



## งานวิเคราะห์

ประสิทธิภาพผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จัดทำโดย

นายคมกริช พุ่มเกิด

ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน

กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## คำนำ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เช่นเดียวกับการศึกษาและการฝึกอบรมโดยมีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังซึ่งบุคลากรต้องพร้อม และเหมาะสมกับการปฏิบัติงานจะได้สอดคล้องกับความต้องการ เป้าหมายของมหาวิทยาลัย และหน่วยงาน โดยทั้งเป็นการพัฒนาตนเองในระยะยาวเพื่อให้สามารถเติบโตในเส้นทางสายอาชีพของตนเองด้วย

ดังนั้นการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 เมื่อ พ.ศ.2551 ได้มีผลทำให้มหาวิทยาลัยทุกแห่งต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 และประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2559 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจนมากขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีต้องสามารถที่จะประเมินผลของบุคลากรออกมาได้อย่างถูกต้อง เป็นที่ยอมรับของบุคลากร โปร่งใสและยุติธรรม สามารถที่จะนำไปปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนั้น กองบริหารงานบุคคล จึงจัดทำกรวิเคราะห์ถึงสาเหตุ หรือปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

คมกริช พุ่มเกิด  
สิงหาคม 2562

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ .....	ก
สารบัญ.....	ค
สารบัญภาพ.....	จ
สารบัญตาราง .....	ช
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ .....	2
1.3 ขอบเขตงานวิเคราะห์.....	2
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	2
บทที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง .....	3
2.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.....	3
2.2 หนังสือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ ศธ 0578.19/4235 ลงวันที่ 19 กันยายน 2554 เรื่อง กำหนดระดับค่าคาดหวังสมรรถนะหลัก ของมหาวิทยาลัย .....	5
2.3 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2559.....	6
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน .....	7
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร .....	7
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	8
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิเคราะห์.....	10
3.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์.....	10
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	10
3.3 แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	11
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ.....	11
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	12
4.1 วิเคราะห์จากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการประเมินผล การปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบที่ 2 ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ 2559 2560 และ 2561.....	12

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.1 วิเคราะห์จากข้อมูลสถิติของแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบที่ 2 ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ 2559 2560 และ 2561 .....	17
4.3 วิเคราะห์จากแนวคิดวิธีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี....	51
บทที่ 5 บทสรุป และข้อเสนอแนะ .....	55
5.1 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา .....	56
5.2 ความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ.....	57
บรรณานุกรม .....	58
ภาคผนวก .....	59
ภาคผนวก ก ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 .....	60
ภาคผนวก ข แนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามหนังสือ ที่ ศธ 0509 (2)/ว 2 ลงวันที่ 24 มกราคม 2554.....	65
ภาคผนวก ค แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ.....	70
ประวัติผู้จัดทำ .....	78







## สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.31 แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 เมษายน ย้อนหลัง 3 ปี.....	48
4.32 แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักงานสภามหาวิทยาลัย รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 เมษายน ย้อนหลัง 3 ปี .....	49



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 สรุปจำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 (1 เมษายน – กันยายน).....	13
4.2 แสดงข้อมูลสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี .....	18
4.3 สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน จากการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการย้อนหลัง 3 ปี ของมหาวิทยาลัย.....	53
4.4 การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยการวิเคราะห์ SWOT .....	54





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารข้าราชการให้เป็นระบบที่มุ่งเน้นผลงานเชิงยุทธศาสตร์ และการพัฒนาสมรรถนะที่มีการพัฒนาระบบในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้มีการเริ่มปรับเปลี่ยน และมีการดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ในการนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 เมื่อปีพ.ศ.2553 มีผลทำให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานตามกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้มีการออกประกาศ ก.พ.อ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2553

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 และประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2559 เพื่อเป็นข้อบังคับและกรอบแนวทางในการดำเนินการในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงาน ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรมกับบุคลากรทุกฝ่าย จนทำให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยจึงต้องดำเนินการออกประกาศเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นมารองรับ แต่ถึงจะมีการออกประกาศที่เกี่ยวข้องมารองรับแล้วก็ยังเกิดปัญหาต่าง ๆ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยกันหลายสาเหตุ

สาเหตุของปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งหากมีโอกาสได้ความคิดเห็นของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยว่าสิ่งใดที่ทำให้ไม่พอใจมากที่สุดในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชื่อได้เลยว่าจะมีคำตอบออกมาส่วนใหญ่เกี่ยวกับเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะเป็นสิ่งที่มีความกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร จากสาเหตุของปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต้องจัดทาวีเคราะห์ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว เพื่อหาทางแก้ไข ปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความชัดเจนในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษา วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 1.3 ขอบเขตงานวิเคราะห์

1.3.1 ขอบเขตของการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1) องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

2) ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

3) ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1.3.2 ขอบเขตของข้อมูล

การวิเคราะห์ในครั้งนี้เพื่อรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในปีงบประมาณ 2559 2560 และ 2561

## 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

**การประเมินผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามสมรรถนะที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

**ผู้ประเมิน** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาโดยตรงในหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินสังกัดอยู่

**ผู้รับการประเมิน** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ประเมินโดยตรง

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.5.2 ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## บทที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิเคราะห์ได้ศึกษาข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ประกาศมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
2. หนังสือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ ศธ 0578.19/4235 ลงวันที่ 19 กันยายน 2554 เรื่อง กำหนดระดับค่าคาดหวังสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย
3. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2559
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**2.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา** สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้แก่
  - 1.1 สภามหาวิทยาลัย ประเมินอธิการบดี
  - 1.2 อธิการบดี ประเมินรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง
  - 1.3 คณบดีและหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ประเมินผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชา
  - 1.4 ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ประเมินผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชา
  - 1.5 ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ประเมินผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาตามข้อ 1.2-1.5 อาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการได้ตามที่เห็นสมควร
2. ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละสองรอบ รอบละหกเดือน โดย
  - 2.1 รอบที่หนึ่ง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม
  - 2.2 รอบที่สอง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน
3. ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการจากสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

กรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ 80 และพฤติกรรมการณ์การปฏิบัติราชการ ให้มีสัดส่วนร้อยละ 20

กรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการณ์การปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ 50

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในแต่ละประเภทตำแหน่ง

พฤติกรรมการณ์การปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน หรือสมรรถนะทางการบริหารแล้วแต่กรณี

4. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้มหาวิทยาลัยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น 5 ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

5. การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน โดยให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.บ.ม. กำหนด

6. ให้มหาวิทยาลัยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การต่อเวลาราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ

7. ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยมีองค์ประกอบตามที่ ก.บ.ม. กำหนด เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

8. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

8.1 ก่อนเริ่มประเมิน ให้มหาวิทยาลัยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

8.2 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การจัดทำข้อตกลงดังกล่าวให้รวมถึงผู้กลับจากลาศึกษาต่อและฝึกอบรมด้วย

9. ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการณ์การปฏิบัติราชการที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน หากมีกิจกรรม โครงการ หรืองานที่มีความสำคัญเร่งด่วน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน อาจปรับปรุงข้อตกลงใหม่ได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ

10. เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล

11. ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัดอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

12. ให้มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

13. ให้ผู้ประเมินจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการและให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ก่อนนำเสนออธิการบดี

## 2.2 หนังสือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ ศธ 0578.19/4235 ลงวันที่ 19 กันยายน 2554 เรื่อง กำหนดระดับค่าคาดหวังสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย สรุปลสาระสำคัญ ดังนี้

1. กำหนดระดับค่าคาดหวังสำหรับสมรรถนะหลัก 6 ด้าน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำในการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ของบุคลากรทุกสายงานทุกระดับ ดังนี้

สมรรถนะหลัก	ระดับค่าคาดหวัง (มาตรฐานขั้นต่ำ)
1. รักษองค์กรและหน้าที่	3
2. พัฒนาตนเอง	3
3. ความเป็นมืออาชีพ	3
4. ทำงานเป็นทีม	3
5. สื่อสารอย่างสร้างสรรค์	4
6. จิตสาธารณะ	3

2. หน่วยงานอาจกำหนดระดับค่าคาดหวังของสมรรถนะหลักแต่ละด้านแตกต่างจากที่กำหนดข้างต้นได้ตามความเหมาะสมภายในหน่วยงาน แต่ต้องไม่ต่ำกว่าระดับค่าคาดหวังที่กำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำดังกล่าว



## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่หน่วยงานให้ความคาดหวังที่จะได้รับจากบุคลากรคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลจะมากหรือน้อยก็ตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานตั้งไว้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บอกว่าการปฏิบัติงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพเพียงใดหรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งคำว่าผลการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการ ให้ความเห็นไว้หลายๆ ท่านโดยหมายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะถือได้ว่าเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่บุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าทรัพยากรต่าง ๆ และส่งออก เช่นการบริการที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากร หน่วยงาน และประเทศชาติ ในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนก็เพื่อวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานคือการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ (วีระวัฒน์ ปันนิตตามัย, 2540 หน้า 9) ดังนั้นผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเมื่อมีการกล่าวคือ เมื่อผลการปฏิบัติงานดี ย่อมถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีและสูง แต่หากผลการปฏิบัติงานไม่ดีถือว่าประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานต่ำ (เสาวภาคย์ ดีวาจา, 2529, หน้า 21) สำหรับความหมายของผลการปฏิบัติงานได้มีผู้นิยามไว้ดังต่อไปนี้

วัชระ เลิศพงษ์วรพันธ์ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการประเมินค่า จากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

พิจิตรรา ใช้เอกปัญญา (2551, หน้า 37) ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

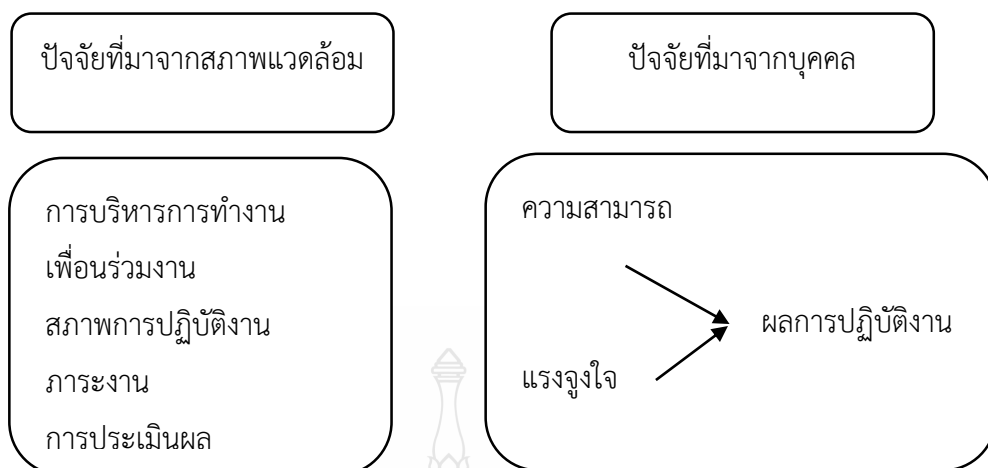
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 224) ให้ความหมายไว้ว่า กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านคุณภาพและงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

