



คู่มือการจัดทำภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ

จตุพร อมรกุล
กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
พฤศจิกายน 2562

คำนำ

การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เกิดจากการสัมมนาที่ประชุมคณบดีประจำปี 2557 มีมติเห็นชอบให้มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มค่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทน และรางวัลสำหรับบุคลากรสายวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มค่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและรางวัล สำหรับบุคลากรตำแหน่งวิชาการ มีรองศาสตราจารย์ ดร.พีระพงศ์ ชีฆสกุล รองอธิการบดีฝ่ายระบบวิจัยและบัณฑิตศึกษา เป็นประธานคณะทำงาน ซึ่งต่อมามหาวิทยาลัยได้มีการออกประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 2 ฉบับ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2559 เป็นต้นมา

ในปี 2562 มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ชุดใหม่ โดยมีอาจารย์นายแพทย์บุญประสิทธิ์ กฤตย์ประชา รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพเป็นประธานคณะทำงาน คณะทำงานได้พิจารณาดำเนินการปรับปรุงการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2562 เป็นต้นไป

ผู้เขียนในฐานะคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ จึงได้เขียนแนวทางการดำเนินงานตามประกาศภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการเผยแพร่ในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 เพื่อให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจตรงกันและได้มีการพัฒนาปรับปรุงเรื่อยมา ต่อมาเมื่อมีประกาศภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2562 ผู้เขียนจึงได้จัดทำเป็นคู่มือการจัดทำภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ขึ้น โดยอธิบายรายละเอียดสาระสำคัญ ขั้นตอนการจัดทำภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการและได้จัดทำตารางและภาพประกอบอธิบายเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรตำแหน่งวิชาการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน หากมีข้อผิดพลาดหรือมีข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขประการใด ผู้เขียนจะนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ต่อไป

จตุพร อมรกุล

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พฤศจิกายน 2562

สารบัญ

หน้าที่

คำนำ.....	(1)
สารบัญ.....	(2)
รายการภาพประกอบ.....	(7)
รายการตาราง.....	(8)
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมา และความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของคู่มือ.....	3
1.3 ขอบเขตของคู่มือ.....	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ.....	5
2.1 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	5
2.2 โครงสร้างการบริหารงานกองการเจ้าหน้าที่.....	9
3. หลักเกณฑ์ภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ.....	13
3.1 ภาระงานตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558.....	13
3.1.1 ภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานอื่นๆ.....	13
3.1.2 ผลงานวิชาการ.....	14

สารบัญ (ต่อ)

หน้าที่

3.2 ภาระงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยภาระงานทางวิชาการของ ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558.....	14
3.2.1 ภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานอื่นๆ.....	14
3.2.2 ภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์.....	15
3.2.3 ภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์.....	15
3.2.4 ภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์.....	16
3.3 ภาระงานขั้นต่ำตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องมาตรฐานภาระงาน ในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย.....	16
3.3.1 มาตรฐานภาระงานเต็มเวลา.....	16
3.3.2 การกำหนดภาระงานเป็นรายบุคคล.....	17
3.3.3 ภาระงานที่เป็นผลงานวิชาการ.....	17
3.4 ภาระงานตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการกำหนดภาระงาน บุคลากรตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562.....	17
3.4.1 ประเภทภาระงาน.....	18
3.4.2 สัดส่วนประเภทภาระงาน.....	18
3.4.2.1 กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี.....	18
3.4.2.2 กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี.....	19
3.4.2.3 กลุ่มเน้นบริการวิชาการ.....	19
3.4.3 ภาระงานขั้นต่ำรายบุคคล.....	20
3.4.3.1 สอน.....	23
3.4.3.2 วิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ.....	25
3.4.3.3 บริการวิชาการ.....	27
3.4.3.4 ภาระงานอื่นๆ.....	29
3.4.4 ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด.....	30

สารบัญ (ต่อ)

หน้าที่

4. วิธีการจัดทำภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ.....	33
4.1 การนับอายุงานและการกำหนดประเภทภาระงาน.....	35
4.1.1 กรณีไม่มีการลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรม ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ.....	35
4.1.2 กรณีมีการลาศึกษาต่อ หรือ ลาฝึกอบรม หรือลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ.....	36
4.1.3 กรณีเปลี่ยนประเภทตำแหน่งจากตำแหน่งสนับสนุนเป็นตำแหน่งวิชาการ.....	36
4.1.4 กรณีมีการเปลี่ยนสถานภาพการจ้างจากพนักงานเงินรายได้ตำแหน่งวิชาการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการโดยมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน.....	37
4.1.5 กรณีมีประสบการณ์ในการทำงานมาจากหน่วยงานภายนอก.....	38
4.2 การเปลี่ยนประเภทภาระงาน.....	39
4.2.1 กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี เป็นกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปีเนื่องจากได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น.....	39
4.2.2 กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มเน้นการสอน หรือกลุ่มเน้นการวิจัย หรือกลุ่มเน้นบริการวิชาชีพสุขภาพ.....	40
4.2.3 กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี หรือกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มเน้นบริการวิชาการ.....	41
4.3 การจัดทำข้อตกลงภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ.....	43
4.3.1 การจัดทำข้อตกลงภาระงานในระบบ TOR Online.....	43
4.3.2 การจัดทำข้อตกลงภาระงานเป็นเอกสาร.....	44
4.4 การรายงานผลการปฏิบัติงาน.....	45
4.4.1 ข้อมูลภาระงาน (ภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ ภาระงานบริการวิชาการและภาระงานอื่นๆ).....	45
4.4.2 ข้อมูลผลงานวิชาการ.....	45
4.4.3 ข้อมูลนวัตกรรมการเรียนรู้.....	45
4.4.4 ข้อมูลการพัฒนาตนเอง.....	46
4.4.5 ข้อมูลประเมินผลการสอนโดยนักศึกษา.....	46
4.4.6 ข้อมูลผลงานวิชาการย้อนหลัง 5 ปี.....	46

สารบัญ (ต่อ)

หน้าที่

4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	47
4.5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (TOR) และการประเมิน พฤติกรรมผลการปฏิบัติงาน (competency).....	47
4.5.2 รอบประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	48
4.6 สูตรคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง(TOR).....	49
4.7 การคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานทั้งหมด.....	51
4.7.1 ตัวอย่างแสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับดีเด่น.....	53
4.7.2 ตัวอย่างแสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับดีมาก.....	54
4.7.3 ตัวอย่างแสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานข้าราชการระดับดีเด่น.....	55
4.7.4 ตัวอย่างแสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานข้าราชการระดับดีมาก.....	56
5. ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขและพัฒนา.....	57
5.1 ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขและพัฒนาการกำหนดภาระงานบุคลากร ตำแหน่งวิชาการ.....	57
5.2 ข้อเสนอแนะ การปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การกำหนดภาระงานบุคลากร ตำแหน่งวิชาการ.....	59
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	62
ก. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558.....	63
ข. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558.....	67
ค. ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องมาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนใน มหาวิทยาลัยและการปรับปรุงบัญชีเทียบ load.....	72

สารบัญ (ต่อ)

หน้าที่

ง. คำสั่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.....	98
จ. ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562.....	104
ฉ. บันทึกข้อความกองการเจ้าหน้าที่ เรื่องซักซ้อมความเข้าใจเรื่องการดำเนินการกำหนด ภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ ปี 2562 ในภาระงานในส่วนงานประเมิน.....	111
ช. บันทึกข้อความกองการเจ้าหน้าที่ เรื่องซักซ้อมความเข้าใจเรื่องการดำเนินการ เปลี่ยนประเภทภาระงาน (track) เป็นกลุ่มเน้นบริการวิชาการ.....	115
ประวัติผู้เขียน.....	118

รายการภาพประกอบ

หน้าที่

ภาพประกอบ

ภาพประกอบที่ 2.1 โครงสร้างและอัตรากำลังกองการเจ้าหน้าที่.....	11
ภาพประกอบที่ 2.2 อัตรากำลังและบุคลากรสังกัดงานทะเบียนประวัติ	12
ภาพประกอบที่ 4.1 แผนภาพแสดงขั้นตอนการจัดทำภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ	34
ภาพประกอบที่ 4.2 แสดงการเปลี่ยนภาระงานจากกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี หรือ กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มเน้นบริการวิชาการ.....	42
ภาพประกอบที่ 4.3 แสดงขั้นตอนการจัดทำข้อตกลงภาระงานในระบบ TOR Online.....	43
ภาพประกอบที่ 4.4 แสดงระบบ TOR Online ดึงข้อมูลภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ และข้อมูลต่างๆ มาประมวลผล.....	46
ภาพประกอบที่ 4.5 แสดงสูตรคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (TOR)	49
ภาพประกอบที่ 4.6 กราฟ Exponential แสดงหลักการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงาน (TOR).....	50

รายการตาราง

หน้าที่

ตาราง

ตารางที่ 3.1	ประเภทภาระงานและสัดส่วนประเภทภาระงาน.....	20
ตารางที่ 3.2	ภาระงานขั้นต่ำรายบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย.....	21
ตารางที่ 3.3	ภาระงานขั้นต่ำรายบุคคลของข้าราชการ	22
ตารางที่ 3.4	ประเภทผลงานวิชาการตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการกำหนด ภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562	26
ตารางที่ 3.5	ตัวอย่างการนับผลงานย้อนหลัง 1 รายการภายใน 3 ปี.....	27
ตารางที่ 3.6	สรุปสาระสำคัญ ความสัมพันธ์ของข้อบังคับและประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เกี่ยวกับการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ.....	32
ตารางที่ 4.1	แสดงการนับอายุงานและการกำหนดประเภทภาระงานกรณีไม่มีการลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรม ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่าง ประเทศ.....	35
ตารางที่ 4.2	แสดงการนับอายุงานและการกำหนดประเภทภาระงานกรณีมีการลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรม ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่าง ประเทศ.....	36
ตารางที่ 4.3	แสดงการนับอายุงานและการกำหนดประเภทภาระงานกรณีเปลี่ยนตำแหน่งจาก จากตำแหน่งสายสนับสนุนเป็นตำแหน่งวิชาการ.....	37
ตารางที่ 4.4	แสดงการนับอายุงานและการกำหนดประเภทภาระงานกรณีเปลี่ยนสถานภาพ การจ้างจากพนักงานเงินรายได้ตำแหน่งวิชาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการโดยมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน.....	37
ตารางที่ 4.5	แสดงการนับอายุงานและการกำหนดประเภทภาระงานกรณีมีประสบการณ์ ในการทำงานมาจากหน่วยงานภายนอก.....	38
ตารางที่ 4.6	แสดงการเปลี่ยนประเภทภาระงานกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี เป็นกลุ่มอายุงาน มากกว่า 5 ปี เนื่องจากการได้รับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น.....	39
ตารางที่ 4.7	แสดงการเปลี่ยนประเภทภาระงานกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี เป็นกลุ่ม เน้นการสอน หรือกลุ่มเน้นการวิจัย หรือกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ.....	40
ตารางที่ 4.8	แสดงรอบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี 2563 – ปี 2566 เป็นต้นไป.....	48

รายการตาราง (ต่อ)

หน้าที่

ตารางที่ 4.9 แสดงรอบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตั้งแต่ปี 2563 –ปี 2566 เป็นต้นไป.....	49
ตารางที่ 4.10 แสดงขั้นตอนการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานทั้งหมด.....	52
ตารางที่ 4.11 แสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยระดับดีเด่น.....	53
ตารางที่ 4.12 แสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยระดับดีมาก.....	54
ตารางที่ 4.13 แสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานข้าราชการระดับดีเด่น.....	55
ตารางที่ 4.14 แสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานข้าราชการระดับดีมาก.....	56

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญ

การศึกษาในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปโดยที่ผู้เรียนมีความต้องการการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับการนำไปประกอบอาชีพมากขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยจึงต้องพยายามพัฒนาตนเอง เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของรัฐบาล โดยมีภารกิจที่สำคัญ 4 ด้าน คือภารกิจด้านการจัดการศึกษา การผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองตลาดแรงงานและความต้องการของผู้ประกอบการ ภารกิจด้านการวิจัยในการแสวงหาองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่เพื่อนำมาสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมที่นำองค์ความรู้มาถ่ายทอดและช่วยเหลือบริการวิชาการต่อสังคมและพันธกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งมหาวิทยาลัยก็ยังคงต้องให้ความสำคัญ เพราะปัจจุบันสังคมเปลี่ยนแปลงไปทางวัตถุนิยมอย่างมาก การสร้างการเรียนรู้ให้คณาจารย์ บุคลากร นักศึกษาและประชาชนเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทยที่เป็นรากฐานของสังคมไทยซึ่งมีเอกลักษณ์และวัฒนธรรมที่แตกต่างจากชนชาติอื่น (รัฐพล, 2560)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นสถาบันอุดมศึกษาหลักในภาคใต้ เดิมเป็นส่วนราชการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2522 ปัจจุบันได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยประมวลข้อมูลในแง่มุมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และเทคโนโลยี โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อนวัตกรรมและสังคมที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนาภาคใต้และประเทศมุ่งสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำ 1 ใน 5 ของอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2570 และได้กำหนดพันธกิจของมหาวิทยาลัยเป็น 3 พันธกิจและยุทธศาสตร์ของการดำเนินงานออกเป็น 4 ยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ข้างต้น ดังนี้ พันธกิจแรก สร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการและนวัตกรรมโดยมีการวิจัยเป็นฐานเพื่อการพัฒนาภาคใต้และประเทศเชื่อมโยงสู่สังคมและเครือข่ายสากล พันธกิจที่สอง สร้างบัณฑิตที่มีสมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพ ชื่อสัตย์ มีวินัย ใฝ่ปัญญา จิตสาธารณะและทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถประยุกต์ความรู้บนพื้นฐาน

ประสบการณ์จากการปฏิบัติ พันธกิจที่สาม พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นสังคมฐานความรู้บนพื้นฐาน พหุวัฒนธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ผู้ใฝ่รู้ได้มีโอกาสเข้าถึงความรู้ได้อย่าง หลากหลายรูปแบบ ในส่วนยุทธศาสตร์ของการดำเนินการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างกลไกการทำงานเชิงรุก มีเป้าหมายในการมีกลไกการทำงานเชิงรุกเพื่อสร้างความยั่งยืนอย่าง แท้จริง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีเป้าหมายในการพัฒนาบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์มี คุณสมบัติตามมาตรฐานสากลพร้อมเป็นพลเมืองโลก ผลิตผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์และสอดคล้องกับทิศ ทางการพัฒนาประเทศ ผลงานวิจัยสามารถนำไปต่อยอดเชิงพาณิชย์และเป็นแหล่งค้นคว้าและ สนับสนุนข้อมูลความรู้แก่สังคมและชุมชน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ความเป็นนานาชาติ มีเป้าหมายให้บุคลากร และผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนา ระบบบริหารจัดการ มีเป้าหมายให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , 2560)

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ในฐานะเป็นองค์กรกลาง การบริหารบุคคลข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ได้ออกประกาศคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558 กำหนดมาตรฐานภาระงาน บุคลากรตำแหน่งวิชาการไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง โดยให้มีภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและ งานวิชาการอื่นๆ ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภาระงานอื่นๆที่ สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาและให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดสัดส่วนภาระงาน ด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านและวิธีการคิดภาระงานข้างต้นให้สอดคล้องกับพันธกิจของแต่ละ สถาบัน (ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) พ.ศ. 2558, 2558)

บุคลากรตำแหน่งวิชาการเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันภารกิจของ มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด มหาวิทยาลัยจึง ได้ออกข้อบังคับและประกาศเพื่อกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการเพื่อให้สอดคล้องกับ มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการจำนวน 3 ฉบับ คือ ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558) ประกาศ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558) และประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงาน บุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2562)

1.2 วัตถุประสงค์ของคู่มือ

คู่มือฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นคู่มือในการจัดทำภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562

1.3 ขอบเขตของคู่มือ

การจัดทำภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ เป็นการจัดทำภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ไม่รวมบุคลากรตำแหน่งวิชาการที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

คู่มือการปฏิบัติงานฉบับนี้ ผู้เขียนได้กำหนดนิยามศัพท์ ดังนี้

1. ก.พ.อ. หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
2. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย
3. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
4. พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
5. บุคลากรตำแหน่งวิชาการ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์
6. กลุ่มเน้นบริการวิชาชีพสุขภาพ หมายถึง บุคลากรตำแหน่งวิชาการที่สังกัดคณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์และคณะการแพทย์แผนไทย ซึ่งมีโรงพยาบาลและให้บริการทางการแพทย์ด้วย
7. Web of Science (WoS) หมายถึง ฐานข้อมูลอ้างอิง (Citation Database) สำหรับการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพและกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
8. Scopus หมายถึง ฐานข้อมูลบรรณานุกรมสำหรับการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
9. รอบประเมิน หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี รอบประเมินปี 2562 หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2561 - 31 กรกฎาคม 2562 รอบประเมินปี 2563 หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2562 - 30 มิถุนายน 2563

รอบประเมินปี 2564 หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2563 - 31 พฤษภาคม 2564
รอบประเมินปี 2565 หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2564 - 31 พฤษภาคม 2565
รอบประเมินปี 2566 เป็นต้นไป หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายนปีที่แล้ว ถึง
31 พฤษภาคม ปีปัจจุบัน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรตำแหน่งวิชาการ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำภาระงานบุคลากรตำแหน่ง
วิชาการ สามารถเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการและ
สามารถจัดทำภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการได้ถูกต้อง

บทที่ 2

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.1 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้เขียนคู่มือเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการอุดมศึกษา ระดับปฏิบัติการ สังกัดงานทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานเกี่ยวกับการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ การจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรตำแหน่งวิชาการ การปรับเงินเดือนและการจ่ายเงิน Top up การเลื่อนเงินเดือนบุคลากร ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานด้านประกันคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร โดยมีรายละเอียดลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ

1.1 การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ

(1) ทำหน้าที่เป็นคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะทำงานพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ เช่น รวบรวมข้อมูลภาระงานสอนของอาจารย์ ข้อมูลภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ ข้อมูลภาระงานบริการวิชาการ จากระบบ HRMIS ข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ โดยนำข้อมูลเสนอคณะทำงานเพื่อพิจารณากำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์ แนวทาง และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการและประเภทภาระงาน (track)

(2) ประสานงานกับศูนย์คอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาระบบ TOR Online นำเสนอข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบระบบ เพื่อให้ศูนย์คอมพิวเตอร์สามารถพัฒนาระบบ TOR Online ได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ได้ประกาศไว้ มีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน (Guide Line) โดยอธิบายถึงรายละเอียดและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมทั้งการทำงานบนระบบ TOR Online ซึ่งได้เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการ และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปฏิบัติได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

(3) ร่วมทีมสัญจรไปแต่ละส่วนงานและวิทยาเขตเพื่อชี้แจงรายละเอียดเงื่อนไขหลักเกณฑ์การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ รวมถึงการตอบข้อซักถามต่างๆ

1.2 การจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรตำแหน่งวิชาการ

(1) ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบผลงานบุคลากร 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของระดับผลการประเมินผลงานวิจัยที่บุคลากรตำแหน่งวิชาการเสนอเพื่อขอรับค่าตอบแทนตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2561 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562

(2) ทำหน้าที่เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการพิจารณาการจ่ายเงินค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการรวบรวมผลการประเมินจากคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบผลงานบุคลากร ทั้ง 3 กลุ่มข้างต้น นำมาคำนวณค่าตอบแทนให้กับบุคลากรตำแหน่งวิชาการเป็นรายบุคคลและรวบรวมข้อมูลต่างๆ เช่น จำนวนเงินค่าตอบแทน ข้อมูลผลงานวิชาการที่เสนอเพื่อขอรับค่าตอบแทน (จำนวนผลงาน การตีพิมพ์ผลงานในฐานข้อมูลต่างๆ) โดยนำมาข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน รวมทั้งนำเสนอปัญหาต่างๆ จากการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพิจารณาการจ่ายเงินค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาหาแนวทางในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

1.3 การปรับเงินเดือนและการจ่ายเงิน Top up

(1) การปรับเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งได้มีการปรับเงินเดือนไปแล้วในปี 2555 ปี 2556 และปี 2557 ตามมติคณะรัฐมนตรี โดยได้ดำเนินการเขียนเงื่อนไขคำสั่งเรียกข้อมูลบุคลากรจากระบบฐานข้อมูลบุคลากร เช่น ข้อมูลบุคลากรผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ข้อมูลเงินเดือน ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละปี มาดำเนินการปรับเงินเดือนเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการปรับเงินเดือนข้าราชการที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

(2) การจ่ายเงิน Top up เนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมีข้าราชการประสงค์ที่จะเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นอีก 1.4 เท่า แต่เนื่องจากสำนักงบประมาณให้งบประมาณโดยทยอยจ่ายภายใน 4 ปี ทำให้ต้องมีการศึกษาหารูปแบบ แนวทางการจ่ายเงินเดือนดังกล่าวให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณา

1.4 การโอนเงินเดือนบุคลากร

(1) ทำหน้าที่เขียนโปรแกรมการโอนเงินเดือนของกลุ่มข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำและพนักงานเงินรายได้สำนักงานอธิการบดี โดยเขียนโปรแกรมภายใต้เงื่อนไข หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ เพื่อให้โปรแกรมสามารถคำนวณการโอนเงินเดือนให้กับบุคลากรเป็นรายบุคคลและจัดทำรายงานสรุปการใช้วงเงินและวงเงินคงเหลือจากการโอนเงินเดือน โดยดำเนินการเขียนเงื่อนไขคำสั่งเรียกข้อมูลบุคลากรจากระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเพื่อนำเข้าสู่โปรแกรมที่ได้จัดเตรียมไว้และดำเนินการตัดข้อมูลบุคลากรออกเป็นแต่ละส่วนงาน เพื่อจัดส่งให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้จัดส่งให้กับส่วนงานพิจารณาการโอนเงินเดือนต่อไป

(2) การโอนเงินเดือนของผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่จัดทำข้อมูลการโอนเงินเดือนในส่วนของผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย นำเสนอแนวทางการใช้วงเงินการโอนเงินเดือนต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาโอนเงินเดือนให้กับผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย

1.5 ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ดูแลระบบฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการเพิ่มเติม ปรับปรุงและแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อให้หน่วยงานในมหาวิทยาลัยสามารถนำข้อมูลบุคลากรไปใช้ได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังให้บริการด้านข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

