



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ฝ่ายการวางแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ โทร. 80158
ที่ อว 64/07331 วันที่ 17 กรกฎาคม 2566

เรื่อง วงเงินงบประมาณในการปรับเงินเดือนและแนวทางการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย
ประจำปี 2566

เรียน คณบดี / ผู้อำนวยการ

ตามที่ ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 กำหนดให้การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีที่จะคำนวณการขึ้นเงินเดือนมาจากค่ากลาง (Midpoint) ของกรอบเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละคน ซึ่งมหาวิทยาลัยได้นำผลการประเมินยืนยันด้านบริหารจัดการ (ร้อยละ 70) (คะแนนเต็ม 3.5) ที่หัวหน้าส่วนงานตกลงกับอธิการบดี ซึ่งเป็นการประเมินผลงานนับถึง 30 กันยายนของปี (ผลงานนับถึง 30 กันยายน 2565) มาใช้ในการกำหนดวงเงินงบประมาณของส่วนงานต่าง ๆ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ความตามทราบแล้วนั้น

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 7/2566 เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2566 มีมติอนุมัติวงเงินงบประมาณในการปรับเงินเดือนและแนวทางการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปี 2566 ดังนี้

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

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) มีผลลัพธ์ ผลผลิต และ/หรือ กระบวนการที่ได้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น การให้ระดับคะแนน 5 ซึ่งมีความโดดเด่นต้องแสดงหลักฐานเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ การมอบหมายภาระงาน Assignment Sheet (AS) ในรอบใหม่ของพนักงาน ควรกำหนดภาระงาน โดยเน้นผลลัพธ์ อย่างเป็นรูปธรรมและมีผลต่อยุทธศาสตร์ของส่วนงานให้ชัดเจน

วงเงินงบประมาณข้างต้นคำนวณจากคนครอง ณ วันที่ 1 กันยายน 2566 (ผลรวมสุดท้าย ปิดเศษเป็นหลักสิบ) โดย**ไม่นับรวม**พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทต่างๆ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย
- 2) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการว่าจ้างตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
- 3) พนักงานมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่ไม่มีสิทธิ์ปรับเงินเดือนประจำปีนั้น
ตัวอย่างเช่น
 - พนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน
 - พนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาศึกษาและฝึกอบรม ตลอดปีประเมินและไม่มีสิทธิ์ปรับเงินเดือนประจำปีนั้น
 - พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตามรอบประเมินนั้นๆ
 - อื่นๆ

/4) รองคณบดี...

- 4) รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รองคณบดีสำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัย ทั้ง 9 ส่วนงานที่ไม่ได้สังกัดส่วนงาน รองผู้อำนวยการสำนักงาน และผู้อำนวยการศูนย์ในกำกับของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนการผลิตผลผลิตหลัก
- 5) ผู้อำนวยการสายปฏิบัติการ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักบริหาร ผู้อำนวยการฝ่าย และผู้อำนวยการศูนย์ ที่สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย

โดยมีแนวทางดำเนินการกับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ข้อ 4) และข้อ 5) ดังต่อไปนี้

การดำเนินการ	ตำแหน่งบริหารตามข้อ 4)	ตำแหน่งบริหารตามข้อ 5)
การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	- ส่วนงานต้นสังกัด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามสัดส่วนภาระงาน และส่งผลการประเมินให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ - ส่วนงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยมาปฏิบัติหน้าที่บริหาร ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามสัดส่วนภาระงาน	- หน่วยงานต้นสังกัด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
การกำหนด % ปรับเงินเดือนประจำปี (วงเงินของพนักงานมหาวิทยาลัย 50% ซึ่งส่วนงานสามารถนำไปรวมกับพนักงานมหาวิทยาลัยของส่วนงานได้)	- (50%) ส่วนงานต้นสังกัด ดำเนินการกำหนด % การปรับเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น - (50%) ส่วนงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยมาปฏิบัติหน้าที่บริหาร ดำเนินการกำหนด % การปรับเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น	- คณะกรรมการของมหาวิทยาลัย พิจารณาจากผลผลิต ผลงานเชิงประจักษ์ และคะแนนการประเมินของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อลงมติกำหนด % การปรับเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น
การบันทึกข้อมูลในระบบ CU-HR	- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์บันทึกคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนทั้ง 2 ส่วนงานในระบบCU-HR	- หน่วยงานต้นสังกัด บันทึกคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในระบบ CU-HR - สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์บันทึกร้อยละการปรับขึ้นเงินเดือนในระบบ CU-HR

อนึ่ง กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของกระบอกเงินเดือนปกติ/กระบอกเงินเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มาจากการเปลี่ยนสถานภาพ ขอให้ส่วนงานปรับเงินเดือนของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าว ตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 กล่าวคือ “เงินที่ได้ปรับเพิ่ม” จะแบ่งจ่ายเป็นรายเดือน โดยไม่ถือเป็นเงินเดือน ทั้งนี้ ขอให้ส่วนงานจัดส่ง File ตารางสรุปการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปี 2566 มายังฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามปฏิทินที่กำหนดไว้ โดยประสานกับเจ้าหน้าที่บุคคลของมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบดูแลส่วนงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการต่อไปด้วย จักขอขอบคุณยิ่ง



Download เอกสาร

(นางสุภาพร จันทร์จำเริญ)
รองอธิการบดี