



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ (๓) และข้อ ๑๔ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานพิเศษเงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ตามประกาศนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานพนักงานพิเศษเงินรายได้ ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ การพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ การให้รางวัลจิตใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ
- ๒.๓ การเลิกจ้าง
- ๒.๔ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจ้างใหม่ในปีต่อไป
- ๒.๕ การเลื่อนค่าจ้าง

ข้อ ๓ ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานพิเศษเงินรายได้ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาตามองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑ ผลงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

- (๑) ปริมาณงาน
- (๒) คุณภาพของงาน
- (๓) ความทันเวลา
- (๔) ความคุ้มค่าของงาน
- (๕) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

๓.๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

- (๑) ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน
- (๒) การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานพิเศษเงินรายได้
- (๓) ความรับผิดชอบ
- (๔) ความร่วมมือ
- (๕) การมาปฏิบัติงาน
- (๖) การวางแผน
- (๗) ความคิดริเริ่ม



ส่วนราชการอาจกำหนดให้มืองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม  
ของลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ในตำแหน่งต่าง ๆ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้แนบท้ายประกาศนี้ ส่วนราชการ  
อาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้

๓.๓ การกำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้  
มีดังต่อไปนี้

(๑) ให้การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง มีจำนวนคะแนนเต็มครั้งละ  
๑๐๐ คะแนน และให้กำหนดน้ำหนักคะแนนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยกำหนดสัดส่วนคะแนน  
ของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

(๒) ให้ส่วนราชการเป็นผู้แบ่งคะแนนในแต่ละปัจจัยที่จะประเมิน ตามรายละเอียด  
ในแบบประเมิน โดยลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย และเมื่อรวมแล้วคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินผลงาน  
และคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ต้องไม่เกินสัดส่วนคะแนนของผลงาน  
และสัดส่วนคะแนนของคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

(๓) ให้กำหนดระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้  
เป็น ๕ ระดับ ดังต่อไปนี้

| ระดับ          | คะแนน (ร้อยละ) | คำอธิบาย                                                             |
|----------------|----------------|----------------------------------------------------------------------|
| ดีมาก          | ๙๐ - ๑๐๐       | หมายถึง มีผลงานหรือคุณลักษณะในการปฏิบัติงานดีเยี่ยม<br>เกินมาตรฐาน   |
| ดี             | ๘๐ - ๘๙        | หมายถึง มีผลงานหรือคุณลักษณะในการปฏิบัติงานดีกว่า<br>มาตรฐาน         |
| พอใช้          | ๗๐ - ๗๙        | หมายถึง มีผลงานหรือคุณลักษณะในการปฏิบัติงานได้<br>ตามมาตรฐานที่กำหนด |
| ปรับปรุง       | ๖๐ - ๖๙        | หมายถึง มีผลงานหรือคุณลักษณะในการปฏิบัติงานได้ต่ำกว่า<br>มาตรฐาน     |
| ไม่ผ่านประเมิน | ๐ - ๕๙         | หมายถึง ไม่มีผลงาน หรือมีผลงานที่มีลักษณะต่ำกว่ามาตรฐาน<br>มาก       |

(๔) ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ ปีงบประมาณละ  
๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

(๕) พนักงานพิเศษเงินรายได้ที่มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒  
ครั้งติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับพอใช้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

(๖) การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน ทั้งนี้ การประเมิน  
ดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่คาดหวัง  
จากการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน



(๗) ให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานพิเศษเงินรายได้ ประกอบด้วย

- ๑) หัวหน้าส่วนราชการที่พนักงานพิเศษเงินรายได้สังกัด ประธานกรรมการ หรือส่วนราชการที่ปฏิบัติงาน
  - ๒) ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ กรรมการ
  - ๓) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ใกล้ชิดกับผู้ถูกประเมิน กรรมการและเลขานุการ
- กรณีที่ไม่มีผู้บังคับบัญชาตาม ๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาแต่งตั้งผู้ที่เห็นสมควรเป็นผู้ทำหน้าที่ประเมิน