กัลยาณี สนธิสุวรรณ (2542, หน้า 35) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึงระดับของผลงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานการปฏิบัติงานได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่าผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการประเมินเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีศักยภาพ ประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538, หน้า 32) ได้ระบุว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การออกแบบ การบริหารงาน เพื่อนร่วมงาน การตอบแทน สภาพการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการประเมินผลงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายของผู้บริหารในหน่วยงานนั้น ๆ ส่วนปัจจัยบุคคลได้แก่ความสามารถของบุคคลนั้นและแรงจูงใจที่จะทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการทั้งสองปัจจัยจะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจและจะส่งผลถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่กำหนด และวัตถุประสงค์โดยสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

Porter และ Lawler (1975) อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล คือ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ความสามารถและทักษะของบุคคล
3. ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท
4. โอกาสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลได้โดยการสร้างแรงจูงใจ การมอบหมายงานที่ชัดเจน และจัดสิ่งแวดล้อมให้อื้อต่อการปฏิบัติงาน

## 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### 2.6.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่องค์ประกอบต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้ยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนงานของหน่วยงานด้วย และการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนสำหรับที่จะช่วยในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการให้ความหมายดังนี้

พินิตา งามประเสริฐ (2553, หน้า 12) ให้ความหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าพฤติกรรมของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผุสดี รุมาคม (2551) ได้กล่าวเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมินผลและการบริหารพฤติกรรมและผลที่ได้จากปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิธ มัชฌมกร (2542) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการประเมินผลการปฏิบัติที่เปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานของบุคคลกับมาตรฐานที่องค์กรวางไว้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงานและคุณภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร



สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการวัดผล การปฏิบัติงานของบุคคลในด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานและวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อให้ก่อให้เกิดถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันแนวคิดนี้ได้เปลี่ยนแปลงไปการปฏิบัติงานจะเน้นความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้น และ เป้าหมายของงานและยังการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่มีองค์ประกอบ 3 ข้อ คือ

1. เน้นเรื่องของผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน
2. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน ดังกล่าว จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นภายในหน่วยงานของตนมีการวางระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และต้องมีการดำเนินการอย่างรอบคอบ และยุติธรรมเพื่อป้องกันมิให้เกิด ปัญหาต่าง ๆ ที่จะตามมา เช่นการไม่ยอมรับในการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชา

## 2.6.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Cascio (1991 : p.77) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยกระบวนการ ที่สำคัญ ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน คือ การอธิบายรายละเอียดของงานเป้าหมายที่ต้องการคุณลักษณะของ บุคคล รวมทั้งทรัพยากรที่ต้องการสำหรับงาน วิธีการจะต้องมีการวิเคราะห์พิจารณาให้เห็นถึงชนิดของ งานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และทักษะความชำนาญเฉพาะอย่างต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมีรวมทั้งแบบของสไตล์ การทำงาน หรือแง่มุมการพิจารณาที่มีประสิทธิภาพที่สุดที่จะนำมาใช้ด้วยธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 256)

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ

3. มาตรฐานในการปฏิบัติงานทำให้การประเมินมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนที่จะสรุปว่าบุคคลผู้ถูกประเมิน มีผล การปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด สำหรับขั้นตอนนี้มีกระบวนการ 2 ประการคือ

- การสังเกต คือการค้นหา รวบรวมสิ่งที่พบจากการสังเกตและทบทวนเกี่ยวกับพฤติกรรม และเหตุการณ์ต่าง ๆ

- การประเมินตัดสิน คือการแยกแยะ วิเคราะห์และประเมินค่าจากข้อมูลที่ได้รับ

สรุปว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การวิเคราะห์งานมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นควรจะต้องนำการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานมาช่วยในการวิเคราะห์และประเมิน การปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะก่อให้เกิดผลในด้านดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

#### 3.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์

ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการวิเคราะห์ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

##### 3.1.1 ขั้นตอนการเตรียมการ

- 1) กำหนดเรื่องที่จะวิเคราะห์
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์
- 3) ศึกษาเอกสาร ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ข้อบังคับ และข้อมูลส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ครั้งนี้

- 4) จัดเตรียมความพร้อมด้านเอกสาร และจัดทำเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล
- 5) กำหนดเครื่องมือและเทคนิคในการวิเคราะห์

##### 3.1.2 ขั้นตอนดำเนินการ

- 1) เก็บรวบรวมข้อมูลที่จะวิเคราะห์
- 2) การจัดระบบข้อมูลให้อยู่ระบบเดียวกัน เพื่อให้สะดวกต่อการวิเคราะห์
- 3) เลือกเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์และวิธีการวิเคราะห์
- 4) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5) แปลผลการวิเคราะห์

##### 3.1.3 ขั้นตอนการรายงาน

- 1) สรุปผลการวิเคราะห์
- 2) จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์
- 3) เสนอผู้บริหารและหน่วยงานที่สังกัด
- 4) เผยแพร่ผลงานการวิเคราะห์

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ เรื่อง ประสิทธิภาพผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงได้แก่ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### 3.3 แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ เรื่อง ประสิทธิภาพผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิเคราะห์ได้เก็บรวบรวมผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อมูลส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ครั้งนี้ โดยเก็บรวบรวมจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบที่ 2 ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ 2559 2560 และ 2561

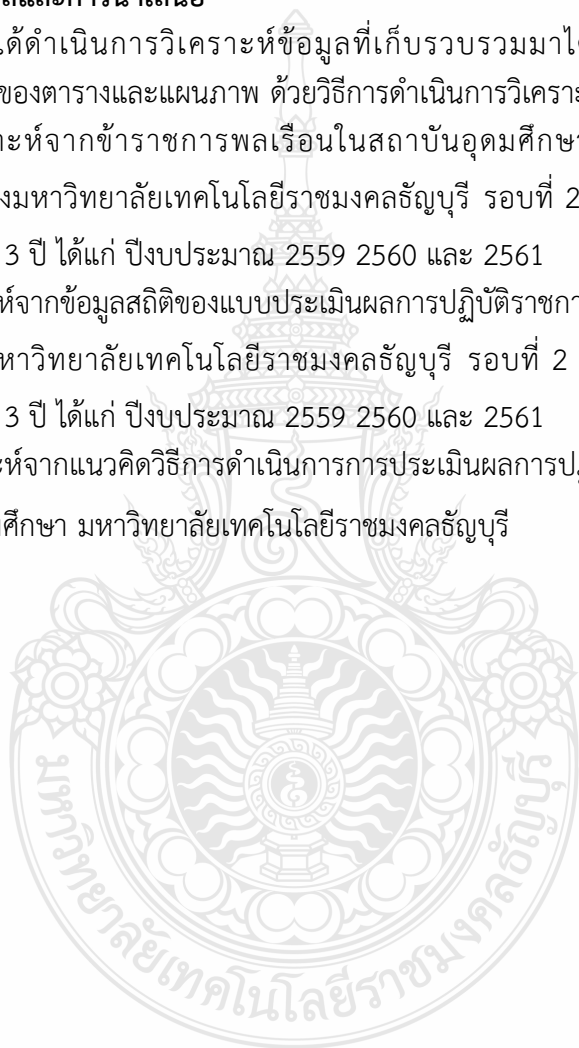
### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

ผู้วิเคราะห์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้โดยใช้โปรแกรม Excel โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางและแผนภาพ ด้วยวิธีการดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์จากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบที่ 2 ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ 2559 2560 และ 2561

3.4.2 วิเคราะห์จากข้อมูลสถิติของแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบที่ 2 ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ 2559 2560 และ 2561

3.4.3 วิเคราะห์จากแนวคิดวิธีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ เรื่อง ประสิทธิภาพผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์จากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบที่ 2 ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ 2559 2560 และ 2561

2. วิเคราะห์จากข้อมูลสถิติของแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบที่ 2 ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ 2559 2560 และ 2561

3. วิเคราะห์จากแนวคิดวิธีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.1 วิเคราะห์จากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบที่ 2 ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ 2559 2560 และ 2561

ตารางที่ 4.1 สรุปจำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน)

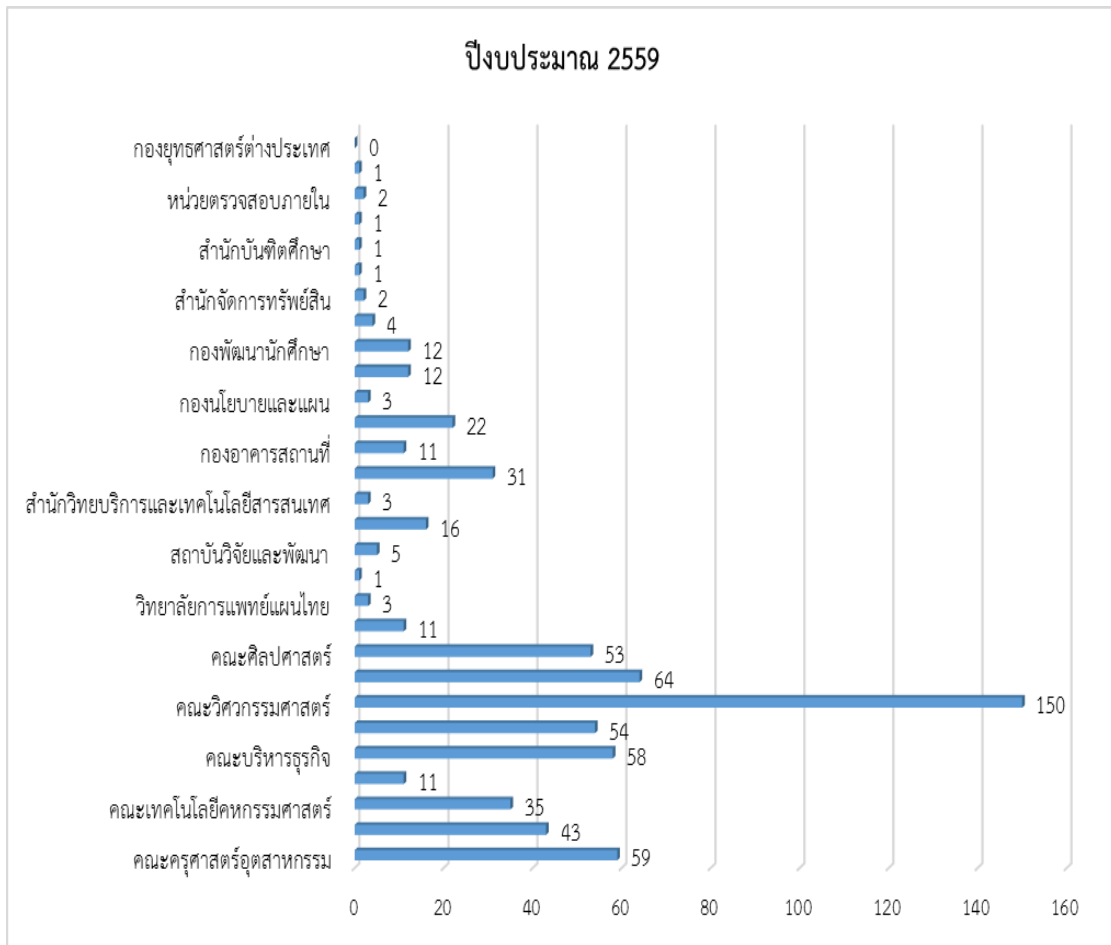
ที่	หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2559 จำนวน(คน)	ปีงบประมาณ 2560 จำนวน(คน)	ปีงบประมาณ 2561 จำนวน(คน)
1	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	59	58	54
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	43	42	40
3	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	35	35	32
4	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	11	11	11
5	คณะบริหารธุรกิจ	58	53	53
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	54	49	50
7	คณะวิศวกรรมศาสตร์	150	144	130
8	คณะศิลปกรรมศาสตร์	64	59	56