1.6 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ดำเนินการจัดทำรายงานผู้มีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยเรียกข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อดำเนินการออกรายงานคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และรายงานสรุปจำนวนขั้นตรา โดยจะต้องออกแบบรายงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีกำหนด เพื่อนำเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับบุคลากร

1.7 งานด้านประกันคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร

จัดทำข้อมูลด้านประกันคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดระดับมหาวิทยาลัย เช่น จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดแยกตามตำแหน่งวิชาการ ระดับการศึกษา การลาศึกษาต่อ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนและจำนวนอาจารย์ชาวต่างประเทศ เป็นต้น โดยดำเนินการเขียนเงื่อนไขคำสั่งเรียกข้อมูลบุคลากรจากระบบฐานข้อมูลบุคลากรตามเงื่อนไขที่กำหนดและส่งข้อมูลให้สำนักงานประกันคุณภาพ เพื่อจัดทำข้อมูลในภาพรวมของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรต่อไป

2. ด้านการวางแผน

ร่วมกำหนดแผนการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน มีการจัดประชุม นำเสนอวาระการประชุมเพื่อให้คณะกรรมการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือวิธีการปฏิบัติงาน

จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีและอาจมีการปรับเปลี่ยนแผนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ มีการรวบรวมปัญหาต่างๆ จากที่ได้ปฏิบัติมาแล้ว เพื่อหาทางแก้ไข หรือนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน

3. ด้านการประสานงาน

ทำหน้าที่ประสานงาน สื่อสาร ให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ให้กับบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ การจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรตำแหน่งวิชาการ การปรับเงินเดือนและการจ่ายเงิน Top up การเลื่อนเงินเดือนบุคลากร ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานด้านประกันคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร

4. ด้านการบริการ

ให้ความเห็น คำแนะนำ แก่บุคลากรในเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดภาระงานบุคลากร ตำแหน่งวิชาการ การจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรตำแหน่งวิชาการ การปรับเงินเดือนและการจ่ายเงิน Top up การเลื่อนเงินเดือนบุคลากร ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานด้านประกันคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

2.2 โครงสร้างการบริหารงานกองการเจ้าหน้าที่

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย , 2522) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและพัฒนาภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง เป็นธรรม ตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของทางราชการ ให้ข้อมูล คำแนะนำ ตอบข้อหารือ เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแก่บุคลากร ผู้บริหาร และส่วนงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันสมัย ซึ่งประกอบไปด้วยงานต่างๆ ดังนี้

1. งานบริหารงานบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ การประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย การสรรหาผู้บริหาร การแต่งตั้งผู้บริหารส่วนงาน หน่วยงาน การขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการและลูกจ้างประจำ

2. งานทะเบียนประวัติ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำประวัติบุคลากร การลา การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ การจัดทำข้อมูลบุคลากร การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างประจำปี ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งด้านสาธารณสุข การจัดทำบัญชีถือจ่ายประจำปี ข้อมูลการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. งานพัฒนาและฝึกอบรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ควบคุมงบประมาณเงินรายได้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในลักษณะการจัดประชุม อบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากร ระบบข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรไปประชุม อบรม สัมมนา ยังหน่วยงานภายนอก งานลาศึกษา ฝึกอบรมดูงานไปราชการต่างประเทศและงานการจัดการความรู้

4. งานสวัสดิการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่ราชการจัดให้และสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย การขอผ่อนผันเข้ารับราชการทหาร ประกันสังคม การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นและอาจารย์ตัวอย่าง การประกาศเชิดชูเกียรติคุณด้านต่างๆ การปัจฉิมนิเทศผู้เกษียณอายุและเงินค่าชดเชย

5. งานวินัยและนิติการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับวินัยบุคลากร นิติกรรมและสัญญาอรรถคดีต่าง ๆ ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ การมอบอำนาจ

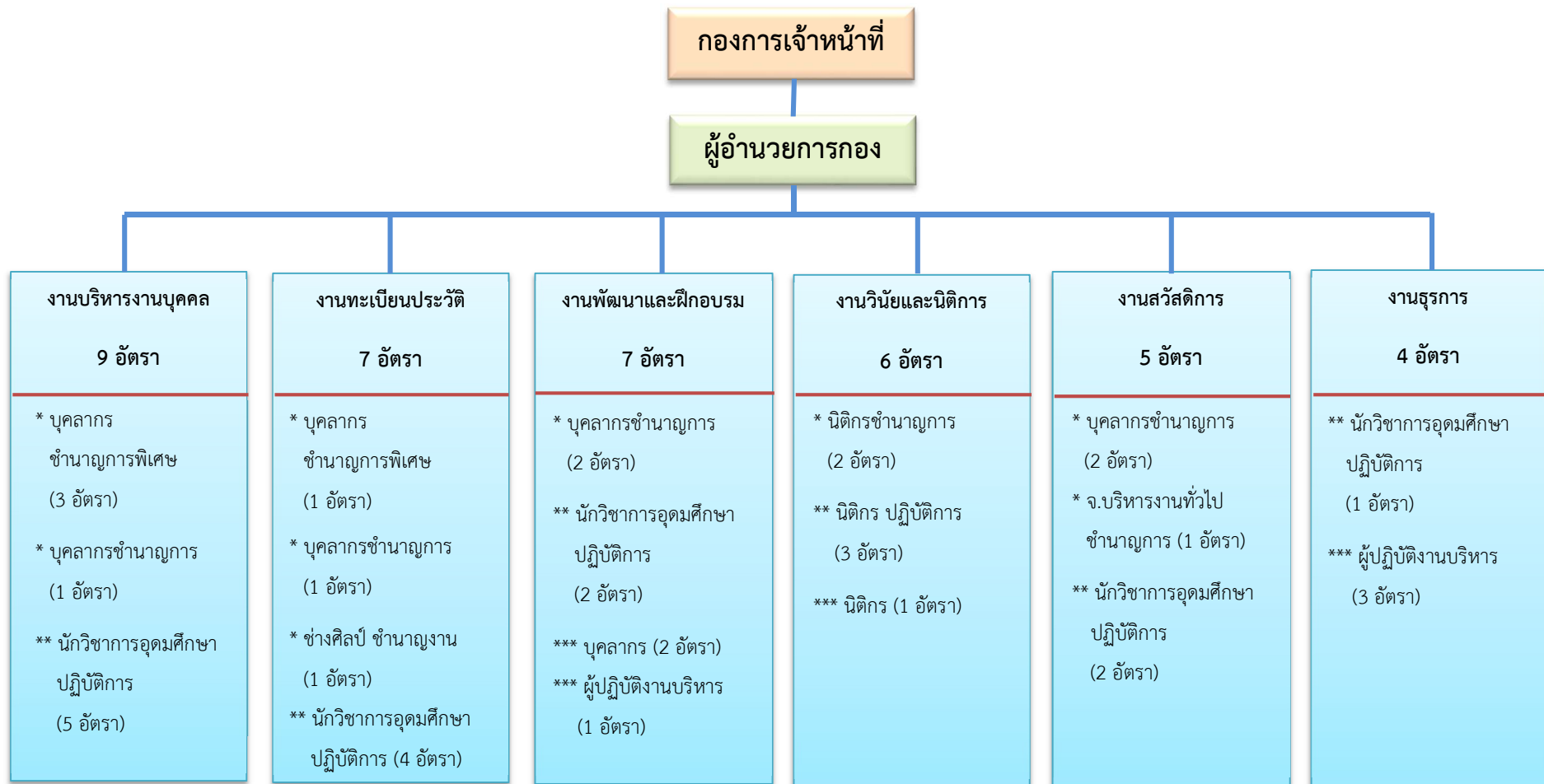
6. งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการและสารบรรณ ได้แก่การรับ-ส่งหนังสือ การพิมพ์ การอัดสำเนาเอกสารสำเนาแจกจ่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์ผลงาน ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนดและข่าวสารของกองการเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานการเจ้าหน้าที่ในรูปแบบต่าง ๆ การจัดทำเว็บไซต์

ปัจจุบันกองการเจ้าหน้าที่มีโครงสร้างและอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 39 คนรวมผู้อำนวยการกอง โดยสังกัดงานบริหารงานบุคคล 9 อัตรา สังกัดงานทะเบียนประวัติ 7 อัตรา สังกัดงานพัฒนาและฝึกอบรม 7 อัตรา สังกัดงานวินัยและนิติการ 6 อัตรา สังกัดงานสวัสดิการ 5 อัตราและสังกัดงานธุรการ 4 อัตรา

เป็นกลุ่มข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพ จำนวน 15 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 17 คน กลุ่มพนักงานเงินรายได้ จำนวน 7 คน

ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร จำนวน 1 อัตรา ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 อัตรา ระดับชำนาญการ จำนวน 9 อัตรา ระดับปฏิบัติการ จำนวน 20 อัตรา ระดับชำนาญงาน จำนวน 1 อัตราและระดับปฏิบัติงาน จำนวน 4 อัตรา ดังภาพประกอบที่ 2.1

ในส่วนของอัตรากำลังและบุคลากรสังกัดงานทะเบียนประวัติ 7 อัตรา ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ (หัวหน้างาน) 1 อัตรา ระดับชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา ระดับชำนาญงาน จำนวน 1 อัตราและระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 อัตรา ดังภาพประกอบที่ 2.2

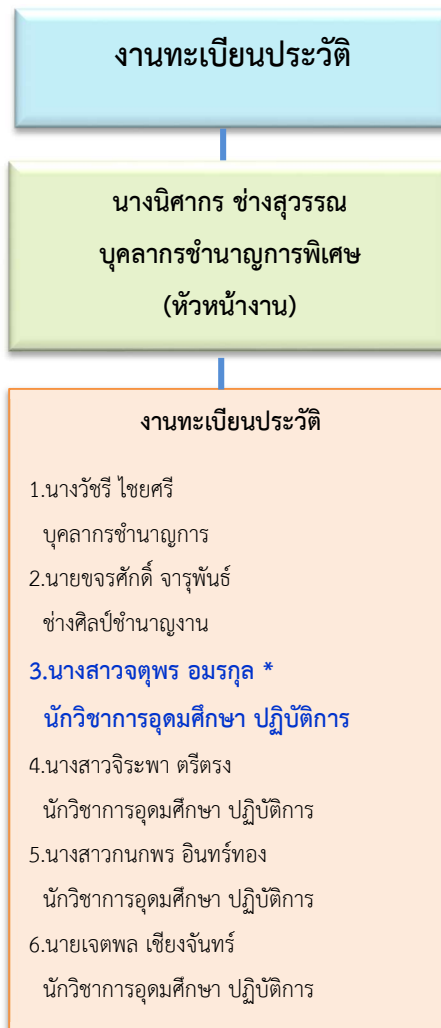


ภาพประกอบที่ 2.1 โครงสร้างและอัตรากำลังกองการเจ้าหน้าที่

หมายเหตุ * หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ

** หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย

*** หมายถึง พนักงานเงินรายได้



* ผู้ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ

ภาพประกอบที่ 2.2 อัตรากำลังและบุคลากรสังกัดงานทะเบียนประวัติ

บทที่ 3

หลักเกณฑ์ภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ

ภาระงานของบุคลากรตำแหน่งวิชาการมีข้อบังคับและประกาศที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ จำนวน 4 ฉบับ คือ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558 ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย และประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2562

3.1 ภาระงานตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)

เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้ออกประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 สิงหาคม 2558 กำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็น 2 ประการ คือ

3.1.1 ภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานอื่นๆ

ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง คือ (1) ภาระงานสอน (2) ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น (3) ภาระงานบริการวิชาการ (4) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและ(5) ภาระงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา และประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

โดยให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดสัดส่วนภาระงานด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน ตาม (1) ถึง (5) และวิธีการคิดภาระงานให้สอดคล้องกับพันธกิจของแต่ละสถาบัน

3.1.2 ผลงานวิชาการ

ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงความเป็นเลิศทาง วิชาการและความเป็นที่ยอมรับในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ ให้สอดคล้องกับ พันธกิจของแต่ละสถาบัน โดยผลงานทางวิชาการที่กำหนดสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

3.2 ภาระงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยภาระงานทางวิชาการ ของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยภาระงาน ทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2558 เพื่อรองรับประกาศคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ข้างต้น โดยกำหนดภาระงาน บุคลากรตำแหน่งวิชาการ และภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการของข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัย ดังนี้

3.2.1 ภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานอื่นๆ

กำหนดให้บุคลากรตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ มีภาระงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง คือ (1) ภาระงานสอน (2) ภาระงานวิจัยและ งานวิชาการอื่น (3) ภาระงานบริการวิชาการ (4) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ (5) ภาระงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยสัดส่วนภาระงาน ตาม (1) ถึง (5) และวิธีการคิดภาระงานให้มหาวิทยาลัยกำหนดและจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

3.2.2 ภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการ คือ

- (1) งานวิจัย กลุ่มเน้นสอน และกลุ่มเน้นวิจัย มีงานวิจัยตีพิมพ์ฐานข้อมูลระดับชาติ (TCI) หรือระดับนานาชาติปีละ 1 รายการ หรือ
- (2) งานวิจัยและพัฒนาร่วมกับภาคเอกชน หรือชุมชนท้องถิ่นปีละ 1 รายการ หรือ
- (3) ตำราหรือหนังสือ ปีละ 1 รายการ หรือ
- (4) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบเท่างานวิจัยตาม (1) ปีละ 1 รายการ หรือ
- (5) บทความทางวิชาการ ตีพิมพ์ฐานข้อมูลระดับชาติ (TCI) หรือระดับนานาชาติปีละ 2 รายการ

3.2.3 ภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์

ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มีภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการ คือ

- (1) งานวิจัย
 - กลุ่มเน้นสอน มีงานวิจัยตีพิมพ์ฐานข้อมูลระดับชาติ (TCI) ปีละ 2 รายการ หรืองานวิจัยตีพิมพ์ฐานข้อมูลระดับนานาชาติปีละ 1 รายการ
 - กลุ่มเน้นวิจัย มีงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติปีละ 1 รายการ หรือ
- (2) งานวิจัยและพัฒนาร่วมกับภาคเอกชนหรือชุมชนท้องถิ่นปีละ 1 รายการ หรือ
- (3) ตำราหรือหนังสือ ปีละ 1 รายการ หรือ
- (4) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบเท่างานวิจัยตาม (1) ปีละ 1 รายการ

3.2.4 ภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มีภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการ คือ

(1) งานวิจัย

กลุ่มเน้นสอน มีงานวิจัยตีพิมพ์ฐานข้อมูลระดับนานาชาติปีละ 1 รายการ
กลุ่มเน้นวิจัย สายวิทยาศาสตร์ มีงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Web of science สายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Web of science หรือฐานข้อมูล scopus ปีละ 1 รายการ หรือ

(2) งานวิจัยและพัฒนาร่วมกับภาคเอกชนหรือชุมชนท้องถิ่นปีละ 1 รายการ หรือ

(3) ตำราหรือหนังสือ ปีละ 1 รายการ หรือ

(4) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบเท่างานวิจัยตามข้อ (1) ปีละ 1 รายการ

3.3. ภาระงานขั้นต่ำตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ออกประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม 2558 เพื่อเทียบเคียงภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ ซึ่ง ก.พ.อ. กำหนดไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมงออกเป็นหน่วยภาระงาน (load unit, LU) ดังนี้

3.3.1 มาตรฐานภาระงานเต็มเวลา

เทียบเคียงภาระงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง เป็นหน่วยภาระงานโดยมาตรฐานภาระงานเต็มเวลาของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย กำหนดให้มีภาระงานมาตรฐานเต็มเวลาขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 20 หน่วยภาระงานต่อปี ดังนี้

- (1) ภาระงานสอน ไม่น้อยกว่า 9 หน่วยภาระงานต่อปี
- (2) ภาระงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยภาระงานต่อปี โดยกำหนดให้ภาระงานวิจัย และ/หรือผลงานทางวิชาการ เป็นภาระงาน บัณฑิตที่อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยทุกคนต้องทำ
- (3) ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงาน บริหาร งานจิตอาสาและงานอื่นๆ ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยภาระงานต่อปี

3.3.2 การกำหนดภาระงานเป็นรายบุคคล

คณะ/หน่วยงาน โดยดูศักยภาพของคณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน สามารถปรับ ภาระงานอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยแต่ละคนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของ คณะ/หน่วยงาน โดยภาระงานมาตรฐานของแต่ละคนไม่น้อยกว่า 20 หน่วยภาระงานต่อปีหรือกำหนด ภาระงานตามที่ได้แยกประเภทภาระงานไว้แล้วและให้มีการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการ พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย การต่อสัญญาจ้างหรือการเพิ่ม ค่าจ้าง

3.3.3 ภาระงานที่เป็นผลงานวิชาการ

ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ ต้องมีภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วย มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์

3.4 ภาระงานตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงาน บุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ออกประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากร ตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2562 กำหนด ภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการเกี่ยวกับประเภทภาระงาน สัดส่วนประเภทภาระงาน ภาระงานขั้นต่ำ และภาระงานที่ส่วนงานกำหนด ดังนี้

3.4.1 ประเภทภาระงาน

ประเภทภาระงาน ได้มีการกำหนดประเภทภาระงานเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี และกลุ่มเน้นบริการวิชาการ ดังนี้

- (1) กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี แบ่งเป็น กลุ่มทั่วไป และกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ
- (2) กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี แบ่งเป็น กลุ่มเน้นการสอน กลุ่มเน้นการวิจัย และกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ
- (3) กลุ่มเน้นบริการวิชาการ

3.4.2 สัดส่วนประเภทภาระงาน

สัดส่วนภาระงานตามประเภทภาระงานของแต่ละกลุ่มแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือภาระงานสอน ภาระงานวิจัย ภาระงานอื่นๆ ภาระงานบริการวิชาการและภาระงานที่ส่วนงานกำหนด โดยแต่ละกลุ่มจะมีสัดส่วนภาระงานแตกต่างกันไปตามประเภทภาระงาน ดังตารางที่ 3.1

3.4.2.1 กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี

(1) **กลุ่มทั่วไป** เป็นบุคลากรตำแหน่งวิชาการบรรจุใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมากนัก ภาระงานมุ่งเน้นให้บุคลากรกลุ่มนี้มีภาระงานสอนในสัดส่วนมากกว่าภาระงานวิจัย โดยกำหนดภาระงานสอนสัดส่วน 50%-60 % ภาระงานวิจัย 30%-40% ภาระงานบริการวิชาการและภาระงานอื่นๆ มีสัดส่วนเท่ากัน 5%-10% เมื่อรวมภาระงานทั้ง 4 ด้าน คิดเป็น 100% แล้วปรับสัดส่วนลงมาให้เหลือ 80% และภาระงานที่ส่วนงานกำหนด 20%

(2) **กลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ** กำหนดให้เฉพาะบุคลากรตำแหน่งวิชาการบรรจุใหม่สังกัดคณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ และคณะการแพทย์แผนไทย ที่มีโรงพยาบาลและทำหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์ด้วย ภาระงานมุ่งเน้นให้บุคลากรกลุ่มนี้มีภาระงานบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้น โดยภาระงานบริการวิชาการสัดส่วน10%-40% ภาระงานสอนเท่ากับภาระงานวิจัย25%-60% ภาระงานอื่นๆ 5%-10% เมื่อรวมภาระงานทั้ง 4 ด้าน คิดเป็น 100% แล้วปรับสัดส่วนลงมาให้เหลือ 80% และภาระงานที่ส่วนงานกำหนด 20%

3.4.2.2 กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

(1) **กลุ่มเน้นการสอน** เป็นบุคลากรตำแหน่งวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ภาระงานมุ่งเน้นให้บุคลากรกลุ่มนี้มีภาระงานสอนมากกว่าภาระงานวิจัย โดยกำหนดภาระงานสอนสัดส่วน 55%-65% ภาระงานวิจัย 25%-35% ภาระงานบริการวิชาการและภาระงานอื่นๆ มีสัดส่วนเท่ากัน 5%-10% เมื่อรวมภาระงานทั้ง 4 ด้านคิดเป็น 100% แล้วปรับสัดส่วนลงมาให้เหลือ 80% และภาระงานที่ส่วนงานกำหนด 20%

(2) **กลุ่มเน้นการวิจัย** เป็นบุคลากรตำแหน่งวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ภาระงานมุ่งเน้นให้บุคลากรกลุ่มนี้มีภาระงานวิจัยมากกว่าภาระงานสอน โดยกำหนดภาระงานวิจัยสัดส่วน 55%-65% ภาระงานสอน 25%-35% ภาระงานบริการวิชาการ และภาระงานอื่นๆ มีสัดส่วนเท่ากับ 5%-10% เมื่อรวมภาระงานทั้ง 4 ด้านคิดเป็น 100% แล้วปรับสัดส่วนลงมาให้เหลือ 80% และภาระงานที่ส่วนงานกำหนด 20%

(3) **กลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ** เป็นบุคลากรตำแหน่งวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี สังกัดคณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ และคณะกรรมการแพทย์แผนไทย ที่มีโรงพยาบาลและทำหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์ด้วย ภาระงานมุ่งเน้นให้บุคลากรกลุ่มนี้มีภาระงานบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้น โดยภาระงานบริการวิชาการสัดส่วน 10%-40% ภาระงานสอนและภาระงานวิจัยมีสัดส่วน 25%-60% ภาระงานอื่นๆ 5%-10% เมื่อรวมภาระงานทั้ง 4 ด้านคิดเป็น 100% แล้วปรับสัดส่วนลงมาให้เหลือ 80% และภาระงานที่ส่วนงานกำหนด 20%

3.4.2.3 กลุ่มเน้นบริการวิชาการ

กำหนดให้เฉพาะบุคลากรตำแหน่งวิชาการที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ภาระงานมุ่งเน้นให้บุคลากรกลุ่มนี้มีภาระงานบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้น โดยภาระงานบริการวิชาการสัดส่วน 10%-50% ภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและภาระงานอื่นๆ รวมกัน 10%-50% เมื่อรวมภาระงานทั้ง 4 ด้านคิดเป็น 100% แล้วปรับสัดส่วนลงมาให้เหลือ 80% และภาระงานที่ส่วนงานกำหนด 20%

