



ประกาศมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์  
เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลงานประเภทพรีเมียม (Premium)  
สำหรับพนักงานสายวิชาการ  
พ.ศ. ๒๕๖๔

.....

เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสายวิชาการทำวิจัยและพัฒนาผลงานทางวิชาการที่โดดเด่น และมีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ร่วมกับนักวิจัยต่างสถาบันภายนอกประเทศ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำระดับโลก และเป็น “๑ ใน ๑๐๐ มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐” ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๕ ข้อ ๑๒ และข้อ ๑๕ ของระเบียบมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการขึ้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลงานประเภทพรีเมียม (Premium) สำหรับพนักงานสายวิชาการ ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานสายวิชาการที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ไม่รวมตำแหน่งบริหารวิชาการที่รับเงินเดือนแบบเหมาจ่าย

ข้อ ๒ ประเภทของผลงานที่จะได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษ การมีส่วนร่วมในผลงาน และการตีพิมพ์เผยแพร่ มีดังนี้

(๑) เป็นบทความวิชาการประเภท Full-length research article หรือ Review article

(๑.๑) ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในรอบปีประเมิน และ

(๑.๒) เป็นบทความที่ผลิตขึ้นในช่วงที่ทำงานในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และ

(๑.๓) ไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา

(๒) ผู้ยื่นขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)

(๓) บทความอยู่ในฐานข้อมูล Scopus (<http://www.scopus.com>) หรืออยู่ในฐานข้อมูล Nature index ระดับคุณภาพ Quartile 1 ในช่วงที่บทความได้รับการตอบรับการตีพิมพ์เผยแพร่ ทั้งนี้ ไม่พิจารณาบทความที่มีผู้ประพันธ์อันดับแรกร่วม (Co-first author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจร่วม (Co-corresponding author)

(๔) บทความ ๑ ชิ้น ที่มีพนักงานสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ นำมาใช้เสนอขอรับค่าตอบแทนพิเศษประเภทพรีเมียมได้เพียง ๑ คนเท่านั้น

ข้อ ๓ ผู้ที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติและผลงานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบปีประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(๒) มีบทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus หรือ Nature index ระดับคุณภาพ Quartile 1 ในรอบปีประเมิน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีปฏิทินที่แล้ว ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีปฏิทินปัจจุบัน) หรือได้รับเลข Doi แล้ว ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตามระดับตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนผลงานและระดับคุณภาพ		
	ระดับคุณภาพ Quartile 1	ค่า Percentile ไม่น้อยกว่า	ผลงานที่เสนอต้องมีชื่อนักวิจัยจากต่าง สถาบันภายนอกประเทศ เป็นผู้ร่วมงาน (Inter-collaboration)
ศาสตราจารย์	๕ ขึ้น	๙๕	ไม่น้อยกว่า ๒ ชิ้น
รองศาสตราจารย์	๓ ขึ้น	๙๕	ไม่น้อยกว่า ๑ ชิ้น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๒ ขึ้น	๙๐	ไม่น้อยกว่า ๑ ชิ้น
อาจารย์	๒ ขึ้น	ไม่กำหนด	ไม่กำหนด

หมายเหตุ: นักวิจัยต่างสถาบันภายนอกประเทศ หมายถึง นักวิจัยซึ่งไม่ได้อยู่ในสังกัดของสถาบันเดียวกัน

ข้อ ๔ ให้จ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ไม่รวมในฐานเงินเดือน โดยจ่ายให้ปีละครั้งเมื่อสิ้นปีงบประมาณ หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีแล้วเสร็จ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวนเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

(๒) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวนเงิน ๗๕,๐๐๐ บาท

(๓) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวนเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท

(๔) ตำแหน่งอาจารย์ จำนวนเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท

กรณีผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นในระหว่างรอบปีประเมิน ให้จ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามสัดส่วนจำนวนเงินของตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น หากมีผลงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งทางวิชาการที่ได้รับแต่งตั้งให้สูงขึ้น ตามประกาศฉบับนี้

ข้อ ๕ ขั้นตอนการเสนอขออนุมัติค่าตอบแทนพิเศษ

(๑) ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแจ้งไปยังสำนักวิชาหรือวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้พิจารณาดำเนินการ

(๒) สำนักวิชาหรือวิทยาลัยส่งข้อมูลทั้งหมด เช่น หลักฐานผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่ผ่านการพิจารณารับรองผลงานแล้ว ไปยังหน่วยงานตาม (๒.๑) หรือ (๒.๒) แล้วแต่กรณี เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ดังนี้

(๒.๑) กลุ่มสำนักวิชาหรือวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ให้ส่งไปยังสถาบันวิจัยและนวัตกรรม

(๒.๒) กลุ่มสำนักวิชาหรือวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ให้ส่งไปยังสถาบันวิจัยวิทยาการสุขภาพ

(๒.๓) เมื่อสถาบันวิจัยและนวัตกรรม และสถาบันวิจัยวิทยาการสุขภาพได้รับรองผลงานแล้ว ให้ส่งรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์พร้อมคะแนนรวมของผลงานที่มีคุณสมบัติและผลงานตามข้อ ๒ และข้อ ๓ ไปยังส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กรเพื่อคำนวณค่าตอบแทนและเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ

(๒.๔) ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร แจ้งให้พนักงานสายวิชาการตามข้อ (๒.๓) เขียน Infographic abstract (ภาษาอังกฤษ) ผลงานที่โดดเด่นในปีประเมินอย่างน้อย ๑ ชิ้น ส่งไปยังส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร และสถาบันวิจัยและนวัตกรรม และสถาบันวิจัยวิทยาการสุขภาพ แล้วแต่กรณี เพื่อทำการเผยแพร่

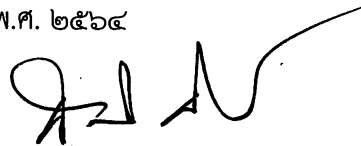
(๒.๕) ส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร เสนออธิการบดีอนุมัติจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๖ มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อและมอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามผลงานประเภทพรีเมียม (Premium) ในโอกาสที่เหมาะสมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๗ กรณีมีปัญหาจากการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้คณะกรรมการกลางพิจารณาการขึ้นเงินเดือนวินิจัย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการกลางพิจารณาการขึ้นเงินเดือนให้เป็นที่สุด

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



( ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ อารังธัญวงศ์ )  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์