ประกาศคณะอักษรศาสตร์
เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ แห่งประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ คณบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารคณะอักษรศาสตร์ ในการประชุม ครั้งที่ พิเศษ/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงให้ออกประกาศดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะอักษรศาสตร์ เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ คณะอักษรศาสตร์จะใช้แนวทางการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตามข้อ ๙ (๒) แห่งประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓ คือ คณะอักษรศาสตร์จะประเมินและปรับเงินเดือนโดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานแยกตามด้าน ๒ ด้านคือ ด้านภาระงานและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และ ด้านผลผลิตส่วนบุคคล ส่วนด้านผลผลิตรวมระดับส่วนงาน คณะอักษรศาสตร์กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการทุกคนได้รับร้อยละการปรับเงินเดือนเท่ากัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรเดช โชติอุดมพันธ์)
คณบดีคณะอักษรศาสตร์

คณะอักษรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วันที่: 10 สิงหาคม 2563 เวลา 14:33
เลขรับที่: 1835

ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ วรรคสอง และข้อ ๕๒ แห่งข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของที่ประชุมคณบดีในการประชุมครั้งที่ ๒๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ .๒๕๖๓ และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงมีมติให้ออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คณะกรรมการบริหารส่วนงานอาจประเมินผลด้านผลผลิตรวมระดับส่วนงานตามการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนผลผลิตของส่วนงานเพิ่มเติมจากความตามวรรคหนึ่งก็ได้

ข้อ ๕ ส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงานอาจจำแนกกลุ่มการประเมินของพนักงานมหาวิทยาลัยในส่วนงานออกเป็นกลุ่มการประเมินตามความเหมาะสม

ข้อ ๖ ในแต่ละกลุ่มการประเมินให้ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกลุ่มนั้นมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นไทล์โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่า ๔ กลุ่ม ทั้งนี้ ให้ส่วนงานพิจารณากำหนดสัดส่วนของแต่ละกลุ่มตามความเหมาะสม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ให้ส่วนงานพิจารณากำหนดร้อยละของการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละของเงินเดือนที่ปรับขึ้นเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ ทั้งนี้ ขอบล่างของกลุ่มบนสุดกับขอบบนของกลุ่มล่างสุด ต้องห่างกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓

รองอธิการบดีที่กำกับดูแลหรือหัวหน้าส่วนงานแล้วแต่กรณี อาจพิจารณารวมกลุ่มการประเมินตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปเข้าด้วยกันเพื่อพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นกลุ่มการประเมินเดียวกันก็ได้

กรณีที่กลุ่มการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยมีจำนวนไม่เกินห้าคน ซึ่งมีผลการประเมินโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีลักษณะพิเศษจนไม่อาจรวมกับกลุ่มการประเมินอื่นตามวรรคสามได้ รองอธิการบดีที่กำกับดูแลหรือหัวหน้าส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารส่วนงานอาจกำหนดเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนให้แตกต่างจากที่กำหนดไว้ในวรรคสองก็ได้

ข้อ ๗ การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมแล้วต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในแต่ละปี

หมวด ๑
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มี ๓ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านภาระงานและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

(๒) ด้านผลผลิตรวมระดับส่วนงาน

(๓) ด้านผลผลิตส่วนบุคคล

ข้อ ๙ แนวทางการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี มีทางเลือกดังนี้

(๑) กรณีส่วนงานประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนแยกตามด้านในข้อ ๘ (๑) (๒) และ (๓)

ก) ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของแต่ละด้าน มาเรียงอันดับเปอร์เซ็นไทล์ โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่า ๔ กลุ่ม ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้

ข) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๖ วรรคหนึ่ง

ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้นๆ

ง) การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละด้าน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของด้านนั้นๆ

จ) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในกลุ่มล่างสุดทั้ง ๓ ด้าน ให้ส่วนงานพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นรวมทุกด้านตามข้อ ๘ (๑) (๒) และ (๓) แล้วให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ วรรคสอง

(๒) กรณีส่วนงานประเมินและปรับขึ้นเงินเดือนแยกตามด้านในข้อ ๘ (๑) และ (๓) ทั้งนี้ กรณีด้านในข้อ ๘ (๒) ส่วนงานกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนได้รับร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนเท่ากัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ก) ส่วนงานนำคะแนนการประเมินของแต่ละด้าน มาเรียงอันดับเปอร์เซ็นไทล์ โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่า ๔ กลุ่ม ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มในแต่ละด้านมีจำนวนเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้

ข) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๖ วรรคหนึ่ง

ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้นๆ

ง) การปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละด้าน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของด้านนั้นๆ

จ) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในกลุ่มล่างสุดทั้ง ๒ ด้าน ให้ส่วนงานพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นรวมทุกด้านตามข้อ ๘ (๑) (๒) และ (๓) แล้วให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ วรรคสอง

(๓) กรณีส่วนงานประเมินตามด้านในข้อ ๘ (๑) (๒) และ (๓) แล้วนำคะแนนทั้ง ๓ ด้านมารวมคะแนนตามวิธีการที่ส่วนงานกำหนด

ก) ส่วนงานนำผลคะแนนรวมมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นไทล์ โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่า ๔ กลุ่ม

ข) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๖ วรรคหนึ่ง

ค) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้นๆ

ง) การปรับขึ้นเงินเดือน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

จ) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในกลุ่มล่างสุด ให้ส่วนงานพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ วรรคสอง

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการบริหารส่วนงานพิจารณาเลือกแนวทางใดแนวหนึ่ง ตามข้อ ๙ (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) โดยประกาศให้ใช้แนวทางเดียวกันทั้งส่วนงาน

หมวด ๒
พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ข้อ ๑๑ ให้ส่วนงานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีแล้วนำผลคะแนนมาเรียงอันดับเปอร์เซ็นไทล์ โดยแบ่งกลุ่มไม่น้อยกว่า ๔ กลุ่ม

(๑) การจัดกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ตามข้อ ๖ วรรคหนึ่ง

(๒) ส่วนงานกำหนดร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละกลุ่ม โดยภายในกลุ่มเดียวกันอาจกำหนดร้อยละเท่ากันหรือแบบลดหลั่นกันก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราร้อยละสูงสุดที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้นๆ

(๓) การปรับขึ้นเงินเดือน ต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

(๔) ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดอยู่ในกลุ่มล่างสุด ให้ส่วนงานพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ วรรคสอง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้

ในกรณีต้องตีความหรือในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามประกาศนี้ ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลวินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)
อธิการบดี

เรียน ผอ.ฝ่ายบริหาร
เพื่อพิจารณาแจ้งทุกหน่วยงาน
เพื่อทราบ
13 ส.ค. 2563 เวลา 09:56