



ประกาศคณะอักษรศาสตร์
เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
ประจำปี ๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ แห่งประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ คณบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารคณะอักษรศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงมีมติให้ออกประกาศดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะอักษรศาสตร์ เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ คณะอักษรศาสตร์จะใช้แนวทางทางการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตามข้อ ๗ (๒) โดยคณะอักษรศาสตร์จะประเมินและปรับเงินเดือนแยกตามด้านตามข้อ ๖ (๑) ด้านภาระงานและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และข้อ ๖ (๓) ด้านผลผลิตส่วนบุคคล ส่วนข้อ ๖ (๒) ด้านผลผลิตรวมระดับส่วนงาน คณะอักษรศาสตร์กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการทุกคนได้รับร้อยละการปรับเงินเดือนเท่ากัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(ศาสตราจารย์ ดร.ก้องกาญจน์ เทพกาญจนา)
คณบดี



ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรให้มีประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ วรคสอง และข้อ ๕๒ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่ประชุมคณบดีในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงมีมติให้ออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คณะกรรมการบริหารส่วนงานอาจประเมินผลด้านผลผลิตรวมระดับส่วนงานตามการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนผลผลิตของส่วนงานเพิ่มเติมจากความตามวรรคหนึ่งก็ได้

ข้อ ๔ ให้ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของพนักงานมหาวิทยาลัยมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่า ๔ กลุ่ม ทั้งนี้ กลุ่มล่างสุดมีช่วงอันดับเปอร์เซ็นต์ ตั้งแต่ ๐-๑๐ และกลุ่มบนสุดมีช่วงอันดับเปอร์เซ็นต์ ตั้งแต่ ๙๐ ขึ้นไป

พนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกลุ่มล่างสุด ให้ส่วนงานพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีได้ไม่เกินร้อยละ ๒.๕ ของค่ากลางของกระบอกเงินเดือน สำหรับกลุ่มอื่นๆ ร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนให้เป็นไปตามที่ส่วนงานพิจารณากำหนด ทั้งนี้ ภายในกลุ่มเดียวกันอาจให้ร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้

รองอธิการบดีที่กำกับดูแลหรือหัวหน้าส่วนงานแล้วแต่กรณี อาจพิจารณารวมกลุ่มการประเมินตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปเข้าด้วยกันเพื่อพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นกลุ่มการประเมินเดียวกันก็ได้ ทั้งนี้ ไม่เกินกลุ่มการประเมินนั้นจะมีจำนวนน้อยกว่าหรือมากกว่าห้าคนก็ตาม

กรณีที่กลุ่มการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยมีจำนวนไม่เกินห้าคน ซึ่งมีผลการประเมินโดดเด่นเป็นพิเศษ ประจักษ์ และมีลักษณะพิเศษจนไม่อาจรวมกับกลุ่มการประเมินอื่นตามวรรคสามได้ รองอธิการบดีที่กำกับ



ดูแลหรือหัวหน้าส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงานอาจกำหนดเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนให้แตกต่างจากที่กำหนดไว้ในวรรคสองก็ได้

ข้อ ๕ การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมแล้วต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในแต่ละปี

หมวด ๑

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มี ๓ ด้าน ดังนี้

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

ข้อ ๗ แนวทางการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี มีทางเลือกดังนี้

(๑) กรณีส่วนงานประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนแยกตามด้านในข้อ ๖ (๑) (๒) และ (๓)

(ก) ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของแต่ละด้าน มาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์ โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่า ๔ กลุ่ม ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้

(ข) การจัดกลุ่มล่างสุดและกลุ่มบนสุดของแต่ละด้าน ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๔

(ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้นๆ

(ง) การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละด้าน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของด้านนั้นๆ

(จ) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในกลุ่มล่างสุดทั้ง ๓ ด้าน ให้ส่วนงานพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นรวมทุกด้านตามข้อ ๖ (๑) (๒) และ (๓) แล้วต้องไม่เกินร้อยละ ๒.๕ ของค่ากลางของกระบอกเงินเดือน

(๒) กรณีส่วนงานประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนแยกตามด้านในข้อ ๖ (๑) และ (๓) ทั้งนี้ กรณีด้านใน

ข้อ ๖ (๒) ส่วนงานกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนได้รับร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนเท่ากัน

(ก) ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของแต่ละด้าน มาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์ โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่า ๔ กลุ่ม ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้

(ข) การจัดกลุ่มล่างสุดและกลุ่มบนสุดของแต่ละด้าน ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๔

(ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้นๆ

(ง) การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละด้าน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของด้านนั้นๆ



(จ) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้อยู่ในกลุ่มล่างสุดทั้ง ๒ ด้าน ให้ส่วนงานพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นรวมทุกด้านตามข้อ ๖ (๑) (๒) และ (๓) แล้วต้องไม่เกินร้อยละ ๒.๕ ของค่ากลางของกระบอกเงินเดือน

(๓) กรณีส่วนงานประเมินตามด้านในข้อ ๖ (๑) (๒) และ (๓) แล้วนำคะแนนทั้ง ๓ ด้านมารวมคะแนนตามวิธีการที่ส่วนงานกำหนด

(ก) ส่วนงานนำผลคะแนนรวมมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์ โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่า ๔ กลุ่ม

(ข) การจัดกลุ่มล่างสุดและกลุ่มบนสุด ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๔

(ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้นๆ

(ง) การปรับขึ้นเงินเดือน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

(จ) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้อยู่ในกลุ่มล่างสุด ให้ส่วนงานพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นต้องไม่เกินร้อยละ ๒.๕ ของค่ากลางของกระบอกเงินเดือน

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการบริหารส่วนงานพิจารณาเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ตามข้อ ๗ (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) โดยประกาศให้ใช้แนวทางเดียวกันทั้งส่วนงาน

หมวด ๒

พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ข้อ ๙ ให้ส่วนงานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีแล้วนำผลคะแนนมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นต์ โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่า ๔ กลุ่ม

(๑) การจัดกลุ่มล่างสุดและกลุ่มบนสุด ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๔

(๒) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้นๆ

(๓) การปรับขึ้นเงินเดือน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

(๔) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้อยู่ในกลุ่มล่างสุด ให้ส่วนงานพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไม่เกินร้อยละ ๒.๕ ของค่ากลางของกระบอกเงินเดือน

ข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้

ในกรณีต้องตีความหรือในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามประกาศนี้ ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(ศาสตราจารย์ ดร.บันจิต เอ้ออากรณ)

อธิการบดี