**ตารางที่ 4.1** สรุปจำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน) (ต่อ)

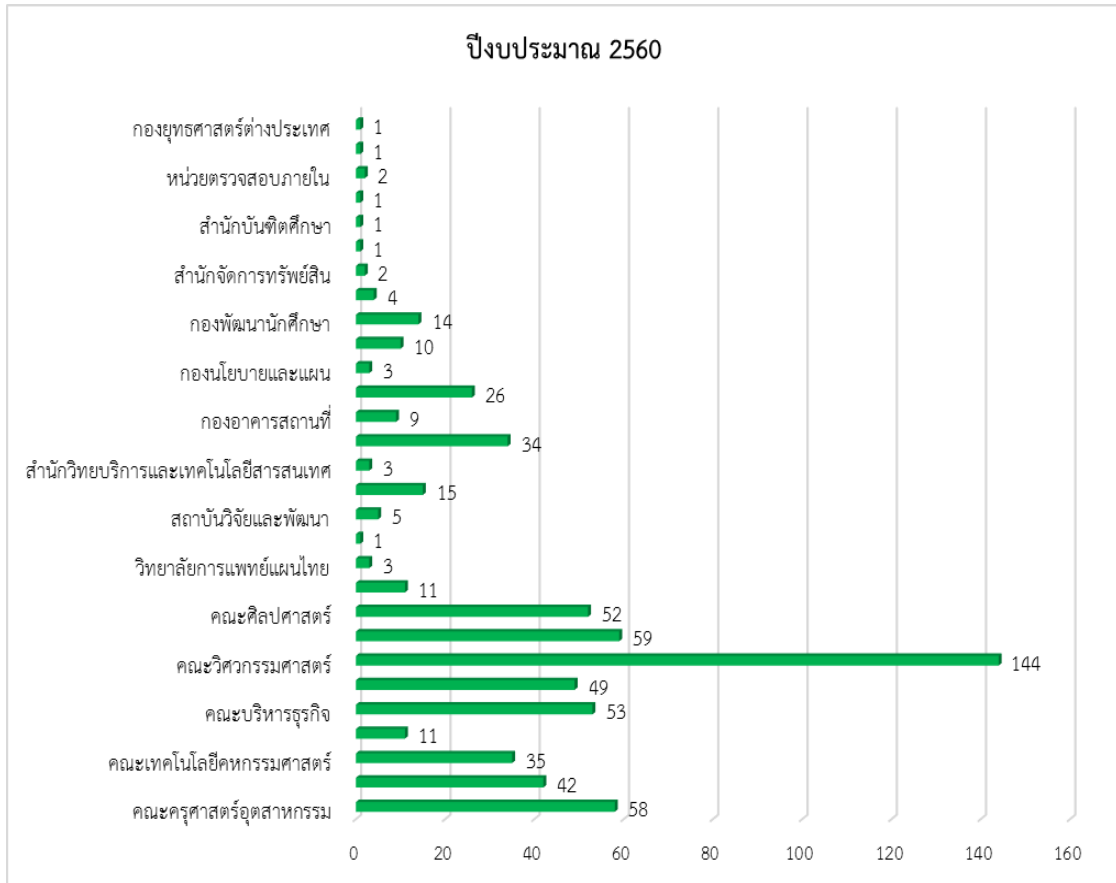
ที่	หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2559 จำนวน(คน)	ปีงบประมาณ 2560 จำนวน(คน)	ปีงบประมาณ 2561 จำนวน(คน)
9	คณะศิลปศาสตร์	53	52	50
10	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	11	11	6
11	วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	3	3	2
12	คณะพยาบาลศาสตร์	1	1	1
13	สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	5	3
14	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	16	15	18
15	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	3	3
16	กองกลาง	31	34	35
17	กองอาคารสถานที่	11	9	9
18	กองคลัง	22	26	21
19	กองนโยบายและแผน	3	3	2
20	กองบริหารงานบุคคล	12	10	9
21	กองพัฒนานักศึกษา	12	14	11
22	กองประชาสัมพันธ์	4	4	3
23	สำนักจัดการทรัพย์สิน	2	2	2
24	สำนักสหกิจศึกษา	1	1	0
25	สำนักบัณฑิตศึกษา	1	1	1
26	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	1	1	0
27	หน่วยตรวจสอบภายใน	2	2	2
28	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	1	0
29	กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	0	1	0
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>668</b>	<b>649</b>	<b>603</b>

**หมายเหตุ** จำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาลดลงในแต่ละปีเนื่องจากข้าราชการฯ เกษียณอายุ

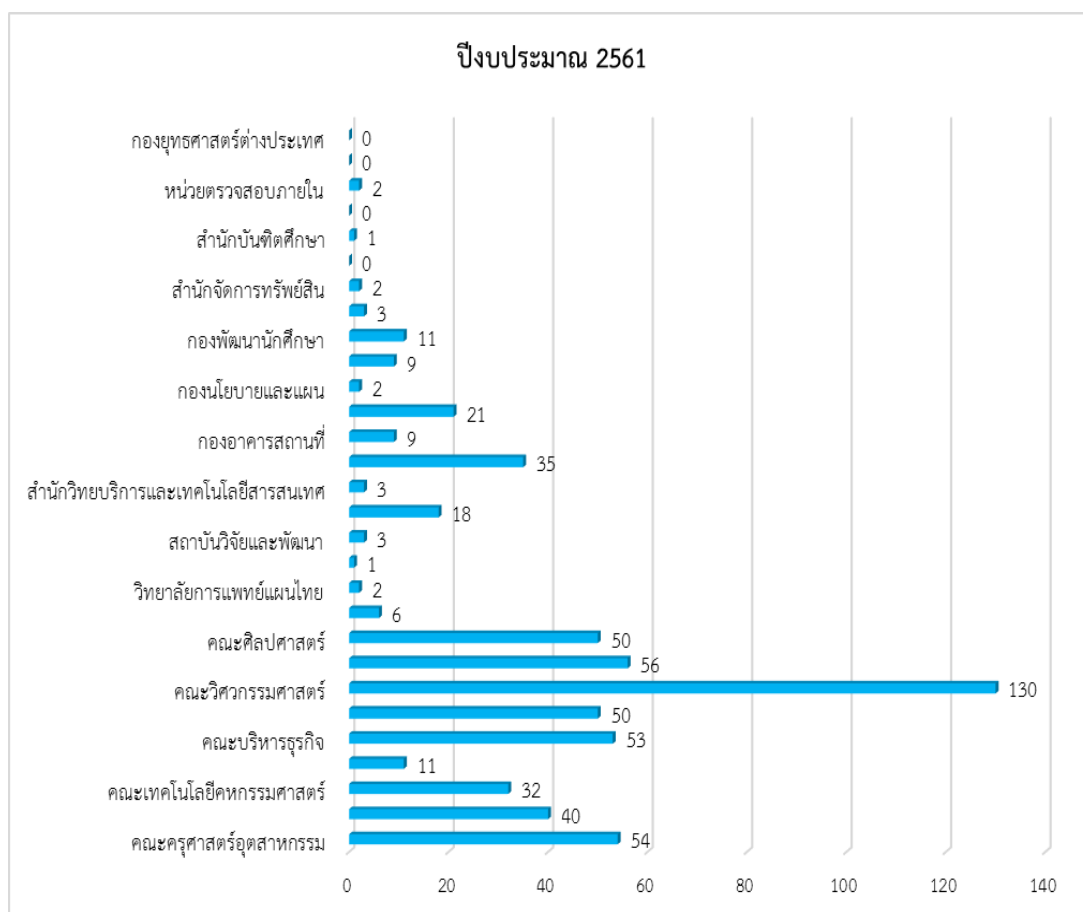
และสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 4.1 แสดงสรุปจำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน) ปีงบประมาณ 2559 จำแนกตามหน่วยงาน



ภาพที่ 4.2 แสดงสรุปจำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน) ปีงบประมาณ 2560 จำแนกตามหน่วยงาน



**ภาพที่ 4.3** แสดงสรุปจำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 2 (1 เมษายน – 30 กันยายน) ปีงบประมาณ 2561 จำแนกตามหน่วยงาน

จากตารางที่ 4.1 และภาพที่ 4.1 4.2 และ 4.3 พบว่ามีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนทั้งสิ้น 29 หน่วยงาน

โดยในปีงบประมาณ 2559 มีจำนวนทั้งสิ้น 668 คน ประกอบด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 59 คน คณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 43 คน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 35 คน คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน จำนวน 11 คน คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 58 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 54 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 150 คน คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 64 คน คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 53 คน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 11 คน วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย จำนวน 3 คน คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 1 คน สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 5 คน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 16 คน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 3 คน กองกลาง จำนวน 31 คน กองอาคารสถานที่ จำนวน 11 คน กองคลัง จำนวน 22 คน กองนโยบายและแผน จำนวน 3 คน กองบริหารงานบุคคล จำนวน 12 คน กองพัฒนานักศึกษา จำนวน 12 คน กองประชาสัมพันธ์ จำนวน 4 คน สำนักจัดการทรัพย์สิน จำนวน 2 คน สำนักสหกิจศึกษา จำนวน 1 คน สำนักบัณฑิตศึกษา จำนวน 1 คน สำนักประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 1 คน หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 2 คน และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน



**ปีงบประมาณ 2560** มีจำนวนทั้งสิ้น 649 คน ประกอบด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 58 คน คณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 42 คน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 35 คน คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน จำนวน 11 คน คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 53 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 49 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 144 คน คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 59 คน คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 52 คน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 11 คน วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย จำนวน 3 คน คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 1 คน สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 5 คน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 15 คน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 3 คน กองกลาง จำนวน 34 คน กองอาคารสถานที่ จำนวน 9 คน กองคลัง จำนวน 26 คน กองนโยบายและแผน จำนวน 3 คน กองบริหารงานบุคคล จำนวน 10 คน กองพัฒนานักศึกษา จำนวน 14 คน กองประชาสัมพันธ์ จำนวน 4 คน สำนักจัดการทรัพย์สิน จำนวน 2 คน สำนักสหกิจศึกษา จำนวน 1 คน สำนักบัณฑิตศึกษา จำนวน 1 คน สำนักประกันคุณภาพ การศึกษา จำนวน 1 คน หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 2 คน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน และกองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ จำนวน 1 คน

**และในปีงบประมาณ 2561** มีจำนวนทั้งสิ้น 603 คน ประกอบด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 54 คน คณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 40 คน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ จำนวน 32 คน คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน จำนวน 11 คน คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 53 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 50 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 130 คน คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 56 คน คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 50 คน คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 6 คน วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย จำนวน 2 คน คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 1 คน สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 3 คน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 18 คน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 3 คน กองกลาง จำนวน 35 คน กองอาคารสถานที่ จำนวน 9 คน กองคลัง จำนวน 21 คน กองนโยบายและแผน จำนวน 2 คน กองบริหารงานบุคคล จำนวน 9 คน กองพัฒนานักศึกษา จำนวน 11 คน กองประชาสัมพันธ์ จำนวน 3 คน สำนักจัดการทรัพย์สิน จำนวน 2 คน สำนักบัณฑิตศึกษา จำนวน 1 คน และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 2 คน

**4.2 วิเคราะห์จากข้อมูลสถิติของแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบที่ 2 ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ 2559 2560 และ 2561**

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2559 (คน/ร้อยละ)					ปีงบประมาณ 2560 (คน/ร้อยละ)					ปีงบประมาณ 2561 (คน/ร้อยละ)				
	จำนวน	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	จำนวน	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	จำนวน	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้
คณะครูคณาจารย์ผู้สอน	59	21 35.59	17 28.81	21 35.59	0 0.00	58	17 29.31	16 27.59	24 41.38	1 1.72	54	17 31.48	5 9.26	15 27.78	17 31.48
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	43	10 23.26	21 48.84	8 18.60	4 9.30	42	7 16.67	30 71.43	5 11.90	0 0.00	40	5 12.50	14 35.00	14 35.00	7 17.50
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	35	4 11.43	10 28.57	11 31.43	10 28.87	35	3 8.57	11 31.43	18 51.43	3 8.57	32	0 0.00	11 34.38	13 40.63	8 25.00
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	11	5 45.45	5 45.45	0 0.00	1 9.09	11	4 36.36	6 54.55	0 0.00	1 9.09	11	2 18.18	1 9.09	7 63.64	1 9.09
คณะบริหารธุรกิจ	58	9 15.52	23 39.66	24 41.38	2 3.45	53	2 3.77	27 50.94	22 41.51	2 3.77	53	9 16.98	19 35.85	25 47.17	0 0.00
คณะวิทยาศาสตร์ฯ	54	26 48.15	19 35.19	8 14.81	1 1.85	49	20 40.82	20 40.82	9 18.37	0 0.00	50	19 38.00	19 38.00	12 24.00	0 0.00
คณะวิศวกรรมศาสตร์	150	103 68.67	41 27.33	4 2.67	2 1.33	144	82 56.94	54 37.50	7 4.86	1 0.69	130	49 37.69	65 50.50	14 10.77	2 1.54
คณะศิลปกรรมศาสตร์	64	16 25.00	31 48.44	12 18.75	5 7.81	59	7 11.86	26 44.07	19 32.20	7 11.86	56	22 39.29	21 37.50	10 17.86	3 5.36
คณะศิลปศาสตร์	53	16 30.19	17 32.08	20 37.74	0 0.00	52	13 25.00	18 34.62	21 40.38	0 0.00	50	15 30.00	15 30.00	20 40.00	0 0.00
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	11	8 72.73	3 27.27	0 0.00	0 0.00	11	4 36.36	2 18.18	3 27.27	2 18.18	6	1 16.67	2 33.33	1 16.67	2 33.33
วิทยาลัยแพทยแผนไทย	3	1 33.33	2 66.67	0 0.00	0 0.00	3	1 33.33	1 33.33	0 0.00	1 33.33	2	2 100.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00

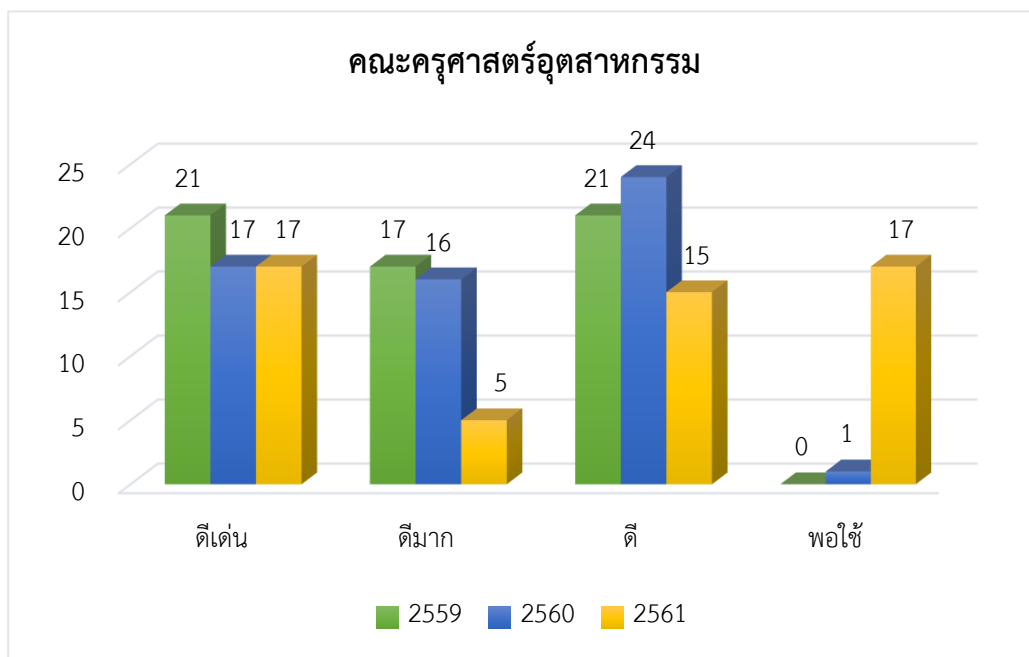
ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบที่ 2 ตั้งแต่  
วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี (ต่อ)

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2559 (คน/ร้อยละ)				ปีงบประมาณ 2560 (คน/ร้อยละ)				ปีงบประมาณ 2561 (คน/ร้อยละ)						
	จำนวน	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	จำนวน	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	จำนวน	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้
คณะพยาบาลศาสตร์	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0
สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	3	2	0	0	5	2	3	0	0	3	1	2	0	0
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	16	8	8	0	0	15	7	8	0	0	18	10	8	0	0
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	1	2	0	0	3	1	2	0	0	3	1	2	0	0
กองกลาง	31	21	10	0	0	34	33	1	0	0	35	33	2	0	0
กองอาคารสถานที่	11	4	7	0	0	9	6	2	1	0	9	5	4	0	0
กองคลัง	22	7	11	4	0	26	8	9	9	0	21	6	7	8	0
กองนโยบายและแผน	3	1	2	0	0	3	1	2	0	0	3	3	0	0	0
กองบริหารงานบุคคล	12	5	7	0	0	10	4	5	1	0	9	3	5	0	1
กองพัฒนานักศึกษา	12	4	8	0	0	14	5	9	0	0	11	4	7	0	0
กองประชาสัมพันธ์	4	3	0	1	0	4	3	1	0	0	3	2	1	0	0
สำนักจัดการทรัพย์สิน	2	1	1	0	0	2	0	2	0	0	2	2	0	0	0
		50.00	50.00	0.00	0.00		0.00	100.00	0.00	0.00		100.00	0.00	0.00	0.00

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบที่ 2 ตั้งแต่  
วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี (ต่อ)

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2559 (คน/ร้อยละ)					ปีงบประมาณ 2560 (คน/ร้อยละ)					ปีงบประมาณ 2561 (คน/ร้อยละ)				
	จำนวน	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	จำนวน	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้	จำนวน	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	พอใช้
สำนักสภามหาวิทยาลัย	1	100.00	0.00	0.00	0.00	1	100.00	0.00	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0.00	0.00
สำนักบัณฑิตศึกษา	1	100.00	0.00	0.00	0.00	1	100.00	0.00	0.00	0.00	1	100.00	0.00	0.00	0.00
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	1	100.00	0.00	0.00	0.00	1	100.00	0.00	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0.00	0.00
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	100.00	0.00	0.00	0.00	2	100.00	0.00	0.00	0.00	2	100.00	0.00	0.00	0.00
กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	0	0.00	0.00	0.00	0.00	1	100.00	0.00	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0.00	0.00
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	100.00	0.00	0.00	0.00	1	100.00	0.00	0.00	0.00	0	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>รวมจำนวนทั้งสิ้น</b>	<b>668</b>	<b>282</b> <b>42.21</b>	<b>248</b> <b>37.13</b>	<b>113</b> <b>16.92</b>	<b>25</b> <b>3.74</b>	<b>649</b>	<b>234</b> <b>36.06</b>	<b>258</b> <b>39.75</b>	<b>139</b> <b>21.42</b>	<b>18</b> <b>2.77</b>	<b>603</b>	<b>213</b> <b>35.32</b>	<b>210</b> <b>34.83</b>	<b>139</b> <b>23.05</b>	<b>41</b> <b>6.80</b>

สามารถแสดงเป็นแผนภาพรายหน่วยงานได้ดังนี้



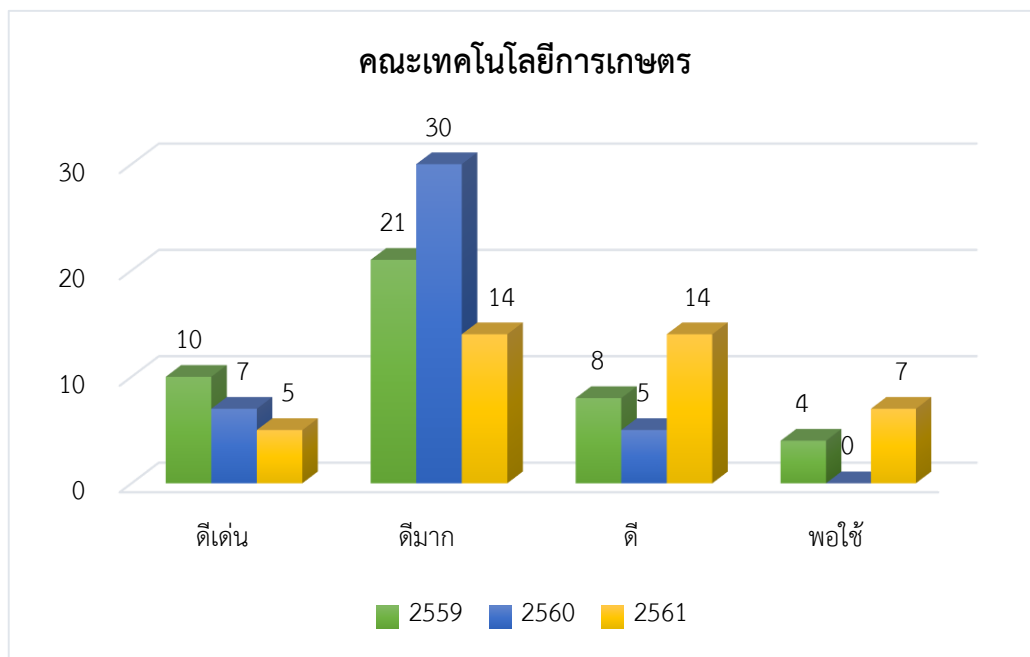
**ภาพที่ 4.4** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.4 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.59 ระดับดีมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.81 และระดับดี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.59

