



ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ วรรคสอง และข้อ ๕๒ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของที่ประชุมคณบดี ในการประชุม ครั้งที่ ๑๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงมีมติให้ออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล และระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คณะกรรมการบริหารส่วนงานอาจประเมินผลด้านผลผลิตรวมระดับส่วนงานตามการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนผลผลิตของส่วนงานเพิ่มเติมจากความตามวรรคหนึ่งก็ได้

ข้อ ๕ ส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงานอาจจำแนกกลุ่มการประเมินของพนักงานมหาวิทยาลัยในส่วนงานออกเป็นกลุ่มการประเมินตามความเหมาะสม

ข้อ ๖ ในแต่ละกลุ่มการประเมินให้ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกลุ่มนั้นมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์ไทล์โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่าสี่กลุ่ม ทั้งนี้ ให้ส่วนงานพิจารณากำหนดสัดส่วนของแต่ละกลุ่มตามความเหมาะสม

ให้ส่วนงานกันเงินงบประมาณตั้งแต่ร้อยละ ๐.๑๐ – ๐.๒๕ จากวงเงินงบประมาณร้อยละ ที่ได้รับการจัดสรร เพื่อตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลงานโดดเด่น ผลักดันตัวชีวิตที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย หรืออุทิศตนและทุ่มเทเพื่อสนับสนุนกิจการของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยอย่างเป็นที่ประจักษ์



ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร ส่วนงานอาจเกินเงินงบประมาณสูงกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ก็ได้ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงาน และให้แจ้งมหาวิทยาลัยทราบ

สำหรับงบประมาณส่วนที่เหลือให้ส่วนงานพิจารณากำหนดร้อยละของการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละของเงินเดือนที่ปรับขึ้นเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันได้

ข้อ ๗ การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมแล้วต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในแต่ละปี

หมวด ๑

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีสามด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านภาระงานและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล
- (๒) ด้านผลผลิตรวมระดับส่วนงาน
- (๓) ด้านผลผลิตส่วนบุคคล

ข้อ ๙ แนวทางการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี มีทางเลือกดังนี้

- (๑) กรณีส่วนงานประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนแยกตามด้านในข้อ ๘ (๑) (๒) และ (๓)
 - ก) ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของแต่ละด้าน มาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์ โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่าสี่กลุ่ม ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้
 - ข) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๖ วรรคหนึ่ง
 - ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้น
 - ง) การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละด้าน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของด้านนั้น

- (๒) กรณีส่วนงานประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนแยกตามด้านในข้อ ๘ (๑) และ (๓) ทั้งนี้ กรณีด้านในข้อ ๘ (๒) ส่วนงานกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนได้รับร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนเท่ากัน
 - ก) ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของแต่ละด้าน มาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์ โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่าสี่กลุ่ม ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้
 - ข) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๖ วรรคหนึ่ง
 - ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้น
 - ง) การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละด้าน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของด้านนั้น



(๓) กรณีส่วนงานประเมินตามด้านในข้อ ๘ (๑) (๒) และ (๓) แล้วนำคะแนนทั้งสามด้าน มารวมคะแนนตามวิธีการที่ส่วนงานกำหนด

- ก) ส่วนงานนำผลคะแนนรวมมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่าสี่กลุ่ม
- ข) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๖ วรรคหนึ่ง
- ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกัน อาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้น
- ง) การปรับขึ้นเงินเดือน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการบริหารส่วนงานพิจารณาเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งตามข้อ ๘ (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) โดยประกาศให้ใช้แนวทางเดียวกันทั้งส่วนงาน

หมวด ๒

พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ข้อ ๑๑ ให้ส่วนงานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีแล้วนำผลคะแนนมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่าสี่กลุ่ม

- (๑) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๖ วรรคหนึ่ง
- (๒) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกัน อาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้น
- (๓) การปรับขึ้นเงินเดือน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้

ในกรณีต้องตีความหรือในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามประกาศนี้ ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)

อธิการบดี