ทั้งนี้ คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะเป็นผู้กำหนดสัดส่วนในแต่ละภาระงาน และภาระงานขั้นต่ำให้กับบุคลากรประเภทภาระงานเน้นบริการวิชาการ โดยพิจารณาจากโครงการบริการวิชาการที่ผู้เสนอขอเปลี่ยนเป็นประเภทภาระงานเน้นบริการวิชาการ

ตารางที่ 3.1 ประเภทภาระงานและสัดส่วนประเภทภาระงาน

ประเภทภาระงาน (track)	สัดส่วนภาระงานตามประเภทภาระงาน				
	สัดส่วนร้อยละ 80				สัดส่วนร้อยละ 20
	สอน (1)	วิจัย (2)	อื่นๆ (3)	บริการ วิชาการ (4)	ส่วนงานกำหนด (5)
1. กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี					
1.1 กลุ่มทั่วไป	50-60	30-40	5-10	5-10	20
1.2 เน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ	25-60	25-60	5-10	10-40	20
2. กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี					
2.1 เน้นการสอน	55-65	25-35	5-10	5-10	20
2.2 เน้นการวิจัย	25-35	55-65	5-10	5-10	20
2.3 เน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ	25-60	25-60	5-10	10-40	20
3. กลุ่มเน้นบริการวิชาการ	10-50			10-50	20

ที่มา : ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562

3.4.3 ภาระงานขั้นต่ำรายบุคคล

ภาระงานขั้นต่ำประกอบด้วย 4 ภาระงาน คือ สอน วิจัยและผลงานทางวิชาการ บริการวิชาการ และอื่นๆ โดยภาระงานมาตรฐานเต็มเวลาของแต่ละคนจะต้องไม่น้อยกว่า 20 หน่วยภาระงานต่อปี ภาระงานทั้ง 4 ภาระงานรวมกันเป็น 100% และปรับสัดส่วนลงมาให้เป็น 80%

ภาระงานขั้นต่ำรายบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นการกำหนดภาระงานขั้นต่ำต่อปี ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ เนื่องจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง ภาระงานขั้นต่ำรายบุคคลจึงลดลงมาครึ่งหนึ่งในแต่ละรอบการประเมิน โดยมีรายละเอียดภาระงานขั้นต่ำในแต่ละหัวข้อประเมิน ดังตารางที่ 3.2 ภาระงานขั้นต่ำรายบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย และตารางที่ 3.3 ภาระงานขั้นต่ำรายบุคคลของข้าราชการ

ตารางที่ 3.2 ภาระงานขั้นต่ำรายบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย

ภาระงานขั้นต่ำ 20 LU ต่อปี (ภาระงานรวม100% ปรับ สัดส่วนเป็น 80%)	หัวข้อประเมิน	กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี		กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี			กลุ่มเน้นบริการวิชาการ
		กลุ่มทั่วไป	กลุ่มเน้นการบริการ วิชาชีพสุภาพ	กลุ่มเน้นการสอน	กลุ่มเน้นการวิจัย	กลุ่มเน้นการบริการ วิชาชีพสุภาพ	
1. สอน	1.ภาระงานสอน	ไม่ต่ำกว่า 9 LU	ไม่ต่ำกว่า 9 LU	ไม่ต่ำกว่า 12 LU	ไม่ต่ำกว่า 9 LU	ไม่ต่ำกว่า 9 LU	ไม่ต่ำกว่า 9 LU
	2. นวัตกรรมการเรียนรู้	ระดับ 1	ระดับ 1	ระดับ 1	ระดับ 1	ระดับ 1	คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการ วิชาการของบุคลากร ม.อ. เป็นผู้กำหนด
2. วิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ	1.ภาระงานวิจัยและผลงาน วิชาการอื่นๆ	ไม่ต่ำกว่า 4 LU	ไม่ต่ำกว่า 4 LU	ไม่ต่ำกว่า 4 LU	ไม่ต่ำกว่า 7 LU	ไม่ต่ำกว่า 4 LU	คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการ วิชาการของบุคลากร ม.อ. เป็นผู้กำหนด
	2. ผลงานวิชาการ	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการ วิชาการของบุคลากร ม.อ. เป็นผู้กำหนด
3. บริการวิชาการ	1. ภาระงานบริการวิชาการ	2 LU	4 LU	2 LU	2 LU	4 LU	คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการ วิชาการของบุคลากร ม.อ. เป็นผู้กำหนด
4. ภาระงานอื่นๆ	1.ภาระงานอื่นๆ	1 LU	1 LU	1 LU	1 LU	1 LU	คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการ วิชาการของบุคลากร ม.อ. เป็นผู้กำหนด
ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด (ภาระงาน 20%)	ส่วนงานกำหนดหัวข้อประเมินโดย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยหรือแผนพัฒนาส่วนงาน						คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการ วิชาการของบุคลากร ม.อ. เป็นผู้กำหนด

ที่มา : ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562

ตารางที่ 3.3 ภาระงานขั้นต่ำรายบุคคลของข้าราชการ

ภาระงานขั้นต่ำ 20 LU ต่อปี (ภาระงานรวม100% ปรับ สัดส่วนเป็น 80%)	หัวข้อประเมิน	กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี		กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี			กลุ่มเน้นบริการวิชาการ
		กลุ่มทั่วไป	กลุ่มเน้นการบริการ วิชาชีพสุขภาพ	กลุ่มทั่วไป	กลุ่มเน้นการบริการ วิชาชีพสุขภาพ	กลุ่มทั่วไป	
1. สอน	1.ภาระงานสอน	ไม่ต่ำกว่า 4.5 LU	ไม่ต่ำกว่า 4.5 LU	ไม่ต่ำกว่า 6 LU	ไม่ต่ำกว่า 4.5 LU	ไม่ต่ำกว่า 4.5 LU	ไม่ต่ำกว่า 4.5 LU
	2. นวัตกรรมกรรมการเรียนรู้	ระดับ 1	ระดับ 1	ระดับ 1	ระดับ 1	ระดับ 1	คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการ วิชาการของบุคลากร ม.อ. เป็นผู้กำหนด
2. วิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ	1.ภาระงานวิจัยและผลงาน วิชาการอื่นๆ	ไม่ต่ำกว่า 2 LU	ไม่ต่ำกว่า 2 LU	ไม่ต่ำกว่า 2 LU	ไม่ต่ำกว่า 3.5 LU	ไม่ต่ำกว่า 2 LU	คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการ วิชาการของบุคลากร ม.อ. เป็นผู้กำหนด
	2. ผลงานวิชาการ	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการ วิชาการของบุคลากร ม.อ. เป็นผู้กำหนด
3. บริการวิชาการ	1. ภาระงานบริการวิชาการ	1 LU	2 LU	1 LU	1 LU	2 LU	คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการ วิชาการของบุคลากร ม.อ. เป็นผู้กำหนด
4. ภาระงานอื่นๆ	1.ภาระงานอื่นๆ	0.5 LU	0.5 LU	0.5 LU	0.5 LU	0.5 LU	คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการ วิชาการของบุคลากร ม.อ. เป็นผู้กำหนด
ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด (ภาระงานร้อยละ 20)	ส่วนงานกำหนดหัวข้อประเมินโดย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยหรือแผนพัฒนาส่วนงาน						คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการ วิชาการของบุคลากร ม.อ. เป็นผู้กำหนด

ที่มา : ประยุกต์จากประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562

3.4.3.1 สอน จะแบ่งออกเป็น 2 หัวข้อประเมิน คือ ภาระงานสอน และนวัตกรรม การเรียนรู้ ดังนี้

(1) ภาระงานสอน กำหนดภาระงานขั้นต่ำต่อรอบการประเมิน คือ

กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี (กลุ่มทั่วไป) พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า 9 LU
ข้าราชการ ไม่ต่ำกว่า 4.5 LU (กลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า
9 LU ข้าราชการ ไม่ต่ำกว่า 4.5 LU

กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี (กลุ่มเน้นการสอน) พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า
12 LU ข้าราชการ ไม่ต่ำกว่า 6 LU (กลุ่มเน้นการวิจัย) พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า 9 LU
ข้าราชการไม่ต่ำกว่า 4.5 LU (กลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า
9 LU ข้าราชการ ไม่ต่ำกว่า 4.5 LU

กลุ่มเน้นบริการวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า 9 LU ข้าราชการ
ไม่ต่ำกว่า 4.5 LU

หัวข้อประเมินภาระงานสอน จะประเมินผลการปฏิบัติงานตามบัญชีเทียบภาระงาน อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย โดยนับผลการปฏิบัติงานเป็น LU มี ลักษณะงาน ดังนี้

1. การสอนบรรยายและคุมปฏิบัติการ
2. การสอนแบบ PBL
3. ภาระงานวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์
4. วิชาโครงการ (project)/งานวิจัยนศ.ป.ตรี/ปัญหาพิเศษ/ภาคนิพนธ์/รายวิชา
กิจกรรมเสริมหลักสูตร
5. วิชาสัมมนา/วิชาหัวข้อเฉพาะทาง
6. วิชาฝึกงาน/นิเทศงานนักศึกษา
7. Active Learning
8. วิชาสหกิจศึกษา
9. ภาระงานสอนอื่นๆ

(2) นวัตกรรมการเรียนรู้ กำหนดภาระงานขั้นต่ำต่อรอบการประเมินสำหรับบุคลากรตำแหน่งวิชาการทั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และข้าราชการ ที่อยู่ในประเภทภาระงานกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี (กลุ่มทั่วไป และกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) และกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี (กลุ่มเน้นการสอน กลุ่มเน้นการวิจัย และกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) ในระดับ 1 สำหรับประเภทภาระงานกลุ่มเน้นการบริการวิชาการ ให้คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นผู้พิจารณากำหนดภาระงานขั้นต่ำ

นวัตกรรมการเรียนรู้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ในเอกสารแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์นวัตกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

1. นวัตกรรมการเรียนรู้ ระดับที่ 1 (เทียบเท่า 1 LU)

ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เช่น Project-based, problem-based, game-based, team-based learning, STEM, simulation, case-based, social/community-base เป็นต้น

2. นวัตกรรมการเรียนรู้ ระดับที่ 2 (เทียบเท่า 2 LU)

จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามสาขา/ศาสตร์ หรือจัดการเรียนการสอนแบบ Work-integrated learning (WIL) ร่วมกับสถานประกอบการ/ชุมชน โดยสถานประกอบการ/ชุมชนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน

โดยการบูรณาการข้ามสาขา/ศาสตร์ หมายถึง การนำเอาศาสตร์ที่ต่างกัันเพื่อก่อให้เกิดศาสตร์ใหม่ หรือวิชาใหม่ หรือหลักสูตรใหม่

3. นวัตกรรมการเรียนรู้ ระดับที่ 3 (เทียบเท่า 3 LU)

ผลงานวิจัยในชั้นเรียน หรือผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของอาจารย์ที่ได้รับการเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ หรือนำไปใช้ประโยชน์แล้ว เช่น การผลิตสื่อประเภท MOOC การออกแบบโปรแกรมหรือผลงานของนักศึกษาที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับการเผยแพร่หรือได้ใช้ประโยชน์แล้ว

3.4.3.2 วิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ จะแบ่งออกเป็น 2 หัวข้อประเมิน คือ ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ และผลงานวิชาการ ดังนี้

(1) ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ กำหนดภาระงานขั้นต่ำต่อรอบการประเมินดังนี้

กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี (กลุ่มทั่วไป) พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า 4 LU
ข้าราชการ ไม่ต่ำกว่า 2 LU (กลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า 4 LU
ข้าราชการ ไม่ต่ำกว่า 2 LU

กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี (กลุ่มเน้นการสอน) พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า 4 LU
ข้าราชการ ไม่ต่ำกว่า 2 LU (กลุ่มเน้นการวิจัย) พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า 7 LU
ข้าราชการไม่ต่ำกว่า 3.5 LU (กลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า 4 LU
ข้าราชการ ไม่ต่ำกว่า 2 LU

กลุ่มเน้นบริการวิชาการ ให้คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นผู้พิจารณากำหนดภาระงานขั้นต่ำ

หัวข้อประเมินภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ จะประเมินผลการปฏิบัติงานตามบัญชีเทียบภาระงานอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย โดยนับผลการปฏิบัติงานเป็น LU มีลักษณะงานดังนี้

1. งานวิจัยและผลงานทางวิชาการที่อยู่ระหว่างกระบวนการยื่นขอรับทุนวิจัยหรือยื่นขอสิทธิบัตรหรืออนุสิทธิบัตรที่ได้รับหมายเลขคำขอแล้ว
2. งานวิจัยที่กำลังดำเนินงาน
3. ผลงานทางวิชาการ

(2) ผลงานวิชาการ กำหนดภาระงานขั้นต่ำต่อรอบการประเมินสำหรับบุคลากรตำแหน่งวิชาการทั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และข้าราชการ ที่อยู่ในประเภทภาระงานกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี (กลุ่มทั่วไป และกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) และกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี (กลุ่มเน้นการสอน กลุ่มเน้นการวิจัย และกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) ให้มีผลงานวิชาการ 1 รายการ ภายใน 3 ปี สำหรับแต่ละประเภทภาระงาน

กลุ่มเน้นบริการวิชาการให้คณะกรรมการพิจารณาภาระงานบริการ
วิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นผู้พิจารณากำหนดภาระงานขั้นต่ำ

หัวข้อประเมินผลงานวิชาการ จะประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเฉพาะ
ประเภทผลงานวิชาการที่กำหนด ตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการกำหนดภาระงาน
บุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ประเภทผลงานทางวิชาการตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนด
ภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562

ประเภทผลงานทางวิชาการ	การนับผลงานทางวิชาการ
1. บทความวิจัย	- กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพนับผลงานทาง วิชาการในฐานข้อมูล Web of Science - กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นับ ผลงานทางวิชาการในฐานข้อมูล Web of Science หรือ Scopus
2. อนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร	- นับผลงานทางวิชาการที่ได้รับการจดทะเบียนแล้ว
3. หนังสือหรือตำรา ให้นำรวม Book Chapter ได้	- นับผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินจาก ผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว
4. ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ (เฉพาะคณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการ สื่อสาร คณะศึกษาศาสตร์และคณะ สถาปัตยกรรมศาสตร์) และผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	- นับผลงานทางวิชาการที่มีการเผยแพร่ผลงานแล้ว

การนับผลงานทางวิชาการ ให้นำตามรอบการประเมินย้อนหลังไป 3 ปี ตามตัวอย่างการนับ
ผลงานทางวิชาการย้อนหลัง 1 รายการภายใน 3 ปี ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 ตัวอย่างการนับผลงานทางวิชาการย้อนหลัง 1 รายการภายใน 3 ปี

ผลงานวิชาการ	นับผลงาน ปี 62	นับผลงานปี 63	นับผลงาน ปี 64	นับผลงาน ปี 65
1. ผลงานวิชาการตีพิมพ์ใน ฐานข้อมูล Web of Science เดือน พ.ค. 62 จำนวน 1 รายการ	1 รายการ	1 รายการ	1 รายการ	
2. อนุสิทธิบัตร ได้รับการจด ทะเบียน เดือน ก.ย. 62 จำนวน 1 รายการ		1 รายการ	1 รายการ	1 รายการ
รวม	1 รายการ	2 รายการ	2 รายการ	1 รายการ

3.4.3.3 บริการวิชาการ กำหนดภาระงานขั้นต่ำต่อรอบการประเมิน ดังนี้

กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี (กลุ่มทั่วไป) พนักงานมหาวิทยาลัย 2 LU
ข้าราชการ 1 LU (กลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) พนักงานมหาวิทยาลัย 4 LU ข้าราชการ 2 LU
กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี (กลุ่มเน้นการสอน) พนักงานมหาวิทยาลัย 2 LU
ข้าราชการ 1 LU (กลุ่มเน้นการวิจัย) พนักงานมหาวิทยาลัย 2 LU ข้าราชการ 1 LU (กลุ่มเน้นการ
บริการวิชาชีพสุขภาพ) พนักงานมหาวิทยาลัย 4 LU ข้าราชการ 2 LU

กลุ่มเน้นบริการวิชาการ ให้คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track)
บริการวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นผู้พิจารณากำหนดภาระงานขั้นต่ำ

หัวข้อประเมินภาระงานบริการวิชาการ จะประเมินผลการปฏิบัติงานตามบัญชีเทียบ
ภาระงานอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
เรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย โดยนับผลการปฏิบัติงานเป็น LU
มีลักษณะงาน ดังนี้

1. การให้บริการของบุคลากรทางแพทย์/ทันตแพทย์ (OPD)
2. การรักษาพยาบาลเฉพาะทาง เช่น การผ่าตัด ทำคลอด ทันตกรรม
3. การเป็นวิทยากร (คิดเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ โดยได้รับความเห็นชอบของ
ภาควิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย)
4. การเป็นผู้ช่วยวิทยากร (คิดเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ โดยได้รับความเห็นชอบ
ของภาควิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย)
5. การเป็นกรรมการที่แต่งตั้งโดยหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย
6. การไปปฏิบัติงานตามคำเชิญของหน่วยงานภายนอก (เช่น การตรวจสอบ/
ประเมินให้กับหน่วยงานภายนอกคณะ/มหาวิทยาลัย)
7. อาจารย์พี่เลี้ยง (mentor)
8. ที่ปรึกษาผลงานวิชาการ
9. พิจารณาเครื่องมือวิจัย (เช่น แบบสอบถาม แบบทดสอบ)
10. พิจารณาบทความ
11. พิจารณานำเสนอ ตำรา รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
12. พิจารณาข้อเสนอโครงการวิจัย
13. พิจารณาผลงานทางวิชาการ
14. จัดทำบทวิทยุ
15. จัดทำวารสารทางวิชาการ
16. จัดทำเอกสารแปล/งานแปล ที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน
17. เขียนบทความทางวิชาการลงเผยแพร่สื่อระดับชาติ
18. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ
19. การจัดฝึกอบรม สัมมนา
20. การจัดประชุมวิชาการ (ที่เป็นทางการ)
21. ที่ปรึกษาหน่วยงานของรัฐ/ กลุ่มชุมชนท้องถิ่น (มีหนังสือเชิญจากหน่วยงาน
ผ่านความเห็นชอบ)
22. งานวิเคราะห์ทดสอบกรณีไม่ได้รับค่าตอบแทน
23. การให้บริการทางวิชาการแก่นักศึกษา/บุคลากรอื่นๆ ไม่รวมการให้คำปรึกษา
แก่นักศึกษาในรายวิชาที่สอน/อาจารย์ที่ปรึกษา (ได้รับการเสนอผ่านคณะ)

24. การให้บริการวิชาการที่ทำในลักษณะให้คำปรึกษา (Consultant) งานที่มีลักษณะเหมือนงานวิจัย
25. การออกให้บริการชุมชน พัฒนาชุมชน (โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะ)
26. การเป็นอาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยของรัฐอื่นๆ (ผ่านความเห็นชอบจากภาควิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย)
27. ภาระงานให้บริการอื่นๆ นอกเหนือจากที่ระบุข้างต้น

3.4.3.4 ภาระงานอื่นๆ กำหนดภาระงานขั้นต่ำต่อรอบการประเมิน ดังนี้

กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี (กลุ่มทั่วไป) พนักงานมหาวิทยาลัย 1 LU
ข้าราชการ 0.5 LU (กลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) พนักงานมหาวิทยาลัย 1 LU ข้าราชการ 0.5 LU

กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี (กลุ่มเน้นการสอน) พนักงานมหาวิทยาลัย 1 LU ข้าราชการ 0.5 LU (กลุ่มเน้นการวิจัย) พนักงานมหาวิทยาลัย 1 LU ข้าราชการ 0.5 LU (กลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) พนักงานมหาวิทยาลัย 1 LU ข้าราชการ 0.5 LU

กลุ่มเน้นบริการวิชาการ ให้คณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นผู้พิจารณากำหนดภาระงานขั้นต่ำ

หัวข้อประเมินภาระงานอื่นๆ จะประเมินผลการปฏิบัติงานตามบัญชีเทียบภาระงานอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องมาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย โดยนับผลการปฏิบัติงานเป็น LU มีลักษณะงานดังนี้

1. อาจารย์ที่ปรึกษาชมรม กิจกรรมนักศึกษา/หอพักนักศึกษา
2. อาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา (แต่งตั้งโดยคณะ)
3. เป็นผู้บริหาร
 - อธิการบดี
 - รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สำนัก ตำแหน่งที่ภาระงานบริหารเทียบเท่าคณบดี
 - ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขา สำหรับคณะที่ไม่มีภาระงานราชการเป็นภาควิชา ผอ. โรงเรียน รองผอ. ศูนย์ สำนัก ตำแหน่งที่ภาระงานบริหารเทียบเท่าหัวหน้าภาควิชา

- รองหัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าแผนก รองผอ. โรงเรียน ผู้ดูแลหลักสูตรบัณฑิตศึกษาที่ไม่ใช่โครงการพิเศษ ตำแหน่งที่ภาระงานบริหาร เทียบเท่ารองหัวหน้าภาควิชา รวมถึงผู้บริหารกลุ่มสาขาความเป็นเลิศ สถานวิจัยความเป็นเลิศ และ
 - อื่นๆ ผู้ประสานงานหลักสูตร หัวหน้าโปรแกรม หัวหน้าหมวด(รร.) ผู้ช่วยผอ. หัวหน้าแผนก/ฝ่าย/สาขา ผอ./ ผจก.หน่วยงานภายในที่ภาควิชา/ คณะ/มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง
4. คณะกรรมการที่หน่วยงานภายในแต่งตั้ง(กรรมการระดับภาควิชา/ คณะ/ มหาวิทยาลัย) ไม่รวมการเป็นกรรมการโดยตำแหน่งบริหาร
 5. งานสภาอาจารย์
 6. การมีส่วนร่วมในการจัดงานด้านศิลปวัฒนธรรม
 7. กิจกรรมทางวิชาการเช่น วารสารสโมสร/สัมมนาสโมสร/เสวนาวิชาการ (JOURNAL CLUB)
 8. ภาระงานอื่นๆ นอกเหนือจากที่ระบุข้างต้น

3.4.4 ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด

ภาระงานที่ส่วนงานกำหนด ให้ส่วนงานเป็นผู้กำหนดหัวข้อประเมิน โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยหรือแผนพัฒนาส่วนงาน กำหนดภาระงานสัดส่วน 20% โดยพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดสัดส่วน 10% ต่อครั้งรอบการประเมิน สำหรับข้าราชการกำหนดสัดส่วน 20% ต่อรอบการประเมิน ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการประเมินภาระงานที่ส่วนงานกำหนดในประเด็นต่างๆ ดังนี้ (กองการเจ้าหน้าที่, 2562)

1. ประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เช่น

- 1.1 การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ : ยาง ปาล์ม ที่แก้ไขปัญหาความยากจน
- 1.2 อาหารและการแปรรูป : ฮาลาล
- 1.3 การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ
- 1.4 ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการจัดการภัยพิบัติ ทรัพยากรทะเลและชายฝั่ง ทะเลสาบสงขลา ประมงและการเพาะเลี้ยง
- 1.5 สังคมพหุวัฒนธรรม การศึกษา ภาษา
- 1.6 สุขภาพและการแพทย์

1.7 Digital Smart city and Creative Economy

1.8 การจัดการพลังงาน

1.9 สังคมสูงวัย (Aging Society)

1.10 ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง

2. คุณภาพงานสอน เช่น

2.1 นำหลักเกณฑ์การประเมินตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (PSU-TPFS) มาปรับใช้

2.2 มีการทำงานเป็นทีมในรายวิชาที่มีผู้สอนหลายท่าน

2.3 การได้รับรางวัลคุณภาพด้านการสอน

2.4 การส่งเกรดถูกต้องทันเวลาตามกำหนด

2.5 มีการนำข้อคิดเห็นของนักศึกษามาปรับปรุงการสอน

2.6 การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาส่งนักศึกษาไปแข่งขันต่างๆ เป็นต้น

3 คุณภาพงานวิจัย เช่น

3.1 มีการทำงานวิจัยเป็นทีม

3.2 ผลงานวิจัยตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน

3.3 งานวิจัยมีการอ้างอิงในระดับสูง

3.4 มีการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ด้านต่างๆ

3.5 การได้รับรางวัลคุณภาพต่างๆ เป็นต้น

4. คุณภาพงานบริการวิชาการ เช่น

4.1 ให้บริการทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม

4.2 การได้รับรางวัลคุณภาพด้านการบริการวิชาการ เป็นต้น

5. การกิจที่ส่วนงานกำหนด เช่น

5.1 การให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่ส่วนงานกำหนด

5.2 เข้าร่วมประชุมภาคีฯและส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ

5.3 ร่วมเป็นกรรมการต่างๆ ของภาคีฯและส่วนงานตามที่ได้รับมอบหมาย

5.4 การเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง เป็นต้น

โดยสรุป ข้อบังคับและประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการทั้ง 4 ฉบับมีสาระสำคัญและความสัมพันธ์โดยสรุป ดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 สรุปสาระสำคัญ ความสัมพันธ์ของข้อบังคับและประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เกี่ยวกับการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ

<p>1 ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง อ. / ผศ. / รศ. / ศ. พ.ศ. 2558 (บังคับใช้ 21 สิงหาคม 2558)</p>	<p>2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยภาระงานทางวิชาการของ อ. / ผศ. /รศ. /ศ. พ.ศ. 2558 (บังคับใช้ 31 ธันวาคม 2558)</p>	<p>3 ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย (บังคับใช้ 9 ธันวาคม 2558)</p>	<p>4 ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 (บังคับใช้ 1 สิงหาคม 2562)</p>
<p>1.1 ข้าราชการตำแหน่ง อ. / ผศ. / รศ. / ศ. มีภาระงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 35 ชม. ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) สอน (2) วิจัยและงานวิชาการอื่น (3) บริการวิชาการ (4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (5) อื่นๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาและประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ. และศ. <p>1.2 ให้สถาบันอุดมศึกษา กำหนดผลงานทางวิชาการให้สอดคล้องกับพันธกิจของแต่ละสถาบันและประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ. และศ.</p>	<p>2.1 ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง อ. / ผศ. /รศ. /ศ. มีภาระงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 35 ชม. ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) สอน (2) วิจัยและงานวิชาการอื่น (3) บริการวิชาการ (4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (5) อื่นๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยและประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ. และศ. <p>2.2 ภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงปีละ 1 เรื่อง</p>	<p>3.1 มาตรฐานภาระงานเต็มเวลาเทียบเคียงภาระงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 35 ชม. เป็นหน่วยภาระงานไม่น้อยกว่า 20 หน่วยภาระงานต่อปี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) สอนไม่น้อยกว่า 9 LU ต่อปี (2) วิจัยและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 2 LU ต่อปี เป็นภาระงานบังคับที่อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยทุกคนต้องทำ (3) บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม บริหาร จัดอาสา และงานอื่น ๆ ไม่น้อยกว่า 2 LU ต่อปี <p>3.2 กำหนดภาระงานเป็นรายบุคคลไม่น้อยกว่า 20 LU ต่อปี หรือตามภาระงานที่แยกประเภทภาระงานไว้แล้ว</p> <p>3.3 ภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง ผศ./รศ./ศ. ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่ง ผศ./รศ./ศ.</p>	<p>4.1 กำหนดประเภทภาระงานตามประเภทภาระงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี แบ่งเป็น กลุ่มทั่วไปและกลุ่มเน้นบริการวิชาชีพสุขภาพ (2) กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี แบ่งเป็น กลุ่มเน้นการสอน กลุ่มเน้นการวิจัยและกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ (3) กลุ่มเน้นบริการวิชาการ <p>4.2 กำหนดสัดส่วน ภาระงานสอน วิจัย บริการวิชาการ และอื่นๆ สัดส่วน 80% ซึ่งแต่ละประเภทภาระงานจะมีสัดส่วนที่แตกต่างกัน และกำหนดสัดส่วนภาระงานที่ส่วนงาน กำหนด 20% เท่ากันทุกประเภทภาระงาน</p> <p>4.3 กำหนดภาระงานขั้นต่ำรายบุคคล 20 LU ต่อปี พนักงานมหาวิทยาลัยใช้สำหรับการประเมินปีละ 1 ครั้ง ส่วนข้าราชการประเมินปีละ 2 ครั้งภาระงานจึงลดลงมาครึ่งหนึ่งในแต่ละรอบการประเมิน</p>

บทที่ 4

วิธีการจัดทำภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ

การจัดทำภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 มีวิธีการ ดำเนินการหลักๆ 4 ขั้นตอน ดังภาพประกอบที่ 4.1 ดังนี้

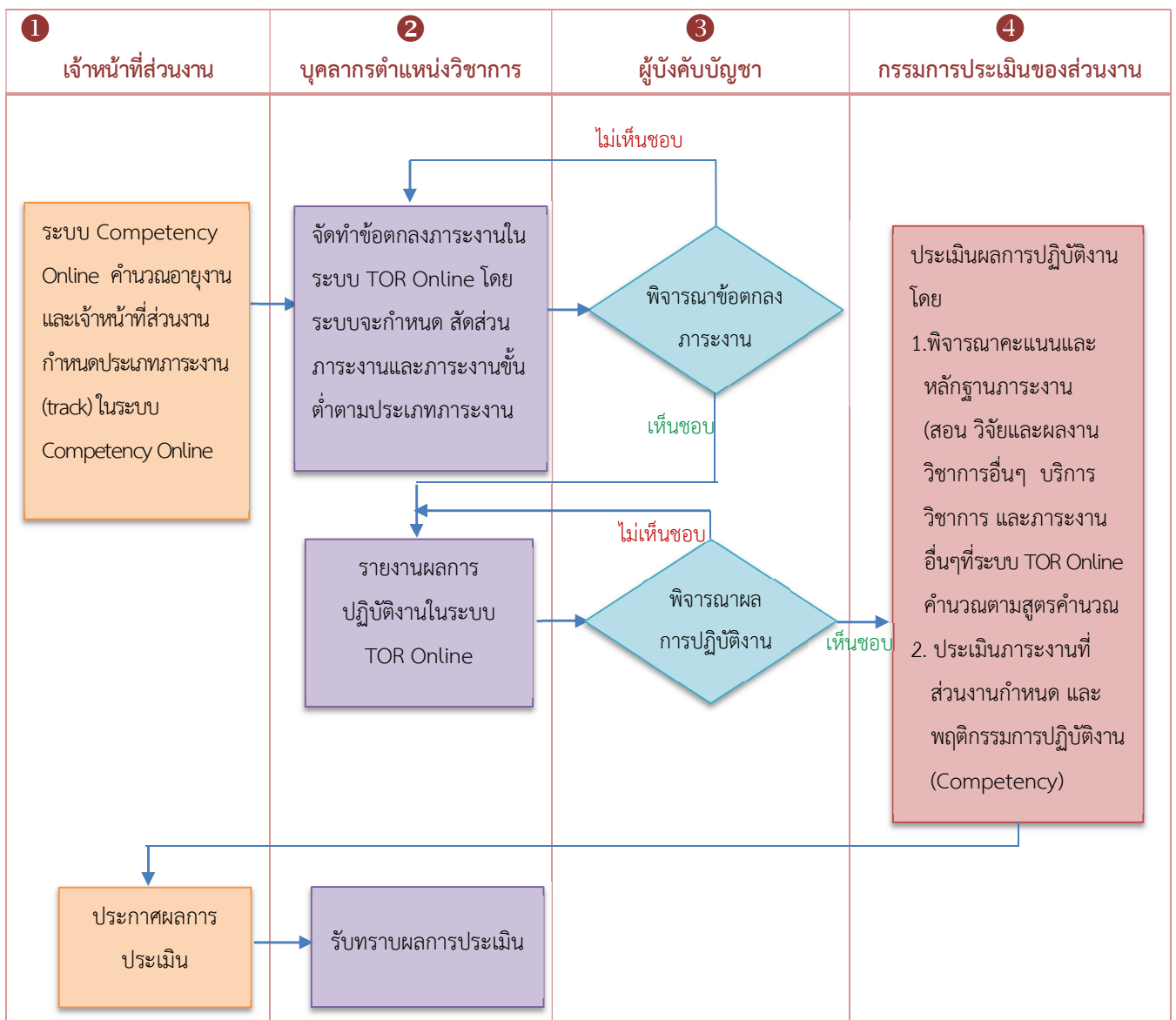
1. การนับอายุงานและการกำหนดประเภทภาระงาน เป็นขั้นตอนแรกในการจัดทำ ภาระงาน โดยระบบ Competency Online จะคำนวณอายุงานของบุคลากรตำแหน่งวิชาการจาก ระบบฐานข้อมูลบุคลากรมาให้ จากนั้นเจ้าหน้าที่ส่วนงานจะเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลอายุงาน และป้อนข้อมูลประเภทภาระงานของบุคลากรตำแหน่งวิชาการในระบบ Competency Online

การเปลี่ยนประเภทภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ สามารถเปลี่ยนประเภทภาระงาน เป็นกลุ่มเน้นการสอน กลุ่มเน้นการวิจัย หรือกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ (กลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพ สุขภาพ : บุคลากรที่สังกัดคณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ และคณะ การแพทย์แผนไทย) ก็ต่อเมื่ออยู่ในประเภทภาระงานเดิมครบ 2 ปี หรือหากเปลี่ยนประเภทภาระงานเป็น กลุ่มเน้นบริการวิชาการ จะต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการ วิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยสามารถเปลี่ยนประเภทภาระงานได้นับตั้งแต่ว วันที่ได้รับอนุมัติ และเมื่อสิ้นสุดโครงการบริการวิชาการ บุคลากรตำแหน่งวิชาการจะต้องกลับไปอยู่ ในประเภทภาระงานเดิม

2. การจัดทำข้อตกลงภาระงาน เมื่อเจ้าหน้าที่ส่วนงานป้อนข้อมูลประเภทภาระงาน ในระบบ Competency Online เรียบร้อยแล้ว บุคลากรตำแหน่งวิชาการจึงจะสามารถเข้าไป ดำเนินการจัดทำข้อตกลงภาระงานในระบบ TOR Online ได้ ในเบื้องต้นระบบ TOR Online จะ กำหนดสัดส่วนภาระงานและภาระงานขั้นต่ำตามประเภทภาระงานมาให้ บุคลากรตำแหน่งวิชาการ สามารถปรับเปลี่ยนสัดส่วนภาระงานและภาระงานขั้นต่ำได้โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดและเสนอ ต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

3. การรายงานผลการปฏิบัติงาน ในขั้นตอนการรายงานผลการปฏิบัติงาน บุคลากรตำแหน่งวิชาการจะต้องป้อนข้อมูลภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานอื่นๆ ข้อมูลนวัตกรรมการเรียนรู้และข้อมูลการพัฒนาตนเองเข้าสู่ ระบบฐานข้อมูลที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้เรียบร้อยแล้วก่อน จึงจะสามารถดึงข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ในระบบ TOR Online เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบกับการรายงานผลการปฏิบัติงานแล้ว ระบบ TOR Online จะคำนวณคะแนนในส่วนของการรายงานสอน การงานวิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ การงานบริการวิชาการ การงานอื่นๆ และนวัตกรรม การเรียนรู้ตามสูตรการคำนวณที่มหาวิทยาลัยกำหนดและให้คณะกรรมการที่ส่วนงานแต่งตั้งพิจารณา การงานสอน การงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ การงานบริการวิชาการ การงานอื่นๆ และนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่ระบบ TOR Online คำนวณคะแนนมาให้ ประเมินการงานที่ส่วนงานกำหนด และประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (Competency) เมื่อประธานคณะกรรมการสรุปคะแนนเรียบร้อยแล้ว เจ้าหน้าที่ส่วนงานจะประกาศคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรตำแหน่งวิชาการได้รับทราบต่อไป



ภาพประกอบที่ 4.1 แผนภาพแสดงขั้นตอนการจัดทำการงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ

4.1 การนับอายุงานและการกำหนดประเภทภาระงาน

การนับอายุงานของบุคลากรตำแหน่งวิชาการ เพื่อกำหนดประเภทภาระงานว่าจะอยู่ในกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี หรือกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี นั้น จะเริ่มนับอายุงานตั้งแต่วันที่บรรจุจนถึงวันสุดท้ายก่อนขึ้นรอบประเมินใหม่ โดยการนับอายุงานจะนับเฉพาะปี และเดือนเท่านั้น เศษของวันจะไม่นำมานับอายุงาน

การกำหนดประเภทภาระงานจากการนับอายุงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการทำให้บุคลากรทราบว่าตนเองอยู่ในกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี หรืออายุงานมากกว่า 5 ปี ในขั้นตอนต่อไปบุคลากรตำแหน่งวิชาการต้องเลือกประเภทภาระงานว่าจะอยู่ในกลุ่มเน้นภาระงานใด ซึ่งกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี กำหนดให้มีประเภทภาระงาน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทั่วไป และกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ สำหรับกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี กำหนดประเภทภาระงาน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มเน้นการสอน กลุ่มเน้นการวิจัย และกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ การพิจารณาว่าจะเน้นภาระงานกลุ่มใด ให้ส่วนงานโดยคณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณา โดยให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของส่วนงาน และให้กำหนดภาระงานที่ชัดเจนเป็นข้อตกลงภาระงานของบุคลากรแต่ละคนในแต่ละรอบการประเมิน

4.1.1 กรณีไม่มีการลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรม ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ

กรณีไม่มีการลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรม ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ การนับอายุงานเพื่อกำหนดประเภทภาระงาน ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่บรรจุจนถึงวันสุดท้ายก่อนขึ้นรอบประเมินใหม่ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงการนับอายุงานและการกำหนดประเภทภาระงาน กรณีไม่มีการลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรม ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ

วันที่บรรจุ	นับอายุงานได้	กำหนดประเภทภาระงาน (track)
ตัวอย่าง การนับอายุงานเพื่อกำหนดประเภทภาระงานรอบประเมินปี 2564 (1 ก.ค. 63- 31 พ.ค.64)		
พนักงานมหาวิทยาลัยบรรจุวันที่ 15 ม.ค. 63	5 เดือน (นับ 15 ม.ค. 63 – 30 มิ.ย. 63)	กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี

4.1.2 กรณีมีการลาศึกษาต่อ หรือลาฝึกอบรม หรือลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการหรือลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ

กรณีมีการลาศึกษาต่อ หรือลาฝึกอบรม หรือลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการหรือลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ การนับอายุงานเพื่อกำหนดประเภทภาระงานให้เริ่มนับตั้งแต่วันบรรจุจนถึงวันสุดท้ายก่อนขึ้นรอบประเมินใหม่ หักด้วยระยะเวลาที่ลาศึกษาต่อ หรือลาฝึกอบรม หรือลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ แล้วแต่กรณี หากมีการลาศึกษาต่อ หรือลาฝึกอบรม หรือลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ ไม่ถึง 4 เดือน ให้ถือเป็นการปฏิบัติงานตามปกติ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงการนับอายุงานและการกำหนดประเภทภาระงาน กรณีมีการลาศึกษาต่อ หรือลาฝึกอบรม หรือลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ

วันที่บรรจุ และระยะเวลา ลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรม ลาไป เพิ่มพูนฯ หรือลาไปปฏิบัติงาน องค์การระหว่างประเทศ	นับอายุงานได้	กำหนดประเภทภาระ งาน (track)
ตัวอย่าง การนับอายุงานเพื่อกำหนดประเภทภาระงานรอบประเมินปี 2564 (1 ก.ค. 63- 31 พ.ค.64)		
1. พนักงานมหาวิทยาลัยบรรจุ วันที่ 15 มิ.ย. 58 และ	3 ปี (นับ 15 มิ.ย. 58 – 30 มิ.ย. 63 = 5 ปี) หักลบ	กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี
2. ลาศึกษาต่อระหว่าง วันที่ 1 ธ.ค. 60 - 30 พ.ย. 62	(นับ 1 ธ.ค. 60 – 30 พ.ย. 62 = 2 ปี)	

4.1.3 กรณีเปลี่ยนประเภทตำแหน่งจากตำแหน่งสนับสนุนเป็นตำแหน่งวิชาการ

กรณีเปลี่ยนประเภทตำแหน่งจากตำแหน่งสนับสนุนเป็นตำแหน่งวิชาการ การนับอายุงานเพื่อกำหนดประเภทภาระงาน ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่เปลี่ยนเป็นบุคลากรตำแหน่งวิชาการจนถึงวันสุดท้ายก่อนขึ้นรอบประเมินใหม่ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงการนับอายุงานและการกำหนดประเภทภาระงานกรณีเปลี่ยนตำแหน่งจากตำแหน่งสายสนับสนุนเป็นตำแหน่งวิชาการ

วันที่บรรจุตำแหน่งสายสนับสนุน และวันที่เปลี่ยนเป็นสายวิชาการ	นับอายุงานได้	กำหนดประเภทภาระงาน (track)
ตัวอย่าง การนับอายุงานเพื่อกำหนดประเภทภาระงานรอบประเมินปี 2564 (1 ก.ค. 63- 31 พ.ค.64)		
1. พนักงานมหาวิทยาลัยบรรจุตำแหน่งสายสนับสนุนวันที่ 15 มิ.ย. 58 และ 2. เปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการวันที่ 1 ก.ย. 62	10 เดือน (นับ 1 ก.ย. 62 – 30 มิ.ย. 63)	กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี

4.1.4 กรณีมีการเปลี่ยนสถานภาพการจ้างจากพนักงานเงินรายได้ตำแหน่งวิชาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการโดยมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน

กรณีมีการเปลี่ยนสถานภาพการจ้างจากพนักงานเงินรายได้ตำแหน่งวิชาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการโดยมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน การนับอายุงานเพื่อกำหนดประเภทภาระงานให้นับอายุงานต่อเนื่องตั้งแต่วันบรรจุเป็นพนักงานเงินรายได้ตำแหน่งวิชาการจนถึงวันสุดท้ายก่อนขึ้นรอบประเมินใหม่ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงการนับอายุงานและการกำหนดประเภทภาระงานกรณีเปลี่ยนสถานภาพการจ้างจากพนักงานเงินรายได้ตำแหน่งวิชาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการโดยมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน

วันที่บรรจุเป็นพนักงานเงินรายได้ และวันที่เปลี่ยนตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	นับอายุงานได้	กำหนดประเภทภาระงาน (track)
ตัวอย่าง การนับอายุงานเพื่อกำหนดประเภทภาระงานรอบประเมินปี 2564 (1 ก.ค. 63- 31 พ.ค.64)		
1. บรรจุเป็นพนักงานเงินรายได้ตำแหน่งวิชาการตั้งแต่วันที่ 15 พ.ค. 57 และ 2. เปลี่ยนการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการตั้งแต่วันที่ 16 ธ.ค. 62	6 ปี 1 เดือน (นับ 15 พ.ค. 57 – 30 มิ.ย. 63)	กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี

4.1.5 กรณีมีประสบการณ์ในการทำงานมาจากหน่วยงานภายนอก

กรณีมีประสบการณ์ในการทำงานมาจากหน่วยงานภายนอก และมาเริ่มบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การนับอายุงานเพื่อกำหนดประเภทภาระงานสามารถกำหนดได้ทั้งกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปีและกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับส่วนงานกำหนด และนับอายุงานจนถึงวันสุดท้ายก่อนขึ้นรอบประเมินใหม่ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงการนับอายุงานและการกำหนดประเภทภาระงานกรณีมีประสบการณ์ในการทำงานมาจากหน่วยงานภายนอก

กรณีมีประสบการณ์ในการทำงานมาจากหน่วยงานภายนอก และมาเริ่มบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	นับอายุงานได้ 2 แบบ	กำหนดประเภทภาระงาน (track)
ตัวอย่าง การนับอายุงานเพื่อกำหนดประเภทภาระงานรอบประเมินปี 2564 (1 ก.ค. 63- 31 พ.ค.64)		
1. บรรจุตำแหน่งวิชาการจากหน่วยงานภายนอก วันที่ 15 พ.ค. 52 และ	แบบที่ 1 นับรวมประสบการณ์การทำงานจากหน่วยงานภายนอก 11 ปี 1 เดือน (นับ 15 พ.ค. 52 – 30 มิ.ย. 63) <u>หรือ</u>	กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี <u>หรือ</u>
2. บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วันที่ 1 ก.ย. 62	แบบที่ 2 นับเฉพาะระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 10 เดือน (นับ 1 ก.ย. 62 – 30 มิ.ย. 63)	กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี

4.2 การเปลี่ยนประเภทภาระงาน

การเปลี่ยนประเภทภาระงาน เมื่อบุคลากรตำแหน่งวิชาการได้รับการกำหนดประเภทภาระงานไปแล้ว ต่อมามีความประสงค์จะขอเปลี่ยนประเภทภาระงานก็สามารถเปลี่ยนประเภทภาระงานได้ ดังนี้