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 29.31 ระดับดีมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 27.59 ระดับดี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 และระดับพอใช้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.72

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 ระดับดีมาก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.26 ระดับดี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 และระดับพอใช้ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48



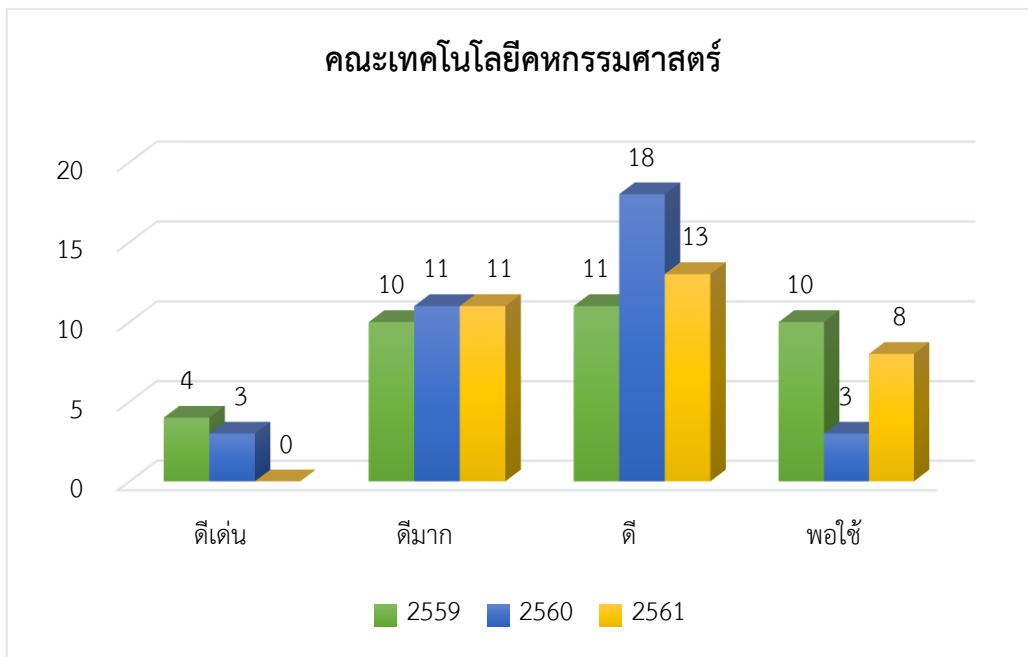
**ภาพที่ 4.5** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.5 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 23.26 ระดับดีมาก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 48.84 ระดับดี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และระดับพอใช้ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ระดับดีมาก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 และระดับดี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ระดับดีมาก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับดี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และระดับพอใช้ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50



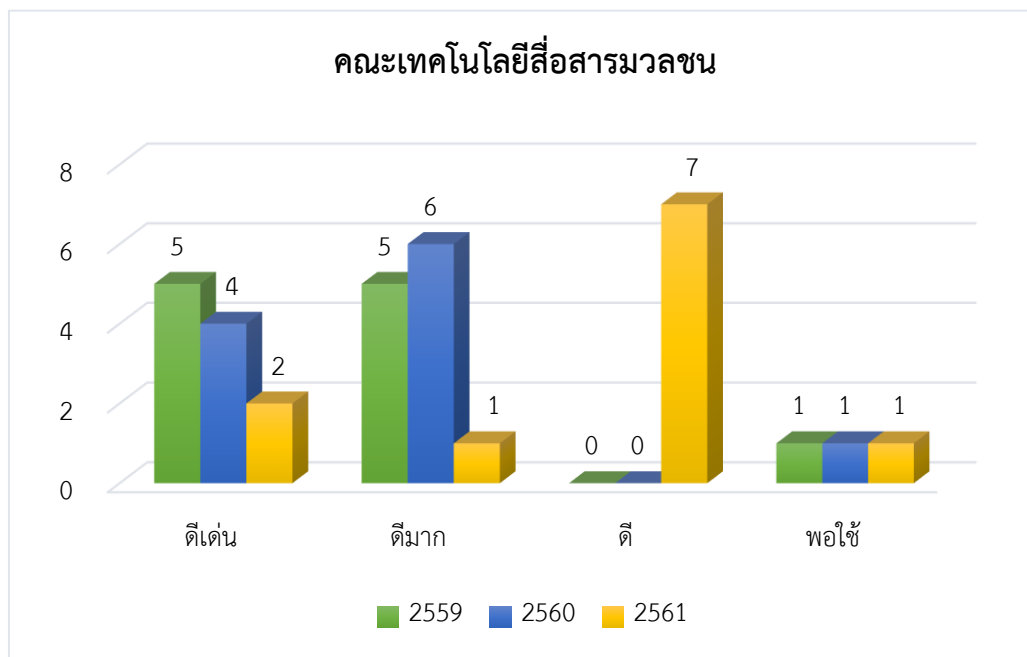
**ภาพที่ 4.6** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.6 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 ระดับดีมาก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ระดับดี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43 และระดับพอใช้ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 ระดับดีมาก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43 ระดับดี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43 และระดับพอใช้ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีมาก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 ระดับดี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 40.63 และระดับพอใช้ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00



**ภาพที่ 4.7** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

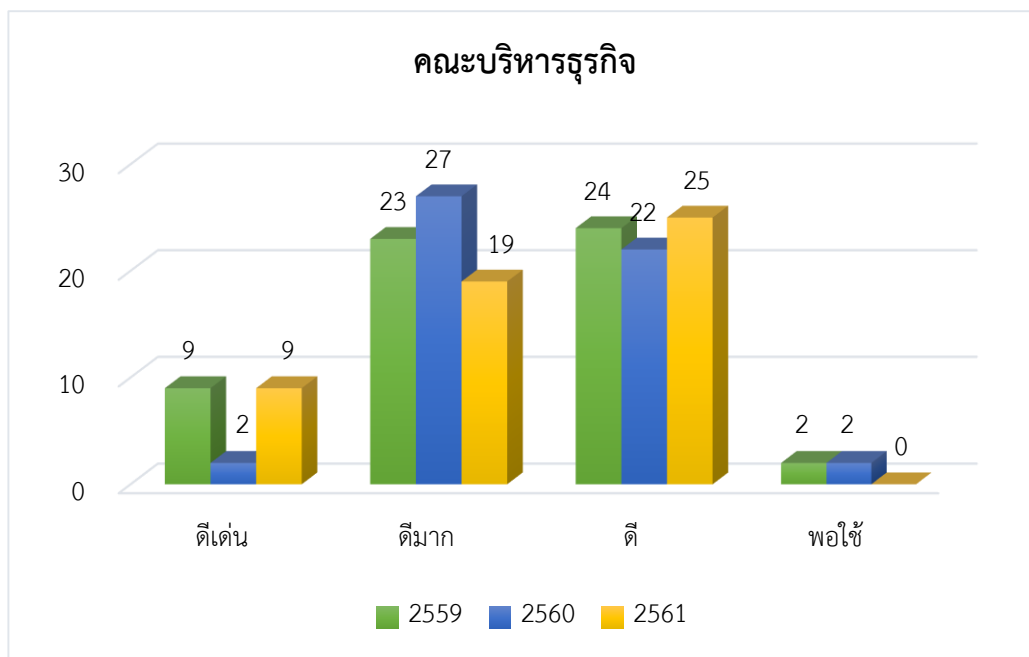
จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.7 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 ระดับดีมาก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 และระดับพอใช้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 ระดับดีมาก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 และระดับพอใช้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ระดับดีมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ระดับดี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64 และระดับพอใช้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09





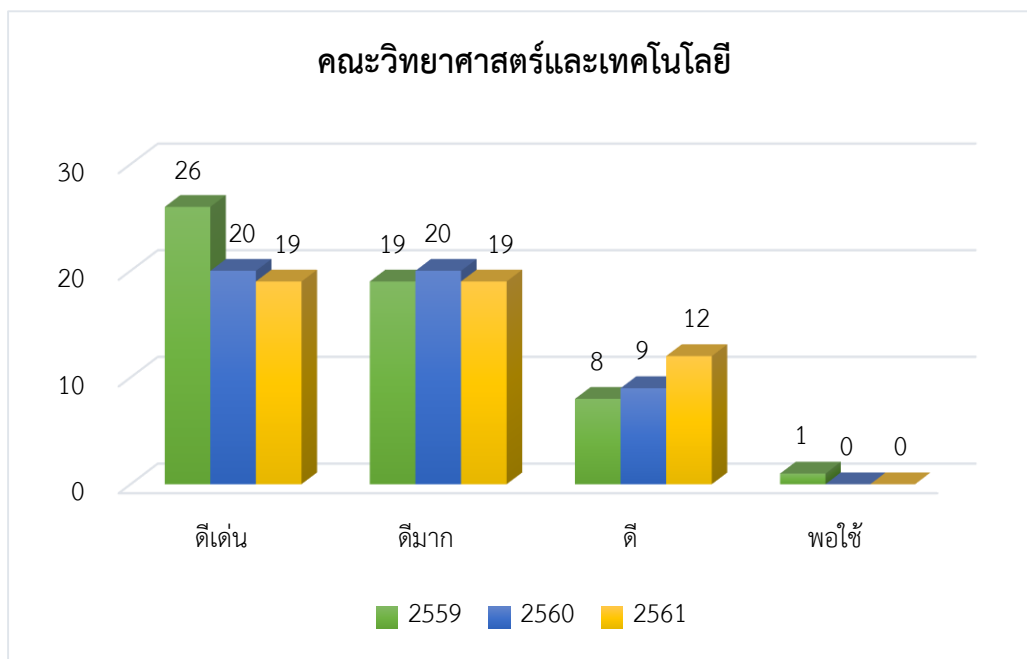
**ภาพที่ 4.8** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะบริหารธุรกิจ รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.8 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะบริหารธุรกิจ พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.52 ระดับดีมาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 39.66 ระดับดี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 และระดับพอใช้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 ระดับดีมาก จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 50.94 ระดับดี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 41.51 และระดับพอใช้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.98 ระดับดีมาก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 35.85 และระดับดี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 47.17