ให้คณะกรรมการทำหน้าที่ดังนี้

- ๑) พิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปีพนักงานพิเศษเงินรายได้
- ๒) ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานพิเศษเงินรายได้

ข้อ ๔ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่มอบหมายชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการประเมินให้พนักงานพิเศษเงินรายได้ ทราบและลงลายมือชื่อรับทราบ รวมทั้งแจ้งผลการประเมินให้ทราบเพื่อให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน

ข้อ ๕ ให้ส่วนราชการจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ ครั้งที่ ๑ ไว้อย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้ประเมินในครั้งที่ ๒ ต่อไป

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานพิเศษเงินรายได้ มีดังต่อไปนี้

๖.๑ ในรอบปีที่ผ่านมามีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ สามารถเลื่อนค่าจ้างได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าจ้าง ตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้

๖.๒ รอบปีที่ผ่านมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าจ้าง ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๖.๓ รอบปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน ๔ เดือน

๖.๔ รอบปีที่ผ่านมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเกินกว่า ๗ วันทำการ

๖.๕ รอบปีที่ผ่านมาต้องได้รับการจ้างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

๖.๖ รอบปีที่ผ่านมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ส่วนราชการกำหนด

๖.๗ รอบปีที่ผ่านมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันไม่เกิน ๔๐ วันทำการ (ลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกัน) แต่ไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

(๑) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(๒) ลาพักผ่อน

(๓) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพลหรือเพื่อทดลองความพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

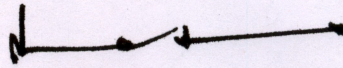
(๔) การลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจญ์

ข้อ ๗ วงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าจ้างให้มีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้างพนักงานพิเศษเงินรายได้ ณ วันที่ ๑ กันยายน ของทุกปี



ข้อ ๘ การนับอายุงานของพนักงานพิเศษเงินรายได้ ให้นับรวมกรณีปรับวุฒิหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานในส่วนราชการเดียวกันด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(รองศาสตราจารย์สมหมาย ผิวสอาด)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี





ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
เรื่อง อัตราค่าจ้างพนักงานพิเศษเงินรายได้

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานพิเศษเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ (๔) และข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานพิเศษเงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานพิเศษเงินรายได้ ดังต่อไปนี้

| คุณวุฒิที่จ้าง                                                                | อัตราค่าจ้าง (ต่อเดือน)<br>ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ | อัตราค่าจ้าง<br>ขั้นสูง |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------|
| ปริญญาเอก                                                                     | ๒๑,๐๐๐                                            | ๓๔,๗๐๐                  |
| ปริญญาโท                                                                      | ๑๗,๕๐๐                                            |                         |
| ปริญญาโท (อาจารย์ที่มีใบประกอบวิชาชีพ)                                        | ๑๙,๕๙๐                                            |                         |
| ปริญญาตรี (อาจารย์ที่มีใบประกอบวิชาชีพ)                                       | ๑๗,๐๙๐                                            |                         |
| ปริญญาตรี (หลักสูตร ๕ ปี)                                                     | ๑๕,๘๐๐                                            |                         |
| ปริญญาตรี                                                                     | ๑๕,๐๐๐                                            |                         |
| อนุปริญญา, ป.๖ (พนักงานขับเคลื่อนจักรกลหนัก)                                  | ๑๕,๐๐๐                                            | ๒๐,๒๑๐                  |
| ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง                                                   | ๑๑,๕๐๐                                            |                         |
| อนุปริญญา, ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค และ<br>ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง | ๑๐,๘๔๐                                            |                         |
| ประกาศนียบัตรวิชาชีพ                                                          | ๙,๔๐๐                                             |                         |
| ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ลูกมือช่าง) และ ป.๔ -ป.๖<br>(พนักงานขับรถยนต์)          | ๙,๔๐๐                                             |                         |
| ต่ำกว่า ปวส.                                                                  | ๘,๖๙๐                                             |                         |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(รองศาสตราจารย์สมหมาย ผิวสอาด)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี