชาการ (คะแนนประเมิน)	การเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2 (ขั้น)
ดีเด่น	90 – 100 มีผลงานวิชาการ 1 ชิ้น ใน 3 ปี	ไม่เกิน 20 ขั้น
ดีมาก	80 – 90	ไม่เกิน 20 ขั้น
ดี	70 – 80	ไม่เลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2
พอใช้	60 – 70	ไม่เลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2
ต้องปรับปรุง	< 60	ไม่เลื่อนเงินเดือน



# ข้อดีของการเลื่อนเงินเดือนแบบใหม่

- ☑ บุคลากรใหม่จะได้เลื่อนเงินเดือนเร็วในช่วงแรกของการทำงาน
- ☑ จูงใจให้บุคลากรทำผลงาน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเร็วขึ้น
- ☑ ควบคุมดีสามารถใช้การเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2 ในการตอบแทนบุคลากรที่ทำงานเพื่อคณะได้ โดยไม่กระทบร้อยละที่ได้เลื่อนมา
- ☑ เลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 1 ไม่เกินร้อยละ 4 ทำให้เงินเดือนพี่ไม่กระทบน้อง
- ☑ ไม่กระทบกับเพดานเงินเดือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

# มหาวิทยาลัย



จัดสรรเงินตามอัตราร้อยละ  
ของฐานเงินเดือนจริง

## คณะ/ส่วนงาน



กั้บวงเงินร้อยละ 10 -- 20  
เพื่อใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2

เลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 1  
ร้อยละของฐานคำนวณ

เลื่อนเงินเดือนส่วนที่ 2  
ขั้นละ 200 บาท

# ตัวอย่างการกำหนดวงเงินสินเชื่อเงินเดือนส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2

การสินเชื่อเงินเดือน	วงเงินที่ใช้สินเชื่อ (บาท)	รายละเอียด
	คณะ ก. ใก่ ได้รับจัดสรรวงเงินสินเชื่อเงินเดือน 10,524 บาท	
ส่วนที่ 2	1,200 (6 ชั้น)	- กั้นวงเงินร้อยละ 10 -- 20 (1,052 -- 2,104 บาท) เพื่อใช้สินเชื่อเงินเดือนส่วนที่ 2 - คณะเลือกกั้นวงเงิน 1,200 บาท (คิดเป็นร้อยละ 11.41) - ได้ทั้งหมด $1,200/200 = 6$ ชั้น
ส่วนที่ 1	9,324	- วงเงินสินเชื่อเงินเดือนส่วนที่ 1 จะเหลือเท่ากับ $10,524 - 1,200 = 9,324$ บาท

# ตัวอย่างการเลื่อนเงินเดือน

บุคลากรประเภท วิชาการ	ระดับการ ประเมิน	เงินเดือน (บาท)	ฐานในการ คำนวณ (บาท)	ร้อยละการเลื่อน เงินเดือนส่วนที่ 1	จำนวนเงิน (เลื่อนส่วนที่ 1) (บาท)	จำนวนขั้น (เลื่อนส่วนที่ 2) (บาท)	รวมจำนวนเงิน เลื่อนเงินเดือน (บาท)
อาจารย์ A	98.75 (ดีเด่น)	45,600	52,130	3.97	2,070	1 ขั้น (200 บาท)	2,270
ศ.ดร. B	94.50 (ดีเด่น)	85,000	96,380	3.30	3,190	2 ขั้น (400 บาท)	3,590
รศ. C	94.25 (ดีเด่น)	75,000	75,130	3.29	2,480	2 ขั้น (400 บาท)	2,880
ผศ.ดร. D	89.75 (ดีมาก)	57,500	54,820	2.88	1,580	1 ขั้น (200 บาท)	1,780
รวม		263,100			9,320	6 ขั้น (1,200 บาท)	10,520
วงเงินที่ได้รับจัดสรร		9,324	วงเงินคงเหลือ		4	0	4



PRINCE OF  
SONGKLA  
UNIVERSITY