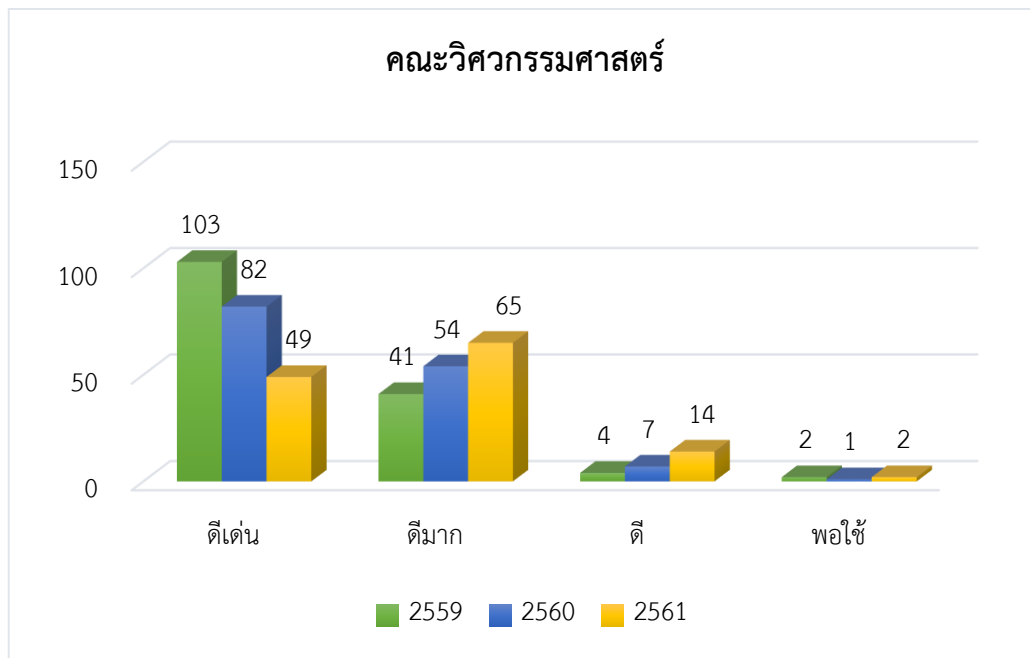
**ภาพที่ 4.9** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.9 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 48.15 ระดับดีมาก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 35.19 ระดับดี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.81 และระดับพอใช้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.85

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.82 ระดับดีมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.82 และระดับดี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.37

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 ระดับดีมาก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และระดับดี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00



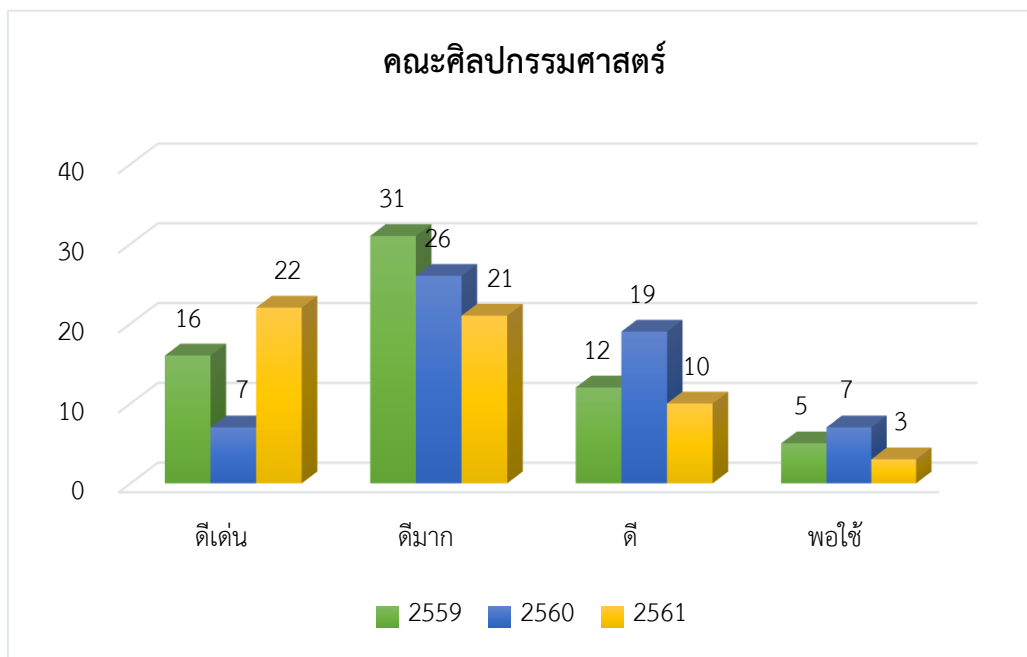
**ภาพที่ 4.10** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.10 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 68.67 ระดับดีมาก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.33 ระดับดี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67 และระดับพอใช้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 56.94 ระดับดีมาก จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ระดับดี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.86 ระดับพอใช้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.69

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 37.69 ระดับดีมาก จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับดี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77 และระดับพอใช้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54



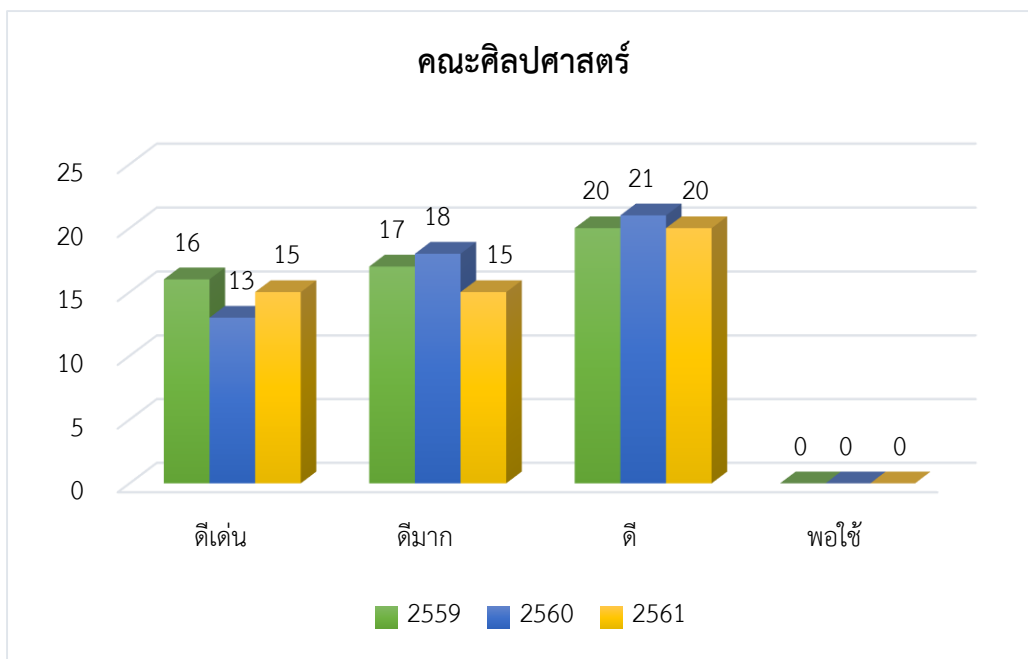
**ภาพที่ 4.11** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.11 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระดับดีมาก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 48.44 ระดับดี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และระดับพอใช้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.81

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.86 ระดับดีมาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 44.07 ระดับดี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และระดับพอใช้ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.86

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 ระดับดีมาก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ระดับดี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 และระดับพอใช้ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36



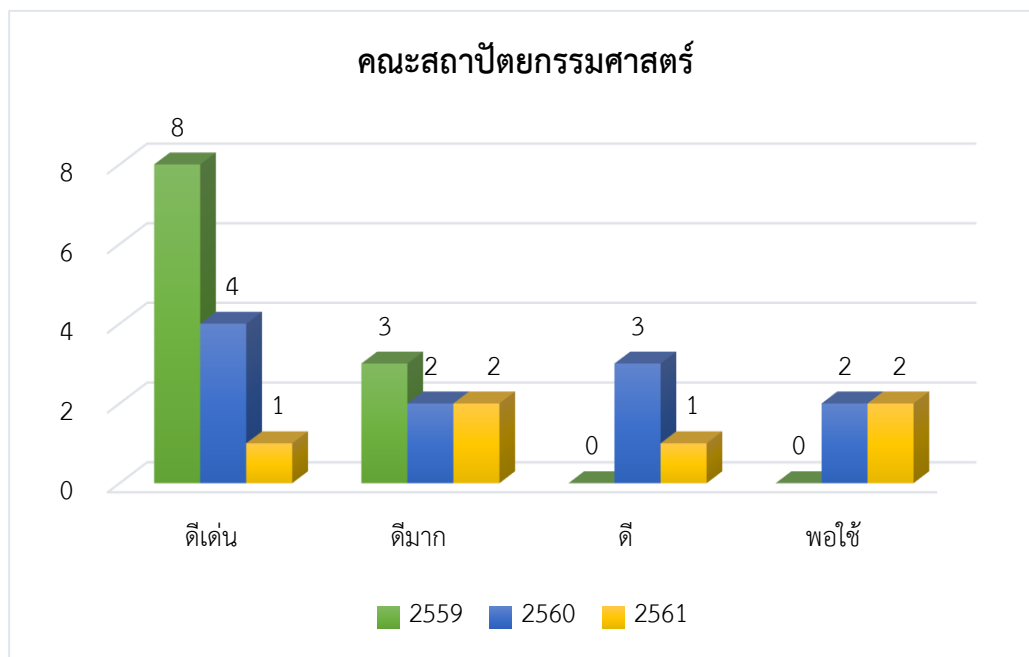
**ภาพที่ 4.12** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะศิลปศาสตร์ รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.12 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะศิลปศาสตร์ พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.19 ระดับดีมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08 และระดับดี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 37.74

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระดับดีมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 และระดับดี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 40.38

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับดีมาก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และระดับดี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00



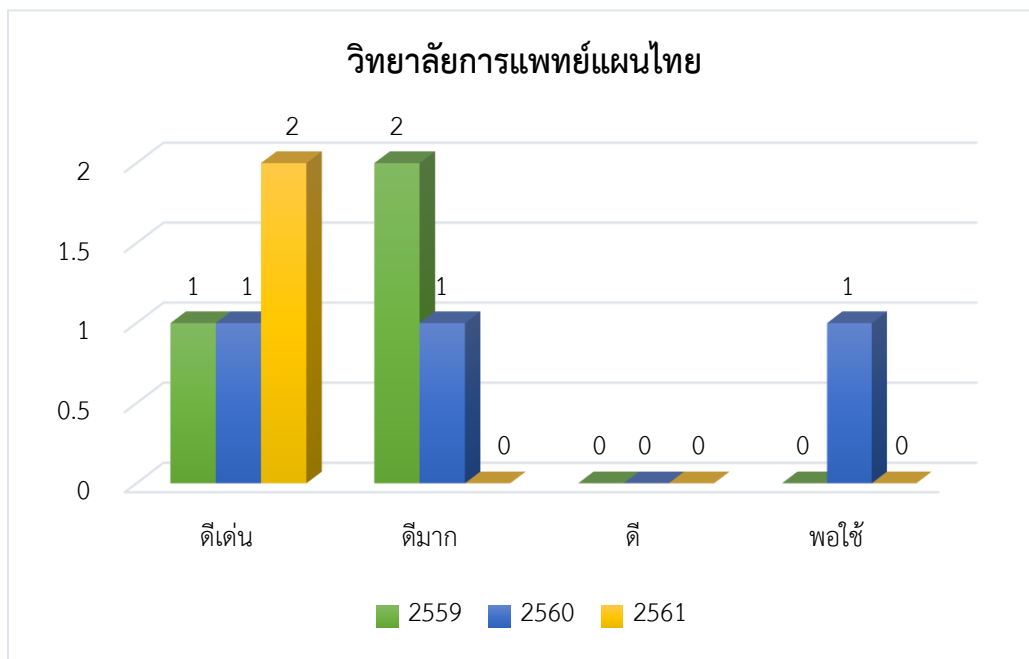
**ภาพที่ 4.13** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.13 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 และระดับดีมาก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 ระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ระดับดี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 และระดับพอใช้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับดี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และระดับพอใช้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33