4.2.1 กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี เป็นกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี เนื่องจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี (กลุ่มทั่วไป และกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) หากได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น สามารถเปลี่ยนประเภทภาระงานไปอยู่ในประเภทภาระงานกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปีได้ในรอบประเมินปีถัดไป ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงการเปลี่ยนประเภทภาระงานกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี เป็นกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี เนื่องจากได้รับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

ประเภทภาระงานเดิม	ประเภทภาระงานใหม่ (track)
ตัวอย่าง การเปลี่ยนประเภทภาระงานรอบประเมินปี 2564 (1 ก.ค. 63- 31 พ.ค.64)	
ตัวอย่างที่ 1 1. พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์อยู่ ในกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี (ทั่วไป) วันที่ 1 ส.ค. 61 และ 2. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วันที่ 30 พ.ค. 63	สามารถ เปลี่ยนไปอยู่กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปีได้ ตั้งแต่วันที่ 1 ก.ค. 63

4.2.2 กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มเน้นการสอน หรือกลุ่มเน้นการวิจัย หรือกลุ่มเน้นบริการวิชาชีพสุขภาพ

กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี (กลุ่มเน้นการสอน กลุ่มเน้นการวิจัย กลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) สามารถเปลี่ยนประเภทภาระงานจากกลุ่มเน้นการสอน เป็นกลุ่มเน้นการวิจัย หรือกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ หรือจากกลุ่มเน้นการวิจัย เป็นกลุ่มเน้นการสอน หรือกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ หรือจากกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ เป็นกลุ่มเน้นการสอน หรือกลุ่มเน้นการวิจัย ได้ก็ต่อเมื่ออยู่ในประเภทภาระงานเดิมครบ 2 ปี นับจนถึงวันสุดท้ายก่อนขึ้นรอบประเมินใหม่ ดังตารางที่ 4.7

ทั้งนี้ ประเภทภาระงาน เน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ กำหนดให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการที่สังกัด คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทย์ คณะสัตวแพทยศาสตร์และคณะการแพทย์แผนไทย เท่านั้น ตารางที่ 4.7 แสดงการเปลี่ยนประเภทภาระงานกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มเน้นการสอน หรือกลุ่มเน้นการวิจัย หรือกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ

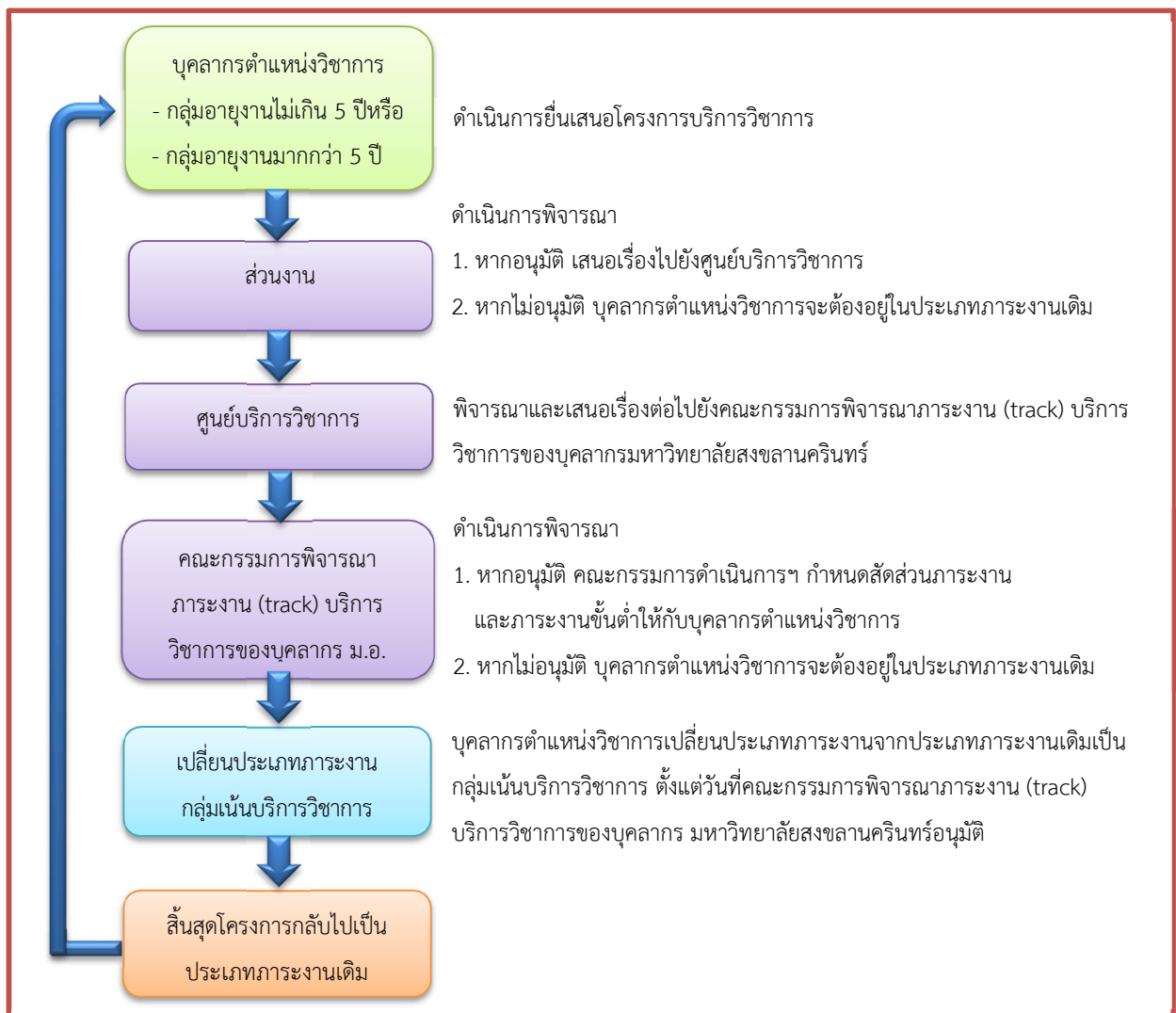
ประเภทภาระงานเดิม	ประเภทภาระงานใหม่ (track)
ตัวอย่าง การเปลี่ยนประเภทภาระงานรอบประเมินปี 2564 (1 ก.ค. 63- 31 พ.ค.64)	
ตัวอย่างที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการอยู่ในกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี (เน้นการสอน) วันที่ 1 ส.ค. 59 ประสงค์ขอเปลี่ยนเป็นกลุ่มเน้นการวิจัยในรอบประเมินปี 2564	(นับ 1 ส.ค. 59 -30 มิ.ย. 63) สามารถ เปลี่ยนเป็นกลุ่มเน้นการวิจัยได้ เนื่องจากอยู่ในประเภทภาระงานเน้นการสอนมา 3 ปี 11 เดือน
ตัวอย่างที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์อยู่ในกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี (เน้นการสอน) วันที่ 1 ส.ค. 61 ประสงค์ขอเปลี่ยนเป็นกลุ่มเน้นการวิจัยในรอบประเมินปี 2564	(นับ 1 ส.ค. 61 – 30 มิ.ย. 63) ไม่สามารถ เปลี่ยนเป็นกลุ่มเน้นการวิจัย ได้ เนื่องจากอยู่ในประเภทภาระงานเน้นการสอนมา 1 ปี 11 เดือน

4.2.3 กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี หรือกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มเน้นบริการ วิชาการ

กรณีกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี (กลุ่มทั่วไป และกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) หรือกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี (กลุ่มเน้นการสอน กลุ่มเน้นการวิจัย และกลุ่มเน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ) ประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงประเภทภาระงานเป็นกลุ่มเน้นบริการวิชาการ จะต้องเป็นผู้ที่มีความโดดเด่นในเรื่องการบริการวิชาการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยและส่วนงาน รวมทั้งมีการส่งผลกระทบต่อพื้นที่และการพัฒนาประเทศและต้องแสดงสัดส่วนภาระงานในโครงการบริการวิชาการที่ยื่นขอในแต่ละโครงการ ซึ่งสามารถยื่นได้มากกว่า 1 โครงการ โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาโครงการบริการวิชาการ (กองการเจ้าหน้าที่, 2562) ดังนี้

1. ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจากมหาวิทยาลัย โดยผ่านหน่วยงานกลางด้านบริการวิชาการในระดับวิทยาเขต
2. เป็นโครงการใหม่ที่ไม่เคยยื่นเพื่อขอรับการประเมินมาก่อน ยกเว้นโครงการต่อเนื่อง
3. โครงการที่ยื่นขอเป็นโครงการประเภทแบบให้เปล่า (ไม่คิดค่าธรรมเนียมบริการวิชาการ) จะต้องได้รับอนุมัติให้ปิดโครงการแล้วภายในช่วงที่ขอรับการประเมิน โดยในโครงการจะต้องมีชุมชนที่ได้รับบริการตั้งแต่ 2 ชุมชนขึ้นไป หรือมีเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัยร่วมดำเนินงานทั้งจากองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในรูปของนิติบุคคลรวมอย่างน้อย 2 เครือข่าย หรือมีผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการเป็นรูปธรรมมีหลักฐานชัดเจน
4. กรณีโครงการที่ยื่นขอเป็นโครงการประเภทก่อให้เกิดรายได้ หากโครงการนั้นยังดำเนินการไม่เสร็จสิ้นหรือยังไม่ปิดโครงการ สามารถยื่นเพื่อเสนอให้พิจารณาได้โดยจะคิดตามรายได้ที่เกิดขึ้นในช่วงรอบการประเมิน ดังนี้
 - 4.1 กลุ่มข้าราชการ จะต้องมียงบประมาณโครงการอย่างน้อย 2,500,000 บาท ต่อรอบการประเมิน 6 เดือน
 - 4.2 กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องรวมงบประมาณโครงการอย่างน้อย 5,000,000 บาท ต่อรอบการประเมิน 1 ปี
5. เป็นโครงการที่ดำเนินตามนโยบายรัฐบาล หรือกรณีเหตุฉุกเฉิน หรืออื่นๆ ที่นอกเหนือจากนี้ ซึ่งอธิการบดีเห็นชอบและอนุมัติให้ดำเนินการ

ทั้งนี้ บุคลากรตำแหน่งวิชาการหากต้องการเปลี่ยนประเภทภาระงานจากกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี หรือกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มเน้นบริการวิชาการ จะต้องยื่นเสนอโครงการบริการวิชาการต่อส่วนงานเพื่อพิจารณา หากส่วนงานเห็นชอบก็จะเสนอเรื่องไปยังศูนย์บริการวิชาการ โดยศูนย์บริการวิชาการจะพิจารณาและเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพื่อพิจารณา หากมีมติอนุมัติบุคลากรตำแหน่งวิชาการจะสามารถเปลี่ยนเป็นประเภทภาระงานกลุ่มเน้นบริการวิชาการได้ตั้งแต่วันที่อนุมัติ โดยคณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการวิชาการของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะเป็นผู้กำหนดสัดส่วนภาระงานและภาระงานขั้นต่ำให้ และเมื่อครบระยะเวลาสิ้นสุดโครงการบุคลากรตำแหน่งวิชาการจะต้องกลับไปอยู่ในประเภทภาระงานเดิม ดังภาพประกอบที่ 4.2



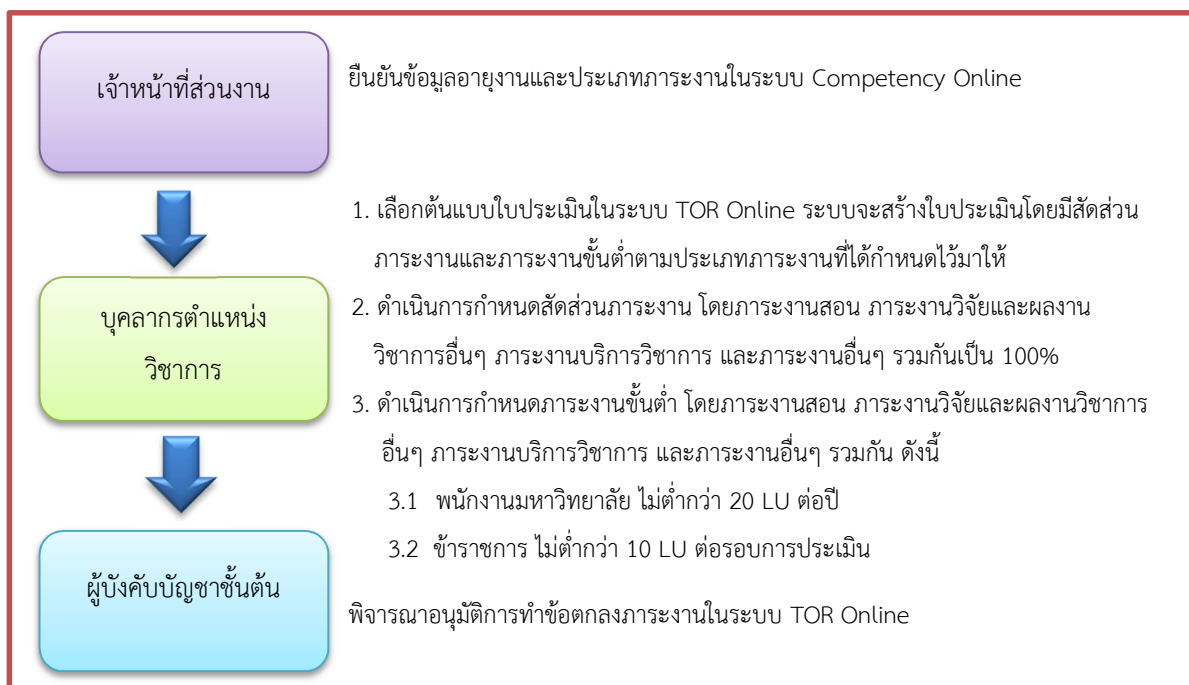
ภาพประกอบที่ 4.2 แสดงการเปลี่ยนภาระงานจากกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี หรือกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มเน้นบริการวิชาการ

4.3 การจัดทำข้อตกลงภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ

4.3.1 การจัดทำข้อตกลงภาระงานในระบบ TOR Online

การทำข้อตกลงภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ กำหนดให้ทำข้อตกลงภาระงานในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR Online) และให้กรอกข้อมูลในระบบ HRMIS หัวข้อภาระงานตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย

การดำเนินการจัดทำข้อตกลงในระบบ TOR Online เริ่มต้นโดยเจ้าหน้าที่ส่วนงานจะต้องยืนยันข้อมูลอายุงาน และประเภทภาระงานในระบบ Competency Online ให้เรียบร้อยก่อน จากนั้นบุคลากรตำแหน่งวิชาการจึงจะสามารถเข้าไปทำข้อตกลงภาระงานในระบบ TOR Online โดยเลือกต้นแบบใบประเมินซึ่งระบบ TOR Online ได้กำหนดสัดส่วนภาระงาน และภาระงานขั้นต่ำตามประเภทภาระงานมาให้ในเบื้องต้น :ขั้นตอนนี้บุคลากรตำแหน่งวิชาการสามารถปรับเปลี่ยนสัดส่วนภาระงานได้ โดยภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ ภาระงานบริการวิชาการ และภาระงานอื่นๆ รวมกันเป็น 100% โดยภาระงานขั้นต่ำของพนักงานมหาวิทยาลัยรวมกันจะต้องไม่ต่ำกว่า 20 LU ต่อปี และภาระงานขั้นต่ำของข้าราชการรวมกันจะต้องไม่ต่ำกว่า 10 LU ต่อรอบการประเมิน เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้นพิจารณาอนุมัติการทำข้อตกลงในระบบ TOR Online ดังภาพประกอบที่ 4.3



ภาพประกอบที่ 4.3 แสดงขั้นตอนการจัดทำข้อตกลงภาระงานในระบบ TOR Online

4.3.2 การจัดทำข้อตกลงภาระงานเป็นเอกสาร

การจัดทำข้อตกลงภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 กำหนดให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการต้องทำข้อตกลงภาระงานในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR Online) เว้นแต่บุคลากรตำแหน่งวิชาการดังต่อไปนี้ ให้ทำข้อตกลงเป็นเอกสารเสนอต่อผู้บังคับบัญชา โดยมีเงื่อนไขดังนี้

1. มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี ได้แก่
 - 1.1 กรณีบรรจุใหม่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน
 - 1.2 กลับจากลาศึกษาต่อ หรือ ลาไปเพิ่มพูนความรู้
 - 1.3 อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อโดยใช้เวลาบางส่วนซึ่งไม่ได้รับมอบหมายวิชาสอน
 - 1.4 ไม่มีนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในความดูแล
 - 1.5 ไม่มีนวัตกรรมการเรียนรู้
 - 1.6 ไม่มีผลงานวิชาการ และกรณีอื่นๆ
2. มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี แต่ส่วนงานไม่ได้มอบหมายวิชาสอนให้
3. ป่วย และไม่สามารถทำข้อตกลงภาระงานในระบบ TOR Online ได้ โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา
4. ผู้บริหารตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดีหรือหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะขึ้นไป ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการ หัวหน้าหน่วยงานที่เทียบเท่าภาควิชา ผู้ช่วยคณบดี และผู้ช่วยผู้อำนวยการเมื่อพ้นจากตำแหน่งบริหารให้ระยะเวลา 2 ปี หลังพ้นจากตำแหน่ง ให้ทำข้อตกลงภาระงานในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR Online) ในต้นรอบประเมินถัดไป
5. บุคลากรตำแหน่งวิชาการที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๆ
6. ตำแหน่งอาจารย์นักวิจัย อาจารย์ชาวต่างประเทศ อาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ บุคลากรตำแหน่งวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
7. บุคลากรที่ได้รับการพิจารณาให้อยู่ในประเภทภาระงานบริการวิชาการ
8. ประเด็นอื่นๆ ที่นอกเหนือให้ส่วนงานเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณา

4.4 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

เมื่อบุคลากรตำแหน่งวิชาการทำข้อตกลงภาระงาน และเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติข้อตกลงร่วมกันแล้ว ในขั้นตอนต่อไปต้องรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งระบบ TOR Online จะดึงข้อมูลภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการและข้อมูลต่างๆมาประมวลผล ดังภาพประกอบที่ 4.4 ดังนี้

4.4.1 ข้อมูลภาระงาน (ภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและผลงานทางวิชาการอื่นๆ ภาระงานบริการวิชาการ และภาระงานอื่นๆ) ซึ่งบุคลากรตำแหน่งวิชาการต้องเข้าไปกรอกข้อมูลในระบบ HRMIS หัวข้อภาระงาน (HRMIS : <https://hrmis.psu.ac.th>) โดยข้อมูลภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและผลงานทางวิชาการอื่นๆ ภาระงานบริการวิชาการ และภาระงานอื่นๆ จะถูกคำนวณเป็นหน่วยภาระงานตามบัญชีเทียบภาระงานอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย แนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ซึ่งนำมาคำนวณเป็นคะแนนผลการปฏิบัติงานตามสูตรการคำนวณ

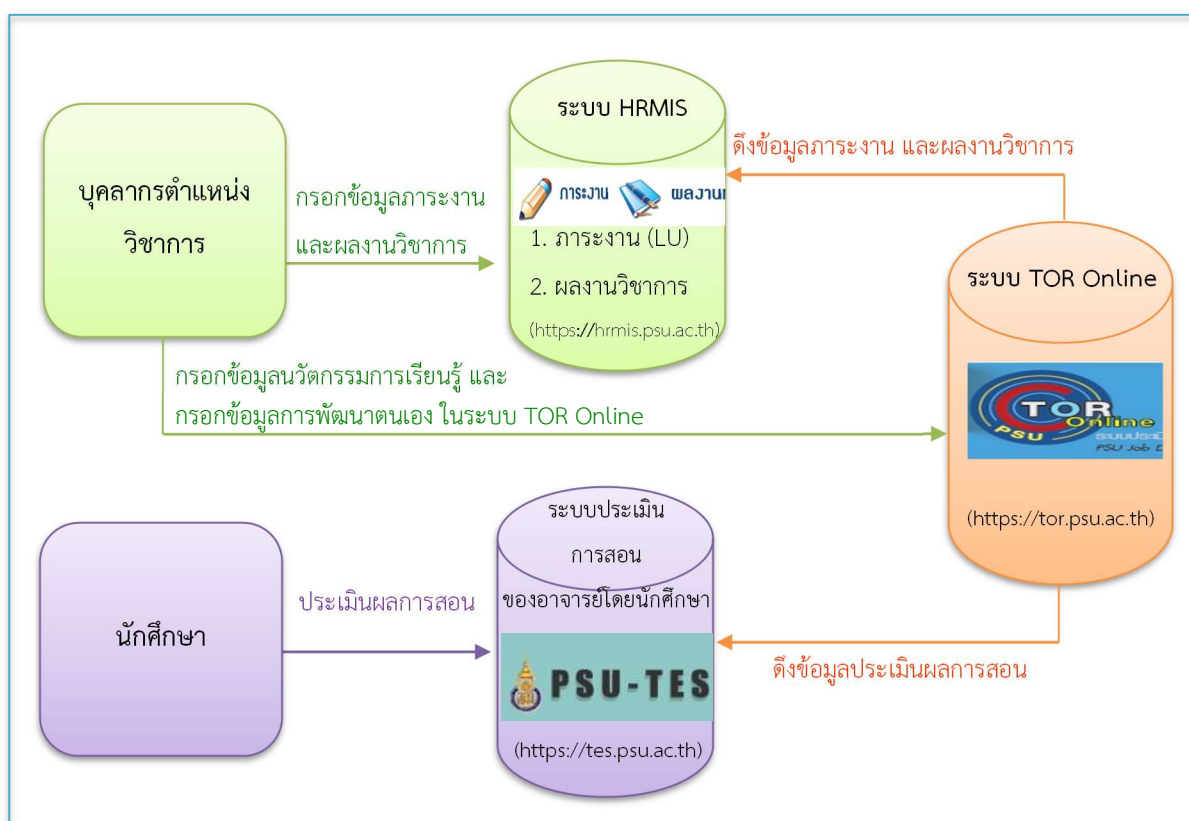
4.4.2 ข้อมูลผลงานวิชาการ (บทความวิจัย อนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร หนังสือหรือตำรา ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะหรือผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) บุคลากรตำแหน่งวิชาการต้องเข้าไปกรอกในระบบระบบHRMIS หัวข้อผลงานวิชาการ (HRMIS : <https://hrmis.psu.ac.th>) เช่น ประเภทผลงาน ชื่อผลงาน วารสาร ปีที่ตีพิมพ์ ฐานข้อมูลที่ตีพิมพ์ เป็นต้น โดยข้อมูลผลงานวิชาการจะไม่ถูกนำมาคำนวณเป็นคะแนน แต่เป็นเงื่อนไขในการวัดระดับผลการประเมินหากมีคะแนนประเมินรวม 90 คะแนนขึ้นไป และมีผลงานวิชาการตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 จะได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น

