



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ โทร. 80158
ที่ อว 64/08815 วันที่ 25 กรกฎาคม 2567

เรื่อง วงเงินงบประมาณในการปรับเงินเดือนและแนวทางการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย
ประจำปี 2567

เรียน คณบดี / ผู้อำนวยการ

ตามที่ ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 กำหนดให้การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีที่จะคำนวณการขึ้นเงินเดือนมาจากค่ากลาง (Midpoint) ของกระบอกเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละคน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้นำผลการประเมินยืนยันด้านบริหารจัดการ (คะแนนเต็ม 3.8) ที่หัวหน้าส่วนงานตกลงกับอธิการบดี ซึ่งเป็นการประเมินผลงานนับถึง 30 กันยายนของปี (ผลงานนับถึง 30 กันยายน 2566) มาใช้ในการกำหนดวงเงินงบประมาณของส่วนงานต่าง ๆ โดยมหาวิทยาลัยใช้แนวทางดังกล่าวนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา ความตามทราบแล้วนั้น

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 8/2567 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2567 มีมติอนุมัติวงเงินงบประมาณในการปรับเงินเดือนและแนวทางการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปี 2567 ดังนี้

วงเงินงบประมาณที่ได้รับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน	① งบกลางกันไว้สำหรับให้ส่วนงานพิจารณาตอบแทน ผู้ที่มีผลงานโดดเด่น หรือ ได้ทุ่มเทเพื่อสนับสนุนกิจการ ของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยอย่างเป็นที่ประจักษ์	② งบประมาณที่ใช้ในการปรับขึ้น เงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย
3.8%	0.25% - 0.4% (Guideline ช่วง % ของงบกลาง)	3.4% - 3.55% (วงเงินเมื่อหัก % งบกลางแล้ว)

วงเงินงบประมาณข้างต้นคำนวณจากคนครอง ณ วันที่ 1 กันยายน 2567 (ผลรวมสุดท้าย ปิดเศษเป็นหลักสิบ) โดย**ไม่นับรวม**พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทต่างๆ ดังนี้

- ผู้บริหารมหาวิทยาลัย
- พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการว่าจ้างตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566
- พนักงานมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่ไม่มีสิทธิ์ปรับเงินเดือนประจำปีนั้น
ตัวอย่างเช่น
 - พนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน
 - พนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาศึกษาและฝึกอบรม ตลอดปีประเมินและไม่มีสิทธิ์ปรับเงินเดือนประจำปีนั้น
 - พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตามรอบประเมินนั้นๆ
 - อื่นๆ
- รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รองคณบดีสำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัย ทั้ง 9 ส่วนงานที่ไม่ได้สังกัดส่วนงาน รองผู้อำนวยการสำนักงาน และผู้อำนวยการศูนย์ในกำกับของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนการผลิตผลผลิตหลัก

/โดยมีแนวทาง...

โดยมีแนวทางดำเนินการกับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยตาม ข้อ 4) ดังต่อไปนี้

การดำเนินการ	ตำแหน่งบริหารตามข้อ 4)
การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	- ส่วนงานต้นสังกัด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตาม สัดส่วนภาระงาน - ส่วนงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยมาปฏิบัติหน้าที่บริหาร ดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามสัดส่วนภาระงาน - ส่งผลการประเมินมายังสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์
การกำหนด % ปรับเงินเดือนประจำปี (วงเงินของพนักงานมหาวิทยาลัย 50% ซึ่งส่วนงานสามารถนำไปรวมกับพนักงาน มหาวิทยาลัยของส่วนงานได้)	- (50%) ส่วนงานต้นสังกัด ดำเนินการพิจารณากำหนด % การปรับ เงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น - (50%) ส่วนงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยมาปฏิบัติหน้าที่บริหาร ดำเนินการพิจารณากำหนด % การปรับเงินเดือนประจำปีของพนักงาน มหาวิทยาลัยผู้นั้น
การบันทึกข้อมูลในระบบ CUERP-HR	- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์บันทึกคะแนนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี และร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนทั้ง 2 ส่วนงาน ในระบบ CUERP-HR

อนึ่ง กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของกระบอกเงินเดือนปกติ/กระบอก เงินเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มาจาก การเปลี่ยนสถานภาพ ขอให้ส่วนงานปรับเงินเดือนของกลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัยดังกล่าว ตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 กล่าวคือ “เงินที่ได้ปรับเพิ่ม” จะแบ่งจ่ายเป็นรายเดือน โดยไม่ถือเป็น เงินเดือน ทั้งนี้ ขอให้ส่วนงานจัดส่ง File ตารางสรุปการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปี 2567 มายังฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยประสาน กับเจ้าหน้าที่บุคคลของมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบดูแลส่วนงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม

(ศาสตราจารย์ ดร.คณพล จันทน์หอม)

ผู้รักษาการแทนรองอธิการบดี