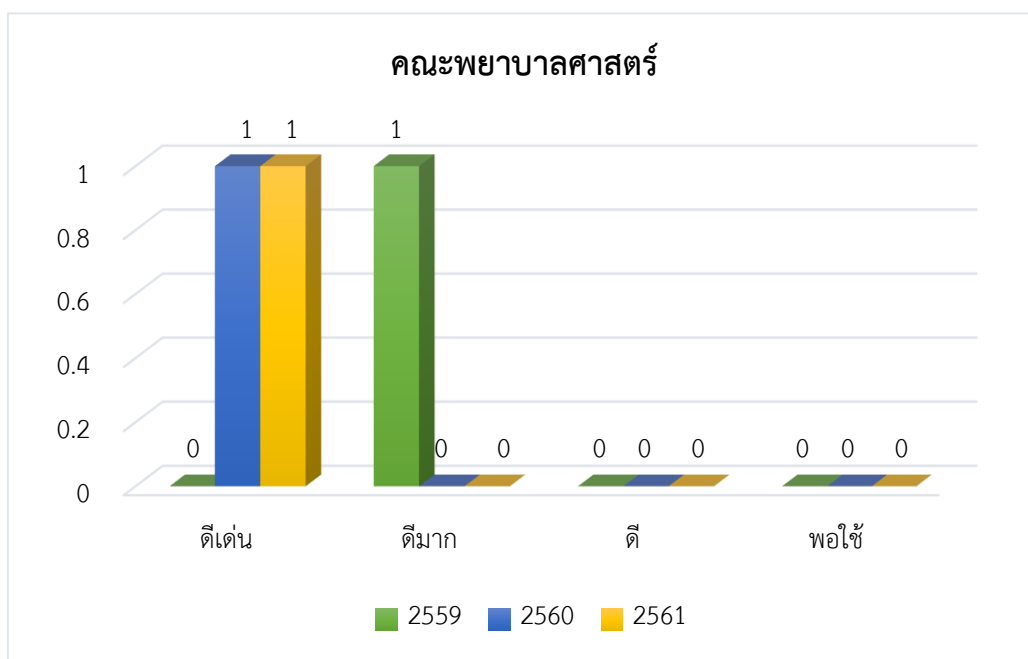
**ภาพที่ 4.14** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.14 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับดีมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และระดับพอใช้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00



**ภาพที่ 4.15** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

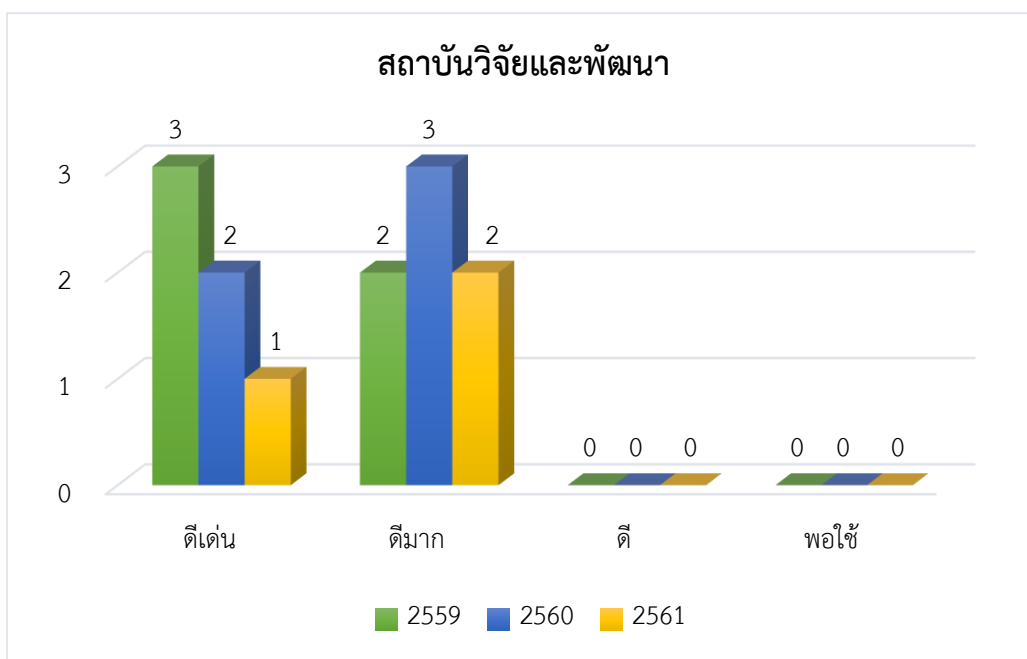
จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.15 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00





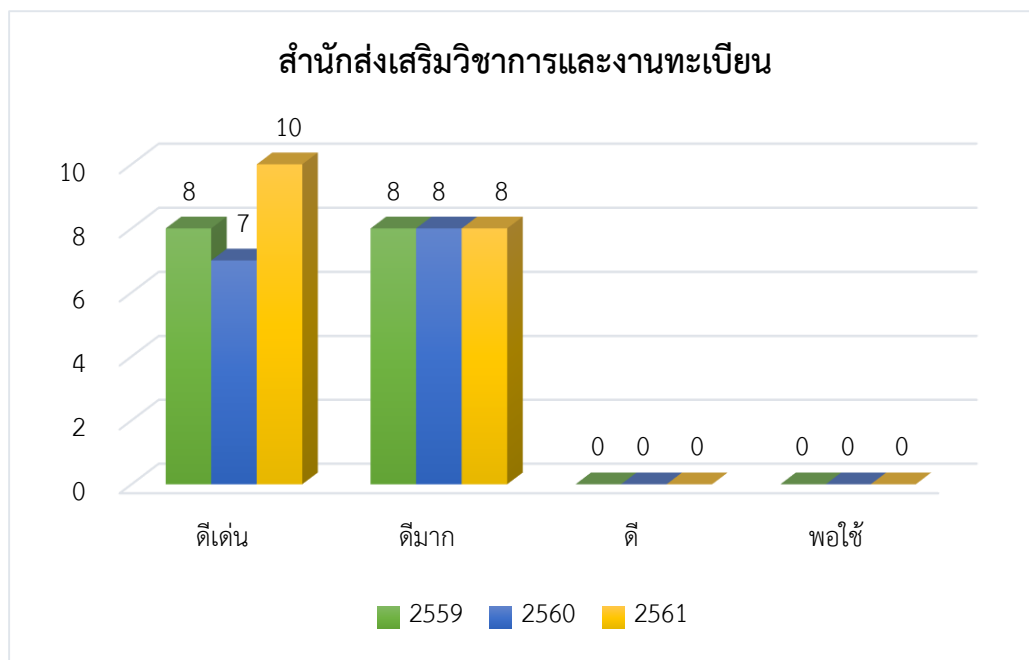
**ภาพที่ 4.16** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.16 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และระดับดีมาก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67



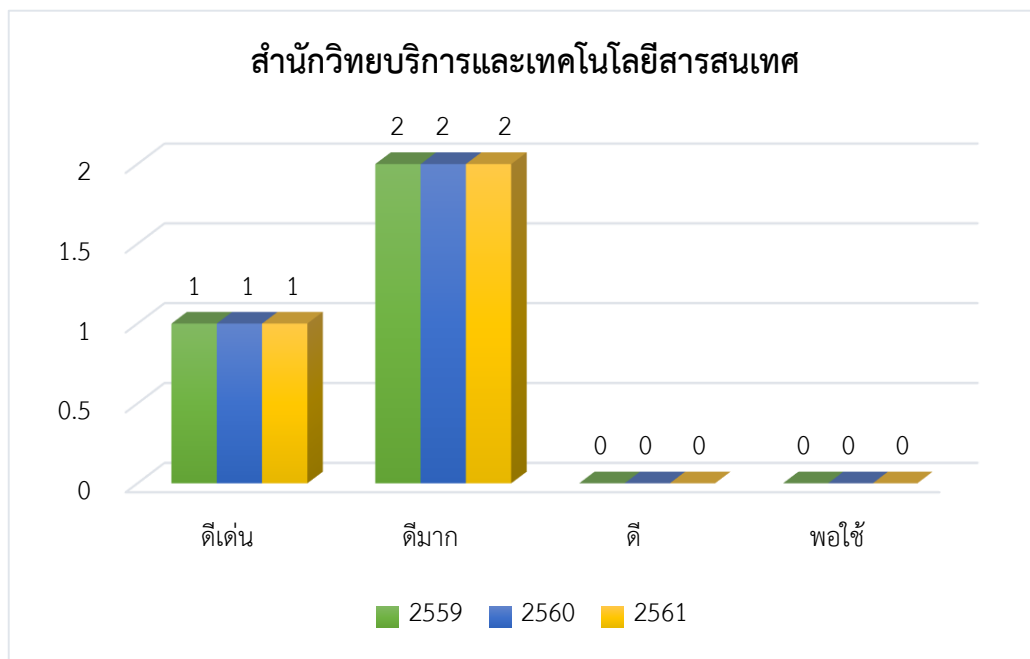
**ภาพที่ 4.17** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.17 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และระดับดีมาก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 และระดับดีมาก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 และระดับดีมาก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 40.44