4.4.3 ข้อมูลนวัตกรรมการเรียนรู้ บุคลากรตำแหน่งวิชาการต้องกรอกข้อมูลนวัตกรรมการเรียนรู้ในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR Online) โดยตรง ซึ่งหากมีนวัตกรรมการเรียนรู้ตามเอกสารแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 กำหนด จะนำมาบวกเป็นคะแนนผลการปฏิบัติงานให้ โดยไม่เพิ่มตัวหารในสูตรการคำนวณ

4.4.4 ข้อมูลการพัฒนาตนเอง บุคลากรตำแหน่งวิชาการต้องกรอกข้อมูลการพัฒนาตนเองในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR Online) โดยตรง ซึ่งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR Online) จะประมวลผลข้อมูลการพัฒนาตนเองมารายงานให้กับบุคลากรตำแหน่งวิชาการได้ทราบ โดยไม่นำมาคิดคะแนนผลการปฏิบัติงาน

4.4.5 ข้อมูลประเมินผลการสอนโดยนักศึกษา เป็นข้อมูลที่ได้จากการที่นักศึกษาประเมินผลการสอนของอาจารย์ในระบบ PSU-TES (<https://tes.psu.ac.th>) โดยระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR Online) จะไปประมวลผลข้อมูลประเมินผลการสอนโดยนักศึกษา มารายงานให้กับบุคลากรตำแหน่งวิชาการได้ทราบ โดยไม่นำมาคิดคะแนนผลการปฏิบัติงาน

4.4.6 ข้อมูลผลงานวิชาการย้อนหลัง 5 ปี เป็นข้อมูลจากระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR Online) ประมวลผลข้อมูลจากระบบ HRMIS หัวข้อผลงานวิชาการ (HRMIS : <https://hrmis.psu.ac.th>) ซึ่งรายงานข้อมูลผลงานวิชาการทุกประเภทย้อนหลัง 5 ปี ให้กับบุคลากรตำแหน่งวิชาการได้ทราบ โดยไม่นำมาคิดคะแนนผลการปฏิบัติงาน



ภาพประกอบที่ 4.4 แสดงระบบ TOR Online ดึงข้อมูลภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการและข้อมูลต่างๆ มาประมวลผล

4.5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนการประกาศคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้รับทราบ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง คือ การประเมินภาระงานตามข้อตกลง การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (TOR) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Competency)

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (TOR) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Competency) มีการประเมิน 3 ส่วน คือ

(1) การประเมินภาระงานอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ได้แก่ภาระงานสอน ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ ภาระงานบริการวิชาการ และภาระงานอื่นๆ กำหนดสัดส่วนเป็น 100% และให้ปรับสัดส่วนลดลงเหลือ 80%

(2) การประเมินภาระงานที่ส่วนงานกำหนด สำหรับการประเมินในส่วนนี้ กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง สัดส่วน 10% ต่อครั้ง และข้าราชการมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง สัดส่วน 20% ต่อครั้ง

(3) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Competency) สัดส่วน 20% ต่อครั้ง

โดยการประเมินภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ (1) และการประเมินภาระงานที่ส่วนงานกำหนด ตามข้อ (2) รวมกันเป็น 100% และปรับสัดส่วนลดลงเหลือ 80% แล้วนำไปรวมกับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Competency) ตามข้อ (3) อีก 20% รวมเป็น 100%

4.5.2 รอบประเมินผลการปฏิบัติงาน

รอบประเมินผลการปฏิบัติงานในระหว่างที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เปิด-ปิด ภาคการศึกษาตามภูมิภาคอาเซียนตามปกติจะมีระยะเวลาเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคมปีที่แล้ว ถึงวันที่ 31 กรกฎาคมปีปัจจุบัน และเนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้มีประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องยกเลิกและเปลี่ยนแปลงกำหนดการเปิด-ปิด ภาคการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562 โดยให้เลื่อนกำหนดการเปิด-ปิดภาคการศึกษาตามภูมิภาคอาเซียนเป็นการเปิด-ปิดภาคการศึกษาตามช่วงเวลาเดิมตั้งแต่ปีการศึกษา 2562 เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปิด-ปิดภาคการศึกษาใหม่ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 11/2562 เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2562 จึงได้กำหนดรอบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ ดังนี้ ปี 2563 ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2562 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2563 ปี 2564 ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2563 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2564 ปี 2565 ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2564 ถึง 31 พฤษภาคม 2565 และตั้งแต่ปี 2566 เป็นต้นไป รอบประเมินจะมีระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายนปีที่แล้ว ถึงวันที่ 31 พฤษภาคมปีปัจจุบัน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง รอบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่ปี 2563 – ปี 2566 เป็นต้นไป แสดงได้ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงรอบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่ปี 2563 -ปี 2566 เป็นต้นไป

รอบประเมิน	ระยะเวลา
ปี 2563	1 ส.ค. 2562 - 30 มิ.ย. 2563 (11 เดือน)
ปี 2564	1 ก.ค. 2563 - 31 พ.ค. 2564 (11 เดือน)
ปี 2565	1 มิ.ย. 2564 - 31 พ.ค. 2565 (12 เดือน)
ปี 2566 เป็นต้นไป	1 มิ.ย. ปีที่แล้ว ถึง 31 พ.ค.ปีปัจจุบัน (12 เดือน)

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ เนื่องจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง รอบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตั้งแต่ปี 2563 – ปี 2566 เป็นต้นไป แสดงได้ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงรอบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตั้งแต่ปี 2563 - ปี 2566 เป็นต้นไป

รอบประเมิน	ระยะเวลา	
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
ปี 2563	1 ส.ค. 2562 - 31 ธ.ค. 2562 (5 เดือน)	1 ม.ค. 2563 - 30 มิ.ย. 2563 (6 เดือน)
ปี 2564	1 ก.ค. 2563 - 30 พ.ย. 2563 (5 เดือน)	1 ธ.ค. 2563 - 31 พ.ค. 2564 (6 เดือน)
ปี 2565	1 มิ.ย. 2564 - 30 พ.ย. 2564 (6 เดือน)	1 ธ.ค. 2564 - 31 พ.ค. 2565 (6 เดือน)
ปี 2566 เป็นต้นไป	1 มิ.ย. ถึง 30 พ.ย. ปีที่แล้ว (6 เดือน)	1 ธ.ค. ปีที่แล้ว ถึง 31 พ.ค. ปีปัจจุบัน (6 เดือน)

4.6 สูตรคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (TOR)

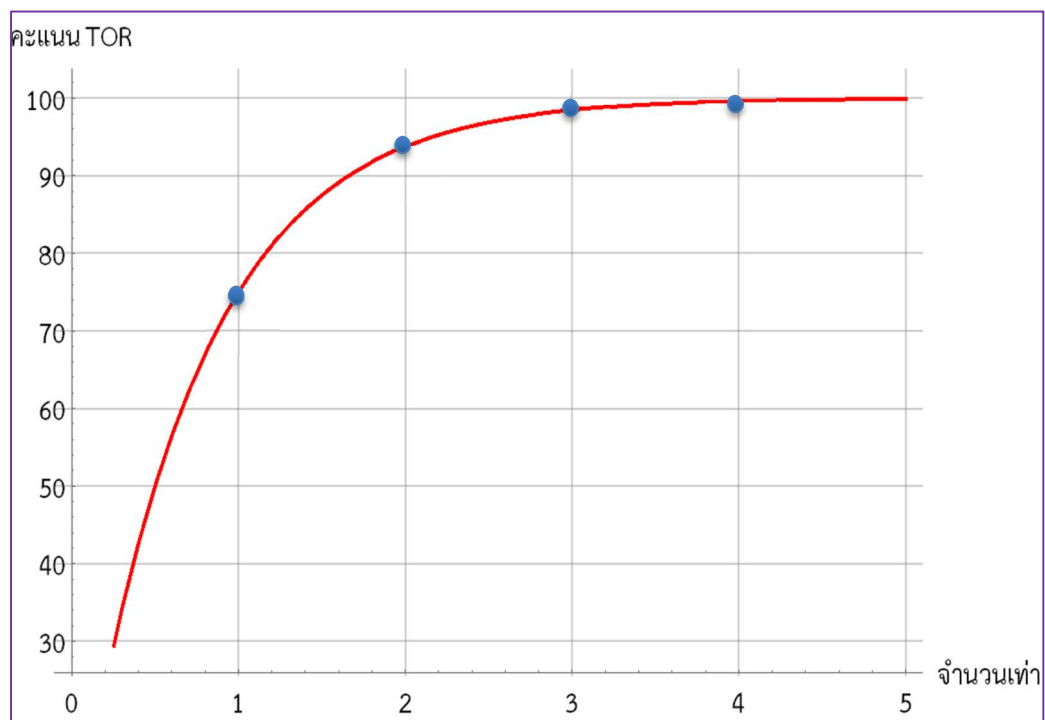
หลักการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (TOR) เกิดจากแนวคิดที่ว่า ต้องการให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการปฏิบัติงานกระจายไปในทุกภาระงาน ได้แก่ ภาระงานสอน ภาระงานวิจัย และผลงานทางวิชาการอื่นๆ ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานอื่นๆ โดยไม่มุ่งเน้นภาระงานใดภาระงานหนึ่งมากเกินไปจนไม่สามารถปฏิบัติภาระงานอื่นๆที่เหลือได้ ดังนั้น หลักการคำนวณคะแนนจึงไม่สามารถนำคะแนนประเมินในแต่ละภาระงานมาเฉลี่ยกันได้ และให้ถือว่าการปฏิบัติงานได้ตามข้อตกลงคิดคะแนนให้เป็น 75% โดยมีสูตรคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (TOR) ดังภาพประกอบที่ 4.5

$$\text{คะแนนแต่ละภาระงาน} = (1 - 0.25^{\text{LU ที่ปฏิบัติได้จริง}} \div \text{หารด้วย LU ตามข้อตกลง}) \times \text{สัดส่วนแต่ละภาระงาน}$$

ภาพประกอบที่ 4.5 แสดงสูตรคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (TOR)

ที่มา : รองศาสตราจารย์ ดร.วราวุฒ บัญปกรอง ผู้จัดทำ

จากสูตรคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (TOR) ข้างต้น แสดงหลักการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (TOR) ด้วยกราฟ Exponential ได้ดังภาพประกอบที่ 4.6 โดยบุคลากรตำแหน่งวิชาการปฏิบัติงานได้ตามข้อตกลงภาระงานขั้นต่ำหรือเรียกว่าปฏิบัติงานได้ 1 เท่า ได้คะแนนประเมิน TOR 75 คะแนน หากปฏิบัติงานได้มากกว่าขั้นต่ำเป็น 2 เท่า คะแนนประเมิน TOR จะได้ประมาณ 93 คะแนน หากปฏิบัติงานได้มากกว่าขั้นต่ำเป็น 3 เท่า คะแนนประเมิน TOR จะได้ประมาณ 98 คะแนน หากปฏิบัติงานได้มากกว่าขั้นต่ำเป็น 4 เท่า คะแนนประเมิน TOR จะได้ประมาณ 99 คะแนน หากปฏิบัติงานได้มากกว่าขั้นต่ำเป็น 5 เท่า คะแนนประเมิน TOR จะได้เพิ่มขึ้นจาก 99 คะแนนไปเรื่อยๆ แต่จะไม่ได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานได้มากกว่าภาระงานขั้นต่ำเป็น 4 เท่า คะแนนประเมินที่ได้จะเพิ่มขึ้นกว่าเดิมเล็กน้อย เนื่องจากสูตรการคำนวณได้คำนวณตามหลักการที่ว่า ต้องการให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการปฏิบัติงานกระจายไปในทุกภาระงาน และคะแนนในแต่ละภาระงานไม่สามารถนำมาเฉลี่ยกันได้



ภาพประกอบที่ 4.6 กราฟ Exponential แสดงหลักการคำนวณคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง (TOR)

ที่มา : รองศาสตราจารย์ ดร.วราวุฒ บัญญุกครอง ผู้จัดทำ

4.7 การคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานทั้งหมด

การคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานทั้งหมด โดยปกติระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR Online) จะคำนวณคะแนนมาให้ ซึ่งบุคลากรตำแหน่งวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องก็สามารถตรวจสอบการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยใช้สูตรการคำนวณที่กำหนด

การคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานทั้งหมดมีขั้นตอน คือ คำนวณคะแนนจาก 4 ภาระงาน และนำคะแนนทุกภาระงานมารวมกันแล้วปรับสัดส่วนให้ลดลงเหลือ 80% นำคะแนนที่ได้จากการปรับลดสัดส่วนมารวมกับผลการประเมินภาระงานที่ส่วนงานกำหนด แล้วปรับสัดส่วนลดลงให้เหลือ 80% อีกครั้ง จะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน (TOR) สัดส่วน 80% จากนั้นนำคะแนนผลการปฏิบัติงาน (TOR) มารวมกับคะแนนพฤติกรรมผลการปฏิบัติงาน (Competency) สัดส่วน 20% จึงจะเป็นคะแนนผลการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้งหมด 100% ดังตารางที่ 4.10 โดยมีการพิจารณาผลการประเมินดังนี้

- (1) คะแนนประเมินในแต่ละภาระงานไม่สามารถนำมาเฉลี่ยกันได้
- (2) บุคลากรตำแหน่งวิชาการจะต้องปฏิบัติงานทุกภาระงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด และภาระงานรวมกันต้องไม่น้อยกว่า 20 LU ต่อปี
- (3) บุคลากรตำแหน่งวิชาการ จะต้องมีความประเมินรวม 90 คะแนนขึ้นไปและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 จึงจะได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น

หมายเหตุ ผลงานทางวิชาการตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 นับผลงานย้อนหลัง 3 ปีตามรอบประเมินประกอบด้วยผลงานทางวิชาการ ดังนี้

1. บทความวิจัย กำหนดให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการที่อยู่กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จะต้องตีพิมพ์ผลงานในฐานข้อมูล WoS และบุคลากรตำแหน่งวิชาการกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะต้องตีพิมพ์ผลงานในฐานข้อมูล WoS หรือ Scopus
2. อนุสิทธิบัตรหรือสิทธิบัตร จะนับเป็นผลงานเมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้ว
3. หนังสือหรือตำราให้นับรวม Book Chapter ได้
4. ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ หรือผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.10 แสดงขั้นตอนการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานทั้งหมด

ขั้นตอนที่	การคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงาน
1	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้สูตรคำนวณคะแนนจาก 4 ภาระงาน ได้แก่ สอน งานวิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ บริการวิชาการ และภาระงานอื่นๆ - ภาระงานสอน ในหัวข้อนวัตกรรมการเรียนรู้ หากมีนวัตกรรมการเรียนรู้จะบวก LU เพิ่มให้ตามระดับที่ปฏิบัติได้โดยไม่เพิ่มตัวหาร - ภาระงานวิจัยและผลงานทางวิชาการอื่นๆ ในหัวข้อผลงานวิชาการ จะไม่นำมาคิดเป็นคะแนน แต่จะใช้เป็นเงื่อนไขประกอบการได้ระดับการประเมินดีเด่น
2	นำคะแนนรวม 4 ภาระงานจากขั้นตอนที่ 1 คูณ 80%
3	นำคะแนนรวมทุกภาระงานที่ปรับลดสัดส่วนแล้วในขั้นตอนที่ 2 บวกกับคะแนนประเมินภาระงานที่ส่วนงานกำหนด
4	นำคะแนนภาระงานที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 คูณ 80% (จะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน TOR ในส่วน 80%)
5	นำคะแนนผลงานการปฏิบัติงาน TOR ในขั้นตอนที่ 4 รวมกับ คะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Competency) 20% (จะได้คะแนนผลการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้งหมด คิดเป็น 100%)

4.7.1 ตัวอย่างแสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยระดับดีเด่น

ตัวอย่าง กำหนดข้อมูลเป็นประเภทภาระงานอายุงานมากกว่า 5 ปี เน้นการสอน เมื่อคำนวณตามสูตรการคำนวณผลการปฏิบัติงาน (TOR) จะได้คะแนน TOR 80% เท่ากับ 71.19 คะแนน เมื่อนำมารวมกับคะแนน Competency อีก 20 คะแนน จะได้คะแนนรวมทั้งหมด 91.19 คะแนน มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น เนื่องจากเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีคะแนนประเมินรวม 90 คะแนนขึ้นไป และมีผลงานทางวิชาการจำนวน 1 รายการ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยระดับดีเด่น

ภาระงาน	สัดส่วน	LU ตามข้อตกลง	LU ที่ปฏิบัติได้จริง	คะแนน
1.สอน	60	12	$(19+1) = 20$	$(1 - 0.25^{\frac{20}{12}}) * 60 = 54.05$
1.1 ภาระงานสอน			19	
1.2 นวัตกรรมการเรียนรู้			1	
2.วิจัยและผลงานวิชาการ	25	5	5	$(1 - 0.25^{\frac{5}{5}}) * 25 = 18.75$
2.1 ภาระงานวิจัยและผลงานทางวิชาการอื่นๆ			5	
2.2 ผลงานวิชาการ (3ปี : 1ผลงาน)			1 รายการ	
3. บริการวิชาการ	10	2	3	$(1 - 0.25^{\frac{3}{2}}) * 10 = 8.75$
3.1 ภาระงานบริการ วิชาการ			3	
4. อื่นๆ	5	1	2	$(1 - 0.25^{\frac{2}{1}}) * 5 = 4.69$
4.1 ภาระงานอื่นๆ			2	
5.รวมคะแนนข้อ(1+2+3+4)				$(54.05+18.75+8.75+4.69) = 86.24$
6.รวมคะแนนข้อ(1+2+3+4)*80%	100	20	30	$(86.24*80%) = 68.99$
7. ส่วนงานประเมิน	20			$(10+10) = 20$
7.1 ประเมินครั้งที่ 1 (10 คะแนน)				10
7.2 ประเมินครั้งที่ 2 (10 คะแนน)				10
8. คะแนน TOR รวม ข้อ(6+7)				$(68.99+20) = 88.99$
9. คะแนน TOR 80% (ข้อ 8*80%)				$(88.99*80%) = 71.19$
10.คะแนน Competency	20			= 20
คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน(ข้อ9+10)	100			$(71.19+20) = 91.19$
สรุป คะแนนผลการปฏิบัติ 91.19 คะแนน และมีผลงานวิชาการ 1 รายการ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น				

4.7.2 ตัวอย่างแสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัยระดับดีมาก

ตัวอย่าง กำหนดข้อมูลเป็นประเภทภาระงานอายุงานมากกว่า 5 ปี เน้นการสอน เมื่อคำนวณตามสูตรการคำนวณผลการปฏิบัติงาน (TOR) จะได้คะแนน TOR 80% เท่ากับ 71.19 คะแนน เมื่อนำมารวมกับคะแนน Competency อีก 20 คะแนน จะได้คะแนนรวมทั้งหมด 91.19 คะแนน มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีคะแนนประเมินรวม 90 คะแนนขึ้นไป และไม่มีผลงานทางวิชาการ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับดีมาก

ภาระงาน	สัดส่วน	LU ตามข้อตกลง	LU ที่ปฏิบัติได้จริง	คะแนน
1.สอน	60	12	$(19+1) = 20$	$(1 - 0.25^{\frac{20}{12}}) * 60 = 54.05$
1.1 ภาระงานสอน			19	
1.2 นวัตกรรมการเรียนรู้			1	
2.วิจัยและผลงานวิชาการ	25	5	5	$(1 - 0.25^{\frac{5}{5}}) * 25 = 18.75$
2.1 ภาระงานวิจัยและผลงานทางวิชาการอื่นๆ			5	
2.2 ผลงานวิชาการ (3ปี : 1ผลงาน)			-	
3. บริการวิชาการ	10	2	3	$(1 - 0.25^{\frac{3}{2}}) * 10 = 8.75$
3.1 ภาระงานบริการ วิชาการ			3	
4. อื่นๆ	5	1	2	$(1 - 0.25^{\frac{2}{1}}) * 5 = 4.69$
4.1 ภาระงานอื่นๆ			2	
5.รวมคะแนนข้อ(1+2+3+4)				$(54.05+18.75+8.75+4.69) = 86.24$
6.รวมคะแนนข้อ(1+2+3+4)*80%	100	20	30	$(86.24*80%) = 68.99$
7. ส่วนงานประเมิน	20			$(10+10) = 20$
7.1 ประเมินครั้งที่ 1 (10 คะแนน)				10
7.2 ประเมินครั้งที่ 2 (10 คะแนน)				10
8. คะแนน TOR รวม ข้อ(6+7)				$(68.99+20) = 88.99$
9. คะแนน TOR 80% (ข้อ 8*80%)				$(88.99*80%) = 71.19$
10.คะแนน Competency	20			$= 20$
คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน(ข้อ 9+10)	100			$(71.19+20) = 91.19$
ปผลสรุป คะแนนผลการปฏิบัติ 91.19 คะแนน และไม่มีผลงานวิชาการ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก				

4.7.3 ตัวอย่างแสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานข้าราชการระดับดีเด่น

ตัวอย่าง กำหนดข้อมูลเป็นประเภทภาระงานอายุงานมากกว่า 5 ปี เน้นการสอน เมื่อคำนวณตามสูตรการคำนวณผลการปฏิบัติงาน (TOR) จะได้คะแนน TOR 80% เท่ากับ 76.49 คะแนน เมื่อนำมารวมกับคะแนน Competency อีก 20 คะแนน จะได้คะแนนรวมทั้งหมด 96.49 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น เนื่องจากเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีคะแนนประเมินรวม 90 คะแนนขึ้นไป และมีผลงานทางวิชาการจำนวน 1 รายการ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานข้าราชการ ระดับดีเด่น

