



ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยตามผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลผลิต ปริมาณงาน คุณภาพงาน คุณลักษณะและการพัฒนาส่วนบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนางานที่ส่งเสริมผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ แห่งระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงมีมติให้ออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไปและให้ใช้บังคับสำหรับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ ๔ ในแต่ละกลุ่มการประเมินให้ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกลุ่มนั้นมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่าสี่กลุ่ม ทั้งนี้ ให้ส่วนงานพิจารณากำหนดสัดส่วนของแต่ละกลุ่มตามความเหมาะสม

ให้ส่วนงานกันเงินงบประมาณตั้งแต่ร้อยละ ๐.๒๕ – ๐.๔๐ จากวงเงินงบประมาณร้อยละ ที่ได้รับการจัดสรร เพื่อตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลงานโดดเด่น ผลักดันตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย หรืออุทิศตนและทุ่มเทเพื่อสนับสนุนกิจการของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยอย่างเป็นที่ประจักษ์

ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร ส่วนงานอาจกันเงินงบประมาณสูงกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในวรรคสองก็ได้ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงาน และให้แจ้งมหาวิทยาลัยทราบ

สำหรับงบประมาณส่วนที่เหลือให้ส่วนงานพิจารณากำหนดร้อยละของการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละของเงินเดือนที่ปรับขึ้นเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันได้



ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีสามด้าน ดังนี้

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

ข้อ ๖ การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ให้คณะกรรมการบริหารส่วนงานพิจารณาเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งดังต่อไปนี้ โดยประกาศให้ใช้แนวทางเดียวกันทั้งส่วนงาน

- (๑) กรณีส่วนงานประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนแยกแต่ละด้านตามข้อ ๕ (๑) (๒) และ (๓)

(ก) ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของแต่ละด้าน มาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้

(ข) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๔ วรรคหนึ่ง

(ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกัน อาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้น

(ง) การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละด้าน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของด้านนั้น

(จ) ให้นำเอาอัตราร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนของแต่ละด้านมารวมกัน

(๒) กรณีส่วนงานกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนได้รับร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนตามข้อ ๕ (๒) เท่ากัน แต่ประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนแยกแต่ละด้านตามข้อ ๕ (๑) และ (๓)

(ก) ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของแต่ละด้านตามข้อ ๕ (๑) และ (๓) มาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้

(ข) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๔ วรรคหนึ่ง

(ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกัน อาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้น

(ง) การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละด้าน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของด้านนั้น

(จ) ให้นำเอาอัตราร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนของแต่ละด้านมารวมกัน

(๓) กรณีส่วนงานประเมินตามข้อ ๕ (๑) (๒) และ (๓) รวมกันตามวิธีการที่ส่วนงานกำหนด

(ก) ส่วนงานนำผลคะแนนรวมมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์ไทล์

(ข) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๔ วรรคหนึ่ง

(ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกัน อาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้น

(ง) การปรับขึ้นเงินเดือน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร



ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ
ให้ส่วนงานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีแล้วนำผลคะแนนมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์ไทล์

(๑) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๔ วรรคหนึ่ง

(๒) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจ
กำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้น

(๓) การปรับขึ้นเงินเดือน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

ข้อ ๘ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้

ในกรณีต้องตีความหรือในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามประกาศนี้ ให้เสนอ
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)

อธิการบดี