



ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง นโยบายการจ้างงาน และการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

เพื่อให้การจ้างงาน และบริหารค่าตอบแทนบุคลากรทุกประเภทในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความเสมอภาค เป็นธรรม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย มุ่งสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 มหาวิทยาลัยจึงกำหนดนโยบายการจ้างงาน และการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ดังนี้

1. หลักคุณภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน การกำหนดอัตราค่าตอบแทนต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสม ทัดเทียม และสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ ความรู้ ความเชี่ยวชาญสูงเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตลอดจนสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ อุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน

2. หลักการเสริมสร้างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน (Performance-based Incentive) การจ่ายค่าตอบแทนต้องเป็นไปในลักษณะที่สะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการทำงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง

3. หลักความรู้ความสามารถและสมรรถนะ (Competency-based Pay) ค่าตอบแทนต้องสอดคล้องกับระดับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ โดยบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงย่อมได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าและศักยภาพสูงให้อยู่ร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

4. หลักความยั่งยืนทางการเงินและความเหมาะสมด้านงบประมาณ (Financial Sustainability) การบริหารค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงเสถียรภาพทางการเงิน รายได้ แผนงบประมาณของมหาวิทยาลัย รวมถึงความจำเป็นตามพันธกิจหลัก ทั้งด้านการจัดการศึกษา การวิจัย นวัตกรรม การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

5. หลักความเสมอภาค ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ (Equity, Diversity, and Inclusion) ยึดมั่นในการให้โอกาสจ้างงาน และการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านเพศ เพศสภาพ อัตลักษณ์ทางเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ภาษา อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ ความเชื่อทางศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ

6. หลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการตรวจสอบได้ (Transparency and Fairness) กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน โปร่งใส มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า พร้อมทั้งจัดให้มีกลไก ช่องทาง และกระบวนการอุทธรณ์ร้องทุกข์ หรือร้องเรียนเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเข้าถึงได้ง่ายสำหรับบุคลากรทุกระดับ

ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2569

(ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่