ภาระงาน	สัดส่วน	LUตามข้อตกลง	LU ที่ปฏิบัติได้จริง	คะแนน
1.สอน	60	6	$(11+1) = 12$	$(1 - 0.25^{\frac{12}{6}}) * 60 = 56.25$
1.1 ภาระงานสอน			11	
1.2 นวัตกรรมการเรียนรู้			1	
2.วิจัยและผลงานวิชาการ	25	2.5	5	$(1 - 0.25^{\frac{5}{2.5}}) * 25 = 23.44$
2.1 ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ			5	
2.2 ผลงานวิชาการ (3ปี : 1ผลงาน)			1 รายการ	
3. บริการวิชาการ	10	1	3	$(1 - 0.25^{\frac{3}{1}}) * 10 = 9.84$
3.1 ภาระงานบริการวิชาการ			3	
4. อื่นๆ	5	0.5	2	$(1 - 0.25^{\frac{2}{0.5}}) * 5 = 4.98$
4.1 ภาระงานอื่นๆ			2	
5.รวมคะแนนข้อ(1+2+3+4)				$(56.25+23.44+9.84+4.98) = 94.51$
6.รวมคะแนนข้อ(1+2+3+4)*80%	100	10	22	$(94.51*80\%) = 75.61$
7. ส่วนงานประเมิน (20 คะแนน)	20			$(10+10) = 20$
8. คะแนน TOR รวม ข้อ(6+7)				$(75.61+20) = 95.61$
9. คะแนนTOR 80% (ข้อ 8*80%)				$(95.61*80\%) = 76.49$
10.คะแนน Competency	20			$= 20$
คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน(ข้อ 9+10)	100			$(76.49+20) = 96.49$
สรุป คะแนนผลการปฏิบัติ 96.49 คะแนน และมีผลงานวิชาการ 1 รายการ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น				

4.7.4 ตัวอย่างแสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานข้าราชการระดับดีมาก

ตัวอย่าง กำหนดข้อมูลเป็นประเภทภาระงานอายุงานมากกว่า 5 ปี เน้นการสอน เมื่อคำนวณตามสูตรการคำนวณผลการปฏิบัติงาน (TOR) จะได้คะแนน TOR 80% เท่ากับ 76.49 คะแนน เมื่อนำมารวมกับคะแนน Competency อีก 20 คะแนน จะได้คะแนนรวมทั้งหมด 96.49 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีคะแนนประเมินรวม 90 คะแนนขึ้นไป แต่ไม่มีผลงานทางวิชาการ ดังตารางที่ 4.14

ตาราง 4.14 แสดงการคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานข้าราชการ ระดับดีมาก

ภาระงาน	สัดส่วน	LUตามข้อตกลง	LU ที่ปฏิบัติได้จริง	คะแนน
1.สอน	60	6	(11+1) = 12	$(1 - 0.25^{\frac{12}{6}}) * 60 = 56.25$
1.1 ภาระงานสอน			11	
1.2 นวัตกรรมการเรียนรู้			1	
2.วิจัยและผลงานวิชาการ	25	2.5	5	$(1 - 0.25^{\frac{5}{2.5}}) * 25 = 23.44$
2.1 ภาระงานวิจัยและผลงานวิชาการอื่นๆ			5	
2.2 ผลงานวิชาการ (3ปี : 1ผลงาน)			-	
3. บริการวิชาการ	10	1	3	$(1 - 0.25^{\frac{3}{1}}) * 10 = 9.84$
3.1 ภาระงานบริการวิชาการ			3	
4. อื่นๆ	5	0.5	2	$(1 - 0.25^{\frac{2}{0.5}}) * 5 = 4.98$
4.1 ภาระงานอื่นๆ			2	
5.รวมคะแนนข้อ(1+2+3+4)				(56.25+23.44+9.84+4.98) =94.51
6.รวมคะแนนข้อ(1+2+3+4)*80%	100	10	22	(94.51*80%) = 75.61

7. ส่วนงานประเมิน (20 คะแนน)	20			(10+10) = 20
-------------------------------------	----	--	--	---------------------

8. คะแนน TOR ข้อ(6+7)				(75.61+20) = 95.61
9. คะแนนTOR 80% (ข้อ 8*80%)				(95.61*80%) = 76.49

10.คะแนน Competency	20			= 20
----------------------------	----	--	--	-------------

คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน(ข้อ 9+10)	100			(76.49+20) = 96.49
--	-----	--	--	---------------------------

สรุป คะแนนผลการปฏิบัติ 96.49 คะแนน และไม่มีผลงานวิชาการ ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก

บทที่ 5

ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขและพัฒนา

การปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการกำหนดภาระงานบุคลากร ตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 มีรายละเอียดและเงื่อนไขค่อนข้างซับซ้อน ในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการรวมทั้งเจ้าหน้าที่ของส่วนงานไม่เข้าใจถึง วัตถุประสงค์และรายละเอียดในการการคำนวณอายุงาน การเปลี่ยนประเภทภาระงานการกำหนด สัดส่วนภาระงานและภาระงานขั้นต่ำ การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

ผู้จัดทำคู่มือมีความเห็น เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค แนวทางในการแก้ไขและพัฒนาการกำหนด ภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ ดังนี้

5.1 ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขและพัฒนาการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่ง วิชาการ

ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไขและพัฒนา
<p>1. การคำนวณอายุงาน</p> <p>1.1 ไม่เข้าใจวิธีการคำนวณอายุงานเพื่อนำไป กำหนดประเภทภาระงาน</p> <p>1.2 ข้อมูลอายุงานที่ระบบประมวลผลมาให้ เบื้องต้นมีความผิดพลาด</p>	<p>1.1 จัดทำตัวอย่างวิธีการคำนวณอายุงาน โดยมีการยกตัวอย่างการคำนวณอายุงานเป็นกรณี ต่างๆ</p> <p>1.2 เจ้าหน้าที่ส่วนงานดำเนินการตรวจสอบ ข้อมูลประวัติของบุคลากรตำแหน่งวิชาการ เช่น ข้อมูลการลาไปศึกษา ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทาง วิชาการ ลาไปปฏิบัติงานองค์การระหว่าง ประเทศ หากพบข้อมูลไม่ถูกต้อง ให้ดำเนินการ แก้ไขให้ถูกต้องก่อนจะถึงรอบการประเมิน เพื่อให้ระบบสามารถคำนวณอายุงานเบื้องต้นได้ อย่างถูกต้อง</p>

ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไขและพัฒนา
<p>2. การเปลี่ยนประเภทภาระงาน</p> <p>2.1 ไม่เข้าใจถึงเงื่อนไขในการเปลี่ยนประเภทภาระงาน</p> <p>2.2 การเปลี่ยนประเภทภาระงานจากกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี เป็นกลุ่มอายุงานเกิน 5 ปี ไม่สอดคล้องกับอายุงานที่ได้ปฏิบัติงานจริง เนื่องจากบางคนมีอายุงานมากกว่า 5 ปีไปแล้วแต่ไม่สามารถเปลี่ยนได้ เพราะอยู่ในประเภทภาระงานเดิมไม่ครบ 2 ปี</p>	<p>2.1 จัดทำตัวอย่างกรณีการเปลี่ยนประเภทภาระงานยกตัวอย่างประกอบ โดยมี Flowchart แสดงขั้นตอนการเปลี่ยนประเภทภาระงาน</p> <p>2.2 แก้ไขประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2562 โดยยกเว้นกรณีอยู่ในกลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี ต่อมาเมื่ออายุงานเกิน 5 ปี ให้สามารถเปลี่ยนประเภทภาระงานเป็นกลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปีได้ในรอบการประเมินถัดไป โดยไม่ต้องอยู่ในประเภทภาระงานเดิมจนครบ 2 ปี</p>
<p>3. การกำหนดสัดส่วนภาระงานและภาระงานขั้นต่ำ</p> <p>บุคลากรตำแหน่งวิชาการจะต้องกำหนดสัดส่วนภาระงาน และภาระงานขั้นต่ำทั้ง 2 ส่วน เนื่องจากสัดส่วนภาระงาน และภาระงานขั้นต่ำ ยังไม่มีความสอดคล้องกันในด้านของตัวเลขที่กำหนด</p>	<p>แก้ไขประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ พ.ศ. 2562 โดยจัดทำตัวเลขของสัดส่วนภาระงาน และภาระงานขั้นต่ำให้มีความสอดคล้องกัน</p>

ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไขและพัฒนา
<p>4. การรายงานผลการปฏิบัติงาน</p> <p>บุคลากรตำแหน่งวิชาการไม่ทราบรายละเอียดและขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการก่อนการรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบ TOR Online ทำให้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ระบบ TOR Online ประมวลผลทำให้เกิดความผิดพลาด</p>	<p>จัดทำ Flow chart อธิบายการทำงานของระบบ TOR Online ในการประมวลผลข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมารายงานผลการปฏิบัติงาน และอธิบายถึงรายละเอียดที่บุคลากรตำแหน่งวิชาการจะต้องดำเนินการกรอกข้อมูลในระบบต่างๆ ก่อนจะรายงานผลการปฏิบัติงานในระบบ TOR Online</p>
<p>5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีสูตรการคำนวณที่ยุ่งยากและซับซ้อน ซึ่งหากบุคลากรตำแหน่งวิชาการต้องการคิดคะแนนประเมินด้วยตนเองก็จะต้องทำการคำนวณหลายขั้นตอน</p>	<p>ดำเนินการจัดทำ template การคำนวณโดยใช้โปรแกรม excel เผยแพร่ในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถดาวน์โหลดเพื่อนำไปทดลองคำนวณผลการปฏิบัติงานของตนเองได้</p>

5.2 ข้อเสนอแนะ การปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ

ผู้จัดทำคู่มือมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขหลักเกณฑ์การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ โดยควรแยกการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งทางวิชาการออกเป็นแต่ละระดับตำแหน่ง ได้แก่ ภาระงานบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ ภาระงานบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาระงานบุคลากรตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และภาระงานบุคลากรตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยมีข้อตกลงภาระงานของบุคลากรตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ แตกต่างกันไปตามระดับของตำแหน่งเพื่อช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานของส่วนงานตามแผนพัฒนาส่วนงาน และสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

บรรณานุกรม

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2562). บันทึกข้อความเรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเรื่องการดำเนินการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการปี 2562 ในภาระงานที่ส่วนงานประเมิน. สืบค้นเมื่อ 31 สิงหาคม 2562 จาก <http://www.personnel.psu.ac.th/word/9.451.pdf>

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2562). บันทึกข้อความเรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเรื่องการขอเปลี่ยนแปลงประเภทภาระงาน (track) เป็นกลุ่มเน้นบริการวิชาการ. สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2562 จาก <http://www.personnel.psu.ac.th/word/9.452.pdf>

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558 (2558). ราชกิจจานุเบกษา, 132(ตอนที่ 82 ง), 65-67.

ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2522). ราชกิจจานุเบกษา, 96(ตอนที่ 68), 120.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2558). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2562 จาก http://www.personnel.psu.ac.th/com/com_298.pdf

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2558). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องมาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2562 จาก <http://www.planning.psu.ac.th/documents/loadunit/Announced-PSU2558.pdf>

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2560). แผนพัฒนามหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2562 จาก <http://www.planning.psu.ac.th/index.php/information/8-plan-psu>

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2562). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562. สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2562 จาก <http://www.personnel.psu.ac.th/com/com301.pdf>

รัฐพล บุญญานวัตร. (2560). มหาวิทยาลัย 4.0 : กับการตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติ. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2562 จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_414150

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)

เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)

เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นไปตามพันธกิจและเป้าหมายของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการไปปฏิบัติงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ตลอดจนใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับ นำมาถ่ายทอดให้แก่นิสิตนักศึกษา เพื่อผลิตนิสิตนักศึกษาที่มีคุณภาพในการรองรับต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๘ ก.พ.อ. จึงกำหนดมาตรฐานภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจและเป้าหมายของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“ภาระงานสอน” หมายถึง การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ครอบคลุมการสอนทุกประเภท เช่น งานสอนแบบบรรยาย งานสอนปฏิบัติการ งานสอนภาคสนาม งานควบคุมวิทยานิพนธ์ เป็นต้น

“ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น” หมายถึง งานศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบตามกระบวนการวิธีวิจัย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือต่อยอดองค์ความรู้เดิมที่จะนำไปสู่การประยุกต์ในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจบริการ และชุมชนท้องถิ่น เพื่อแก้ปัญหาเชิงเทคนิค และวิศวกรรม การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการบริหารจัดการ รวมถึงงานวิชาการประเภทอื่น ๆ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

“ภาระงานบริการวิชาการ” หมายถึง งานที่มีลักษณะนำความรู้ที่มีอยู่แล้วไปช่วยทำความเข้าใจกับปัญหา แก้ปัญหา หรือปรับปรุงพัฒนาตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงงานส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพต่อกลุ่มบุคคล สังคม

“ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” หมายถึง งานหรือกิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อันเป็นการดำรงไว้ซึ่งคุณค่า อัตลักษณ์ของท้องถิ่น เอกลักษณ์ของชาติ รวมทั้งปลูกฝังความเป็นชาติ ในลักษณะต่าง ๆ

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๓ ประกาศ ก.พ.อ. นี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๔ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการ ต้องมีภาระงาน ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๓๕ ชั่วโมง ดังนี้

(๑) ภาระงานสอน

(๒) ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น

(๓) ภาระงานบริการวิชาการ

(๔) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

(๕) ภาระงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์

ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดสัดส่วนภาระงานด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านตาม (๑) ถึง (๕) และวิธีการคิดภาระงานให้สอดคล้องกับพันธกิจของแต่ละสถาบัน

ข้อ ๕ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดผลงานทางวิชาการ โดยคำนึงถึงความเป็นเลิศทางวิชาการและความเป็นที่ยอมรับในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ ให้สอดคล้องกับพันธกิจของแต่ละสถาบัน โดยผลงานทางวิชาการที่กำหนดสอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์

ข้อ ๖ ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจลดหรือยกเว้นภาระงานให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และอาจกำหนดมาตรฐานภาระงานที่แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ข้างต้นก็ได้

ข้อ ๗ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาออกข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันหลังจากที่ประกาศนี้ใช้บังคับ และรายงานให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่สภาสถาบันอุดมศึกษาเห็นชอบ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเรือเอก ณรงค์ พิพัฒนาศัย

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.พ.อ.

ภาคผนวก ข.

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยภาระงานทางวิชาการของ
ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ
ศาสตราจารย์ พ.ศ. 2558



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ว่าด้วยภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
พ.ศ.2558

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง
อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และมาตรา 15(2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ.2522
ประกอบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2558 และโดยมติสภา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในคราวประชุมครั้งที่ 370(8/2558) เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2558
จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยภาระงานทาง
วิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
พ.ศ.2558”

ข้อ 2 ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย”	หมายถึง	สภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
“มหาวิทยาลัย”	หมายถึง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
“ก.พ.อ.”	หมายถึง	คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา
“ภาระงานสอน”	หมายถึง	การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่

ครอบคลุมการสอนทุกประเภท เช่น งานสอนแบบบรรยาย งานสอนปฏิบัติการ งานสอนภาคสนาม
งานควบคุมวิทยานิพนธ์ เป็นต้น

“ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น” หมายถึง งานศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ
ตามกระบวนการวิธีวิจัย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือต่อยอดองค์ความรู้เดิมที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใน
ด้านต่างๆ ทั้งนี้รวมถึงการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจบริการ และชุมชนท้องถิ่น
เพื่อแก้ปัญหาเชิงเทคนิค และวิศวกรรม การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการบริหารจัดการ
รวมถึงงานวิชาการประเภทอื่นๆ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้
ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

“ภาระงานบริการวิชาการ” หมายถึง งานที่มีลักษณะนำความรู้ที่มีอยู่แล้วไป
ช่วยทำความเข้าใจกับปัญหา แก้ปัญหา หรือปรับปรุงพัฒนาตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึง
งานส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพต่อกลุ่มบุคคล สังคม

-2-

“ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” หมายถึง งานหรือกิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันเป็นการดำรงไว้ซึ่งคุณค่า อัตลักษณ์ของท้องถิ่น เอกลักษณ์ของชาติ รวมทั้งปลูกฝังความเป็นชาติในลักษณะต่างๆ

“ผู้บริหาร” หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน สำนัก รองคณบดี รองผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน สำนัก ที่เทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา และตำแหน่งอื่น ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยกำหนด

“ตำแหน่งวิชาการ” หมายถึง ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ข้อ 3 ให้ยกเลิกข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2554

ข้อ 4 ข้อบังคับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 5 ภาระงานทางวิชาการให้ใช้สำหรับข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ โดยกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ต้องมีภาระงานไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง ดังนี้

- (1) ภาระงานสอน
- (2) ภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่น
- (3) ภาระงานบริการวิชาการ
- (4) ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- (5) ภาระงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

สัดส่วนภาระงานตาม (1) ถึง (5) และวิธีการคิดภาระงานให้มหาวิทยาลัยกำหนด และจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 6 ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการ ดังนี้

- (1) งานวิจัย กลุ่มเน้นสอน และกลุ่มเน้นวิจัย มีงานวิจัยตีพิมพ์ฐานข้อมูลระดับชาติ (TCI) หรือระดับนานาชาติ ปีละ 1 รายการ หรือ
- (2) งานวิจัยและพัฒนาร่วมกับภาคเอกชน หรือชุมชนท้องถิ่น ปีละ 1 รายการ หรือ
- (3) ตำราหรือหนังสือ ปีละ 1 รายการ หรือ
- (4) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่เทียบเท่างานวิจัยตาม (1) ปีละ 1 รายการ หรือ
- (5) บทความทางวิชาการ ตีพิมพ์ฐานข้อมูลระดับชาติ (TCI) หรือระดับนานาชาติ ปีละ 2 รายการ

ข้อ 7 ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการ ดังนี้

- (1) งานวิจัย
 - (ก) กลุ่มเน้นสอน มีงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ (TCI) ปีละ 2 รายการ หรืองานวิจัย ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติปีละ 1 รายการ
 - (ข) กลุ่มเน้นวิจัย มีงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ปีละ 1 รายการ หรือ
- (2) งานวิจัยและพัฒนาร่วมกับภาคเอกชน หรือชุมชนท้องถิ่นปีละ 1 รายการ หรือ
- (3) ตำรา หรือหนังสือปีละ 1 รายการ หรือ
- (4) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบเท่างานวิจัยตาม (1) ปีละ 1 รายการ

ข้อ 8 ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ มีภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการ ดังนี้

- (1) งานวิจัย
 - (ก) กลุ่มเน้นสอน มีงานวิจัยตีพิมพ์ฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ปีละ 1 รายการ
 - (ข) กลุ่มเน้นวิจัย สายวิทยาศาสตร์ มีงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Web of science สายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Web of science หรือฐานข้อมูล scopus ปีละ 1 รายการ หรือ
- (2) งานวิจัยและพัฒนาร่วมกับภาคเอกชนหรือชุมชนท้องถิ่นปีละ 1 รายการ หรือ
- (3) ตำราหรือหนังสือปีละ 1 รายการ หรือ
- (4) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ ที่เทียบเท่างานวิจัยตาม (1) ปีละ 1 รายการ

ข้อ 9 การเผยแพร่ผลงานประเภทงานวิจัย ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นต้องได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

สำหรับผลงานประเภทงานวิจัย และบทความทางวิชาการที่เผยแพร่ในวารสารต้องตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ (TCI) กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 หรือระดับนานาชาติตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ข้อ 10 ภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการตามข้อ 6 ข้อ 7 และข้อ 8 คณะโดยคณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน สามารถพิจารณาผลงานในเชิงเทียบเคียงกับภาระงานตามปกติได้ตามความเหมาะสมของภารกิจของคณะ/หน่วยงาน

ภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการ ตามวรรคหนึ่งสามารถเฉลี่ยผลงานย้อนหลังได้ไม่เกิน 3 ปี โดยเฉลี่ยขึ้นผลงาน ซึ่งหากปีใดผลงานครบตามเกณฑ์ที่กำหนดก็ไม่ต้องเฉลี่ยผลงานย้อนหลัง 3 ปี

ข้อ 11 สัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการอาจเป็นผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการแต่ผู้เดียว หรือเป็นผลงานร่วมกับผู้อื่น ตามสัดส่วนที่เหมาะสมกับสภาพของผลงาน และสาขาวิชา โดยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยกำหนด และออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 12 ภาระงานที่เป็นผลงานทางวิชาการของผู้บริหารให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดและออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 13 การปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการให้นำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และการได้รับเงินรางวัลประจำปี โดยออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ 14 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และออกประกาศที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยพิจารณาและให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 30 S.A. 2558



(ศาสตราจารย์จรัส สุวรรณเวลา)

นายกสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาคผนวก ค.

ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย

และการปรับปรุงบัญชีเทียบ load

ภาคผนวก ง.

คำสั่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



คำสั่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ที่ 0309 /2562

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เพื่อให้การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 34 และมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 จึงให้แต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1. รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ | คณะกรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา | คณะกรรมการ |
| 4. คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ | คณะกรรมการ |
| 5. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | คณะกรรมการ |
| 6. ประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ | คณะกรรมการ |
| 7. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายระบบทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| 8. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริการวิชาการ | คณะกรรมการ |
| 9. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนามองค์กร วิทยาเขตปัตตานี | คณะกรรมการ |
| 10. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตภูเก็ต | คณะกรรมการ |
| 11. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารและทรัพยากรบุคคล วิทยาเขตตรัง | คณะกรรมการ |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา | คณะกรรมการ |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา หุ่นศรีสกุล | คณะกรรมการ |
| 14. นายธัญญ์ เพชรานนท์ | คณะกรรมการ |
| 15. ผู้อำนวยการกองแผนงาน | คณะกรรมการ |
| 16. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบคำสั่ง ศูนย์คอมพิวเตอร์ | คณะกรรมการ |
| 17. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| 18. หัวหน้างานบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 19. หัวหน้างานงานทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 20. นางวัชรีย์ ไชยศรี | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 21. นางสาวจตุพร อมรกุล | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานชุดนี้มีหน้าที่พิจารณากำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์ แนวทาง และพัฒนาระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการแต่ละประเภทภาระงาน (Track) การรายงานข้อมูล ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 22 ก.พ. 2562



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี



คำสั่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ที่ 0607 /2562

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (เพิ่มเติม)

ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ 309/2562 ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2562 ได้แต่งตั้ง
คณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ไปแล้ว
นั้น เพื่อให้การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
จึงให้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการเพิ่มเติม ประกอบด้วย
บุคคลดังต่อไปนี้

1. คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ
2. ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 19 เม.ย. 2562

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี



คำสั่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ที่ 0681 /2562

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (เพิ่มเติม)

ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ 309/2562 ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2562 และคำสั่ง
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่ 607/2562 ลงวันที่ 19 เมษายน 2562 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ จึงให้แต่งตั้ง หัวหน้างานวิจัยสถาบัน กองแผนงาน เป็นคณะกรรมการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ - 7 พ.ค. 2562

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัติ แก้วประดับ)

อธิการบดี

ภาคผนวก จ.

ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากร
ตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562



ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 34 และ 39 (2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 และข้อ 8(2) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 และโดยมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 7/2562 เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2562 จึงให้ออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562”

ข้อ 2 ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2562 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“บุคลากรตำแหน่งวิชาการ” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดีหรือหัวหน้าส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะขึ้นไป ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการ หัวหน้าหน่วยงานที่เทียบเท่าภาควิชา ผู้ช่วยคณบดี และผู้ช่วยผู้อำนวยการ

“ประเภทภาระงาน (track)” หมายความว่า กลุ่มผู้มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี (ทั่วไป) กลุ่มผู้มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี เน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ กลุ่มผู้มีอายุงานมากกว่า 5 ปี เน้นการสอน กลุ่มผู้มีอายุงานมากกว่า 5 ปี เน้นการวิจัย กลุ่มผู้มีอายุงานมากกว่า 5 ปี เน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ และกลุ่มเน้นบริการวิชาการ

ข้อ 4 การกำหนดรายละเอียดของประเภทภาระงาน (track)

(1) การกำหนดสัดส่วนประเภทภาระงาน (track) ของบุคลากรตำแหน่งวิชาการ ให้กำหนดดังนี้

ประเภทภาระงาน (track)	ภาระงาน (ร้อยละโดยประมาณ) คิดเป็น 100% และปรับลดสัดส่วนเหลือ 80%				คณะ/ส่วนงาน ประเมินร้อยละ (5)
	สอน (1)	วิจัย (2)	อื่นๆ (3)	บริการ วิชาการ (4)	
กลุ่มอายุงานไม่เกิน 5 ปี					
1. อายุงานไม่เกิน 5 ปี (ทั่วไป)	50-60	30-40	5-10	5-10	20
2. เน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ	25-60	25-60	5-10	10-40	20
กลุ่มอายุงานมากกว่า 5 ปี					
1. เน้นการสอน	55-65	25-35	5-10	5-10	20
2. เน้นการวิจัย	25-35	55-65	5-10	5-10	20
3. เน้นการบริการวิชาชีพสุขภาพ	25-60	25-60	5-10	10-40	20
กลุ่มเน้นบริการวิชาการ	10-50			10-50	20

(2) ให้ส่วนงานโดยกรรมการประจำส่วนงาน พิจารณากำหนดประเภทภาระงาน (track) ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของส่วนงาน และกำหนดภาระงานที่ชัดเจนเป็นข้อตกลงภาระงานของบุคลากรตำแหน่งวิชาการแต่ละคนในแต่ละรอบการประเมิน

สำหรับการกำหนดประเภทภาระงาน (track) บริการวิชาการ จะต้องเป็นบุคลากรตำแหน่งวิชาการที่ส่วนงานเห็นชอบ และดำเนินการจัดส่งรายชื่อให้กับศูนย์บริการวิชาการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งพิจารณา

(3) บุคลากรตำแหน่งวิชาการที่เลือกประเภทภาระงาน (track) ในแต่ละครั้ง สามารถเปลี่ยนประเภทภาระงาน (track) ได้เมื่อระยะเวลาผ่านไป 2 ปี

หากบุคลากรตำแหน่งวิชาการได้รับการพิจารณาให้อยู่ในประเภทภาระงาน (track) บริการวิชาการ จะสามารถเปลี่ยนประเภทภาระงานได้ตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติ และจะต้องกลับมาอยู่ในประเภทภาระงาน (track) เดิมเมื่อสิ้นสุดโครงการ

(4) บุคลากรตำแหน่งวิชาการที่อายุงานไม่เกิน 5 ปี หากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สามารถปรับเปลี่ยนประเภทภาระงาน (track) ในกลุ่มผู้ที่อายุงานมากกว่า 5 ปีได้

ข้อ 5 กำหนดให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการมีภาระงานขั้นต่ำตามประเภทภาระงาน (track) ดังนี้

ภาระงาน	หัวข้อประเมิน	ภาระงานขั้นต่ำ					เน้น บริการวิชาการ
		อายุงานไม่เกิน 5 ปี		อายุงานมากกว่า 5 ปี			
		กลุ่มทั่วไป	เน้นวิชาชีพ สุภาพ	เน้นการสอน	เน้นการวิจัย	เน้นวิชาชีพ สุภาพ	
1. สอน	1. ภาระงานสอน	ไม่ต่ำกว่า 9 LU	ไม่ต่ำกว่า 9 LU	ไม่ต่ำกว่า 12 LU	ไม่ต่ำกว่า 9 LU	ไม่ต่ำกว่า 9 LU	ไม่ต่ำกว่า 9 LU
	2. นวัตกรรมกร เรียนรู้	ระดับ 1	ระดับ 1	ระดับ 1	ระดับ 1	ระดับ 1	ให้กรรมการที่ มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เป็นผู้กำหนด
2. วิจัย และ ผลงาน วิชาการ อื่น ๆ	1. ภาระงานวิจัย และผลงาน ทางวิชาการ อื่น ๆ	ไม่ต่ำกว่า 4 LU	ไม่ต่ำกว่า 4 LU	ไม่ต่ำกว่า 4 LU	ไม่ต่ำกว่า 7 LU	ไม่ต่ำกว่า 4 LU	ให้กรรมการที่ มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เป็นผู้กำหนด
	2. ผลงาน วิชาการ	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ภายใน 3 ปี มี 1 รายการ (WoS/Scopus)	ให้กรรมการที่ มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เป็นผู้กำหนด
3. บริการ วิชาการ	1. ภาระงาน บริการ วิชาการ	2 LU	4 LU	2 LU	2 LU	4 LU	ให้กรรมการที่ มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เป็นผู้กำหนด
4. ภาระ งานอื่น ๆ	1.ภาระงานอื่น ๆ	1 LU	1 LU	1 LU	1 LU	1 LU	ให้กรรมการที่ มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เป็นผู้กำหนด
5. ภาระ งานที่ ส่วนงาน กำหนด	ส่วนงานกำหนด หัวข้อประเมิน โดยสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย หรือแผนพัฒนา ส่วนงาน						ให้กรรมการที่ มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เป็นผู้กำหนด

ข้อ 6 นวัตกรรมการเรียนรู้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 7 ผลงานวิชาการ ให้นำผลงานย้อนหลัง 3 ปีตามรอบประเมิน ดังนี้

(1) บทความวิจัย กำหนดให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการที่อยู่กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จะต้องตีพิมพ์ผลงานในฐานข้อมูล WoS และบุคลากรตำแหน่งวิชาการกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะต้องตีพิมพ์ผลงานในฐานข้อมูล WoS หรือ Scopus

(2) อนุสิทธิบัตร หรือสิทธิบัตร จะนับเป็นผลงานเมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้ว

(3) หนังสือ หรือตำราให้นับรวม Book Chapter ได้

(4) ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ หรือผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ข้อ 8 ให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการทำข้อตกลงภาระงานในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR Online) และให้กรอกข้อมูลในระบบภาระงานตามประกาศมหาวิทยาลัยเรื่อง มาตรฐานภาระงานในฐานอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย เว้นแต่บุคลากรตำแหน่งวิชาการดังต่อไปนี้ให้จัดทำข้อตกลงเป็นเอกสารเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

(1) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ถึง 1 ปี ได้แก่

(ก) กรณีบรรจุใหม่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน

(ข) กลับจากลาศึกษาต่อ หรือ ลาไปเพิ่มพูนความรู้

(ค) อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อโดยใช้เวลาบางส่วนซึ่งไม่ได้รับมอบหมาย

วิชาสอน

(ง) ไม่มีนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในความดูแล

(จ) ไม่มีนวัตกรรมการเรียนรู้

(ฉ) ไม่มีผลงานวิชาการ และกรณีอื่นๆ

(2) มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี แต่ส่วนงานไม่ได้มอบหมายวิชาสอนให้

(3) ป่วย และไม่สามารถทำข้อตกลงภาระงานในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR Online) ได้โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา

(4) ผู้บริหารเมื่อพ้นจากตำแหน่งบริหารให้ระยะเวลา 2 ปี หลังพ้นจากตำแหน่ง และให้ทำข้อตกลงภาระงานในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR Online) ในต้นรอบประเมินถัดไป

(5) บุคลากรตำแหน่งวิชาการที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๆ

(6) ตำแหน่งอาจารย์นักวิจัย อาจารย์ชาวต่างประเทศ อาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ บุคลากรตำแหน่งวิชาการสังกัดโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

(7) บุคลากรที่ได้รับการพิจารณาให้อยู่ในประเภทภาระงาน (track) บริการวิชาการ

(8) ประเด็นอื่นๆ ที่นอกเหนือ ขอให้ส่วนงานเสนอต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา

ข้อ 9 เกณฑ์การพิจารณาผลการประเมิน

(1) คะแนนประเมินในแต่ละภาระงานไม่สามารถนำมาเฉลี่ยกันได้

(2) บุคลากรตำแหน่งวิชาการจะต้องปฏิบัติงานทุกภาระงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด และภาระงานรวมกันต้องไม่น้อยกว่า 20 LU ต่อปี

(3) บุคลากรตำแหน่งวิชาการจะต้องมีคะแนนประเมินรวม 90 คะแนนขึ้นไป และมีผลงานวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้ จึงจะได้รับผลการประเมินในระดับดีเด่น

ข้อ 10 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และในกรณีที่มีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยและให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ 11 บรรดาประกาศหรือมติอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ 23 ก.ค. 2562



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัตติ แก้วประดับ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เอกสารแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
เรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562

หลักเกณฑ์วัดกรรมการเรียนรู้

ระดับที่ 1

ออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เช่น Project-based, problem-based, game-based, team-based learning, STEM, simulation, case-based, social/community-based เป็นต้น

ระดับที่ 2

จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการข้ามสาขา/ศาสตร์ หรือจัดการเรียนการสอนแบบ Work-integrated learning (WIL) ร่วมกับสถานประกอบการ/ชุมชน โดยสถานประกอบการ/ชุมชนมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน

คำอธิบาย: บูรณาการข้ามสาขา/ศาสตร์ หมายถึง การนำเอาศาสตร์ที่แตกต่างกันเพื่อก่อให้เกิดศาสตร์ใหม่หรือวิชาใหม่หรือหลักสูตรใหม่

ระดับที่ 3

ผลงานวิจัยในชั้นเรียนหรือผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของอาจารย์ ที่ได้รับการเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ หรือนำไปใช้ประโยชน์แล้ว เช่น การผลิตสื่อประเภท MOOC การออกแบบโปรแกรม หรือผลงานของนักศึกษาที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ได้รับการเผยแพร่หรือได้ใช้ประโยชน์แล้ว

การเผยแพร่

การตีพิมพ์ในวารสารวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ หรือ

การนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

การแข่งขัน

การแข่งขันภายนอกมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

หลักฐานการพิจารณาวัดกรรมการเรียนรู้ : ให้นำส่งหลักฐานยืนยันการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่วนงานทั้งนี้ให้ส่วนงานเป็นผู้พิจารณากำหนดรายการหลักฐานที่จะต้องแสดงสำหรับแต่ละระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของคณะ

** ทั้งนี้ระดับนวัตกรรมการเรียนรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนรายวิชาที่สอนหรือจำนวนรายวิชาที่นำนวัตกรรมการเรียนรู้ไปใช้ แต่เป็นการพิจารณาว่าบุคลากรตำแหน่งวิชาการแต่ละท่านว่ามีนวัตกรรมการเรียนรู้ในปีการประเมินหรือไม่ และนวัตกรรมที่ได้ยื่นหลักฐานอยู่ในระดับใด ซึ่งสามารถระบุได้เพียงระดับเดียว โดยจะต้องออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นความคิดและให้นักศึกษามีส่วนร่วมในชั้นเรียน เช่นการประยุกต์เทคโนโลยี/การใช้ Application ในการจัดการเรียนการสอน (เช่น Kahoot) การตั้งคำถามแบบกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ การสะท้อนคิด (Reflection) เป็นต้น

ภาคผนวก ฉ.

บันทึกข้อความกองการเจ้าหน้าที่

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเรื่องการดำเนินการกำหนดภาระงานบุคลากร
ตำแหน่งวิชาการ ปี 2562 ในภาระงานที่ส่วนงานประเมิน



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ โทร.2044

ที่ มอ 024/ว 312

วันที่ 19 กรกฎาคม 2562

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเรื่องการดำเนินการกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการปี 2562

ในภาระงานที่ส่วนงานประเมิน

เรียน ตามรายนามที่แนบ

ตามที่ ก.บ.ม.ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2562 เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2562 ได้มีมติเห็นชอบเรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการปี 2562 และแนวทางการประเมินภาระงานที่ส่วนงานประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ 16 ของคะแนนรวม ของการประเมินภาระงานและการประเมินสมรรถนะ มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบ ทั้งนี้ส่วนงานสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามบริบทของแต่ละส่วนงาน และจัดส่งหลักเกณฑ์ให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2562 นั้น โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำประกาศเรื่อง การกำหนดภาระงานบุคลากรตำแหน่งวิชาการปี 2562 ซึ่งอยู่ระหว่างเสนอต่อมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การกำหนดแนวทางการประเมินภาระงานที่ส่วนงานประเมินเป็นไปด้วยความเรียบร้อย กองการเจ้าหน้าที่จึงขอให้ส่วนงานได้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ 16 ของคะแนนรวม โดยจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2562 และประกาศให้บุคลากรในส่วนงานได้รับทราบเพื่อเป็นไปตามมติที่ประชุม ก.บ.ม.ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายสิทธิศักดิ์ สมบัติยานุชิต)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

1. แนวทางการกำหนดภาระงานที่ส่วนงานประเมินร้อยละ 16 ของคะแนนรวม (TOR+Competency) ซึ่งส่วนงานสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามบริบทของแต่ละส่วนงาน โดยอาจพิจารณาในประเด็นด้านคุณภาพ ดังนี้

1.1 ประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

- (1) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ : ยาง ปาล์ม การแก้ไขปัญหาความยากจน
- (2) อาหารและการแปรรูป : ซาลาด
- (3) การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ
- (4) ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และการจัดการภัยพิบัติ ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ทะเลสาบสงขลา ประมงและการเพาะเลี้ยง
- (5) สังคมพหุวัฒนธรรม การศึกษา ภาษา
- (6) สุขภาพและการแพทย์
- (7) Digital Smart city and Creative Economy
- (8) การจัดการพลังงาน
- (9) สังคมสูงวัย (Aging Society)
- (10) ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง

1.2 คุณภาพงานสอน

- (1) นำหลักเกณฑ์การประเมินตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะอาจารย์ (PSU-TPFS) มาปรับใช้
- (2) มีการทำงานเป็นทีมในรายวิชาที่มีผู้สอนหลายท่าน
- (3) การได้รับรางวัลคุณภาพด้านการสอน
- (4) การส่งเกรดถูกต้องทันเวลาตามกำหนด
- (5) มีการนำข้อคิดเห็นของนักศึกษามาปรับปรุงการสอน
- (6) การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาส่งนักศึกษาไปแข่งขันต่าง ๆ เป็นต้น

1.3 คุณภาพงานวิจัย

- (1) มีการทำงานวิจัยเป็นทีม
- (2) ผลงานวิจัยตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน
- (3) งานวิจัยมีการอ้างอิงในระดับสูง
- (4) มีการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ
- (5) การได้รับรางวัลคุณภาพต่าง ๆ เป็นต้น

-2-

1.4 คุณภาพงานบริการวิชาการ

- (1) ให้บริการทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม
- (2) การได้รับรางวัลคุณภาพด้านการบริการวิชาการ เป็นต้น

1.5 ภารกิจที่ส่วนงานกำหนด

- (1) การให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่ส่วนงานกำหนด
- (2) เข้าร่วมประชุมภาควิชาและส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ
- (3) ร่วมเป็นกรรมการต่างๆของภาควิชาและส่วนงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- (4) การเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง เป็นต้น

2. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR)

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินปีละ 1 ครั้ง และได้กำหนดให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานระหว่างรอบประเมิน (ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคมปีที่แล้ว ถึง 31 มกราคม ปีปัจจุบัน) โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินเพื่อติดตามและแจ้งผลการประเมิน ดังนี้

2.1 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงภาระงานสัดส่วนร้อยละ 80

- (1) การประเมินในส่วนของภาระงานสอน วิจัย บริการวิชาการ และ ภาระงานอื่นๆ สัดส่วนร้อยละ 64 ต่อปี ให้ประเมินปีละ 1 ครั้ง และ
- (2) การประเมินผลตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนงานกำหนด สัดส่วนร้อยละ 16 ต่อปี ให้ประเมินปีละ 2 ครั้ง โดยแบ่งสัดส่วนเป็นร้อยละ 8 ต่อครั้งรอบการประเมิน เพื่อประโยชน์ในการติดตาม แนะนำและพัฒนาปรับปรุงการทำงาน

2.2 ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Competency) สัดส่วนร้อยละ 20

ภาคผนวก ช.

บันทึกข้อความกองการเจ้าหน้าที่

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจ เรื่องการขอเปลี่ยนแปลงประเภทภาระงาน (track)

เป็นกลุ่มเน้นบริการวิชาการ

**ด่วน****บันทึกข้อความ**

ส่วนงาน งานทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่

โทร. 2044

ที่ มอ 024/ ว **462**วันที่ **7** พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเรื่องการขอเปลี่ยนประเภทภาระงาน (track) เป็นกลุ่มเน้นบริการวิชาการ

เรียน ตามรายนามที่แนบ

ตามที่ประชุม ก.บ.ม. ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2562 เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2562 มีมติเห็นชอบให้มีการกำหนดประเภทภาระงาน (track) บริการวิชาการ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการขอเปลี่ยนประเภทภาระงาน (track) เป็นกลุ่มเน้นบริการวิชาการ กองการเจ้าหน้าที่จึงขอชักซ้อมความเข้าใจในการดำเนินการ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเห็นสมควรแจ้งให้บุคลากรตำแหน่งวิชาการทราบต่อไปด้วย
จะขอบคุณยิ่ง

(นายบุญประสิทธิ์ กฤตย์ประชา)

รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพ

เอกสารแนบท้าย

แนวทางการขอเปลี่ยนประเภทภาระงาน (track) เป็นกลุ่มเน้นบริการวิชาการ

1. บุคลากรตำแหน่งวิชาการ จะต้องเป็นผู้ที่มีความโดดเด่นในเรื่องการบริการวิชาการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยและส่วนงาน รวมทั้งมีการส่งผลกระทบ (impact) ต่อพื้นที่และการพัฒนาประเทศ
2. แสดงสัดส่วนภาระงานในโครงการบริการวิชาการที่ยื่นขอในแต่ละโครงการ ซึ่งสามารถยื่นได้มากกว่า 1 โครงการ โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาโครงการบริการวิชาการ ดังนี้
 - 2.1 ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจากมหาวิทยาลัย โดยผ่านหน่วยงานกลางด้านบริการวิชาการในระดับวิทยาเขต
 - 2.2 เป็นโครงการใหม่ที่ไม่เคยยื่นเพื่อขอรับการประเมินมาก่อน ยกเว้นโครงการต่อเนื่อง
 - 2.3 โครงการที่ยื่นขอเป็นโครงการประเภทแบบให้เปล่า (ไม่คิดค่าธรรมเนียมบริการวิชาการ) จะต้องได้รับอนุมัติให้ปิดโครงการแล้วภายในช่วงที่ขอรับการประเมิน โดยในโครงการจะต้องมีชุมชนที่ได้รับบริการตั้งแต่ 2 ชุมชนขึ้นไป หรือมีเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัยร่วมดำเนินงานทั้งจากองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในรูปของนิติบุคคลรวมอย่างน้อย 2 เครือข่าย หรือมีผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการเป็นรูปธรรมมีหลักฐานชัดเจน
 - 2.4 โครงการที่ยื่นขอเป็นโครงการประเภทก่อให้เกิดรายได้ หากโครงการนั้นยังดำเนินการไม่เสร็จสิ้นหรือยังไม่ปิดโครงการ สามารถยื่นเพื่อเสนอให้พิจารณาได้โดยจะคิดตามรายได้ที่เกิดขึ้นในช่วงรอบการประเมิน ดังนี้
 - 2.4.1 กลุ่มข้าราชการ จะต้องมียกประมาณโครงการอย่างน้อย 2,500,000 บาท ต่อรอบการประเมิน 6 เดือน
 - 2.4.2 กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องรวมงบประมาณโครงการอย่างน้อย 5,000,000 บาท ต่อรอบการประเมิน 1 ปี
 - 2.5 เป็นโครงการที่ดำเนินตามนโยบายรัฐบาล หรือกรณีเหตุ ฉุกเฉิน หรืออื่นๆ ที่นอกเหนือจากนี้ ซึ่งอธิการบดีเห็นชอบ และอนุมัติให้ดำเนินการ

ทั้งนี้ จะต้องยื่นเสนอโครงการบริการวิชาการต่อส่วนงานเพื่อพิจารณา หากส่วนงานเห็นชอบให้เสนอเรื่องไปยังศูนย์บริการวิชาการเพื่อพิจารณาดำเนินการเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ตามคำสั่ง มอ.ที่ 1392/2562 ลงวันที่ 5 กันยายน 2562) หากมีมติอนุมัติจึงจะสามารถเปลี่ยนเป็นประเภทภาระงาน (track) กลุ่มเน้นบริการวิชาการได้ตั้งแต่วันที่อนุมัติ โดยคณะกรรมการพิจารณาภาระงาน (track) บริการวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะเป็นผู้กำหนดสัดส่วนภาระงานและภาระงานขั้นต่ำให้ และเมื่อครบระยะเวลาสิ้นสุดโครงการ บุคลากรตำแหน่งวิชาการจะต้องกลับไปอยู่ในประเภทภาระงาน (track) เดิม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล นางสาวจตุพร อมรกุล

วุฒิการศึกษา

ปีที่จบ	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	สถาบัน
2548	วท.ม.	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2542	วท.บ.	วิทยาการคอมพิวเตอร์	สถาบันราชภัฏสงขลา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน	ระยะเวลา
นักวิชาการอุดมศึกษา	งานทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2547 – ปัจจุบัน