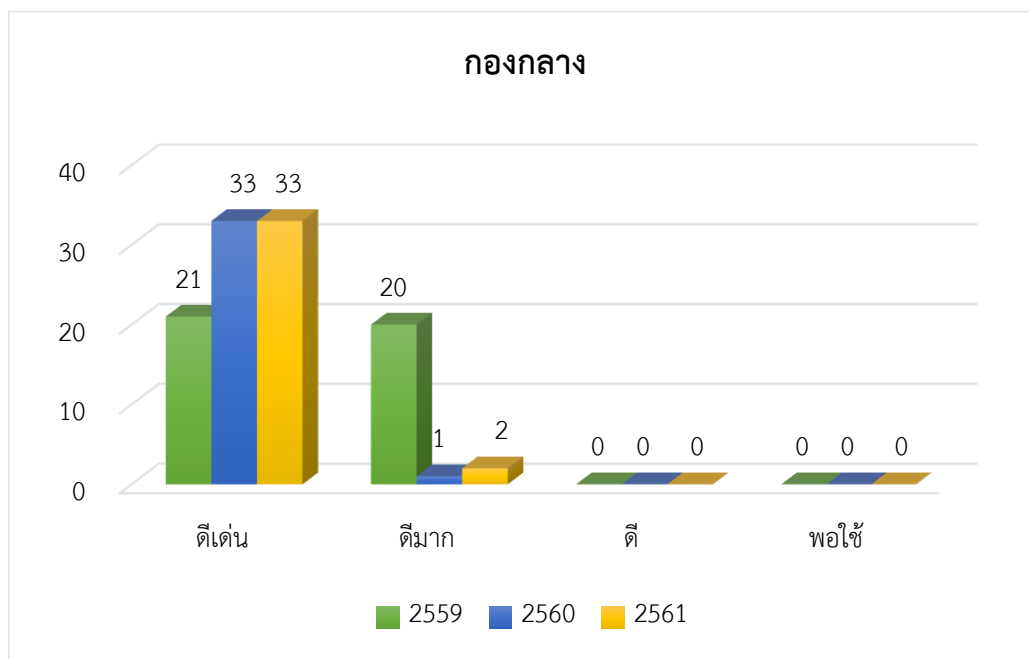
**ภาพที่ 4.18** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.18 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67



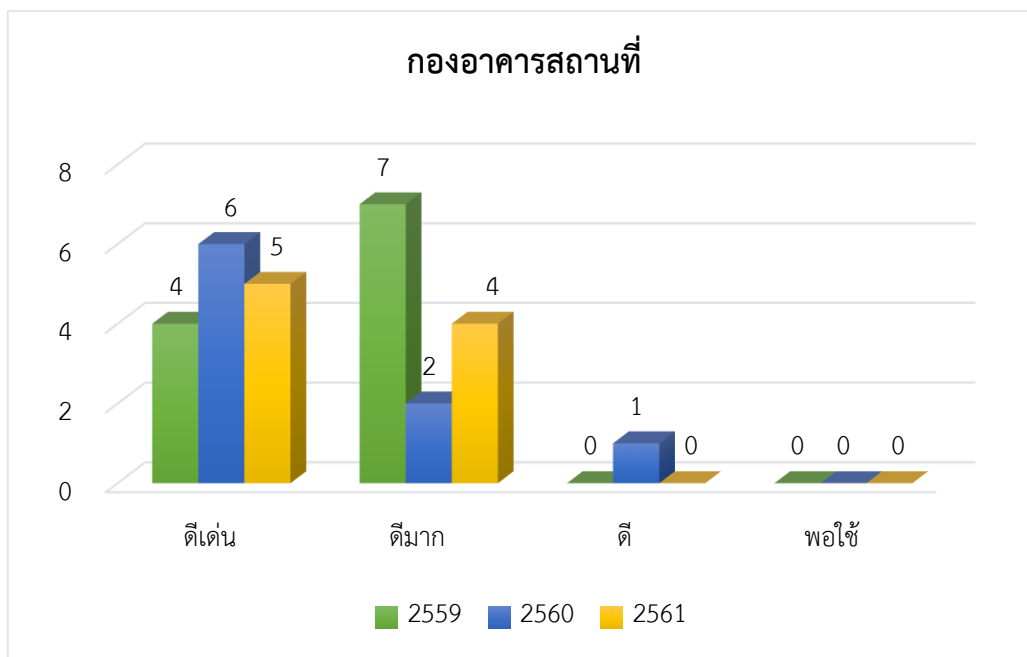
**ภาพที่ 4.19** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
กongsong รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.19 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กongsong พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 21 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 67.74 และระดับดีมาก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 33 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 97.06 และระดับดีมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 33 คน  
คิดเป็นร้อยละ 94.29 และระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71



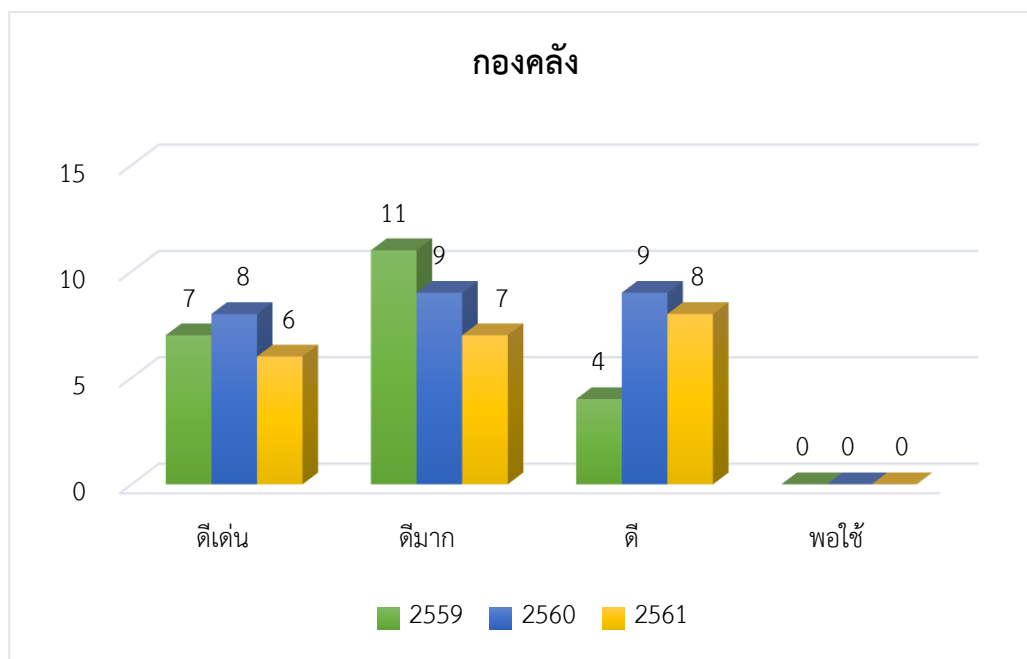
**ภาพที่ 4.20** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองอาคารสถานที่ รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.20 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองอาคารสถานที่ พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และระดับดีมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และระดับดี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 และระดับดีมาก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44



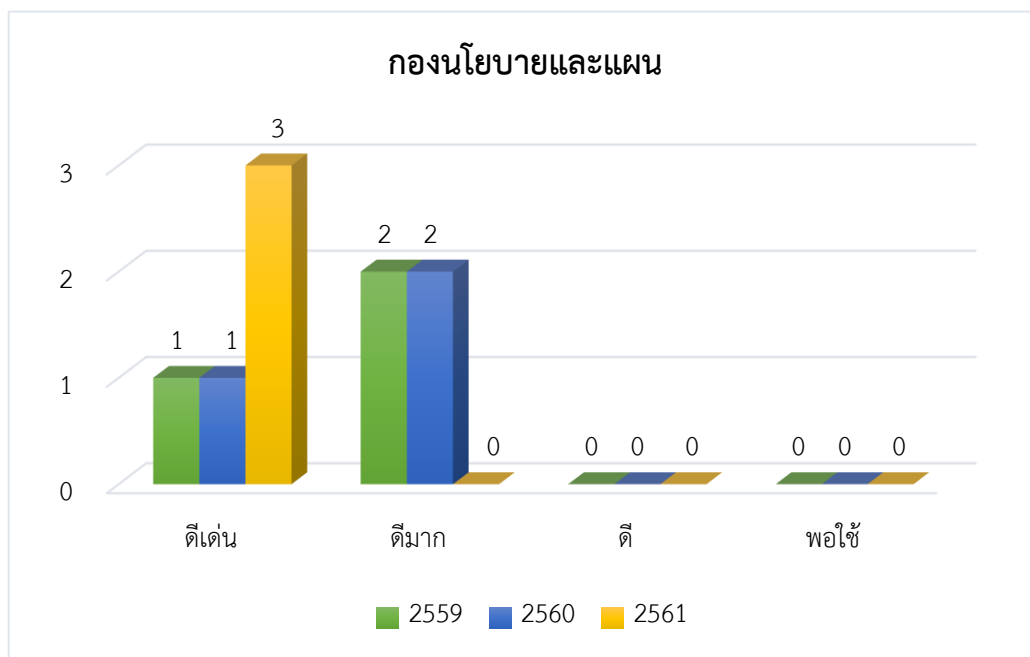
**ภาพที่ 4.21** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองคลัง รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.21 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองคลัง พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 ระดับดีมาก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และระดับดี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 ระดับดีมาก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 และระดับดี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ระดับดีมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และระดับดี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10



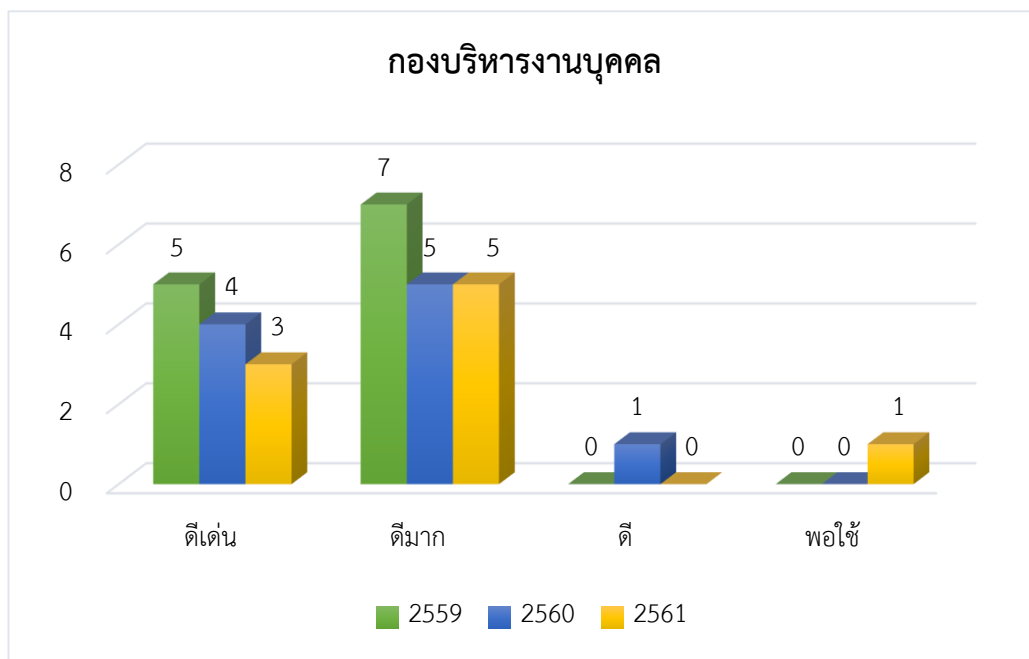
**ภาพที่ 4.22** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองนโยบายและแผน รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.22 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองนโยบายและแผน พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00



**ภาพที่ 4.23** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองบริหารงานบุคคล รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

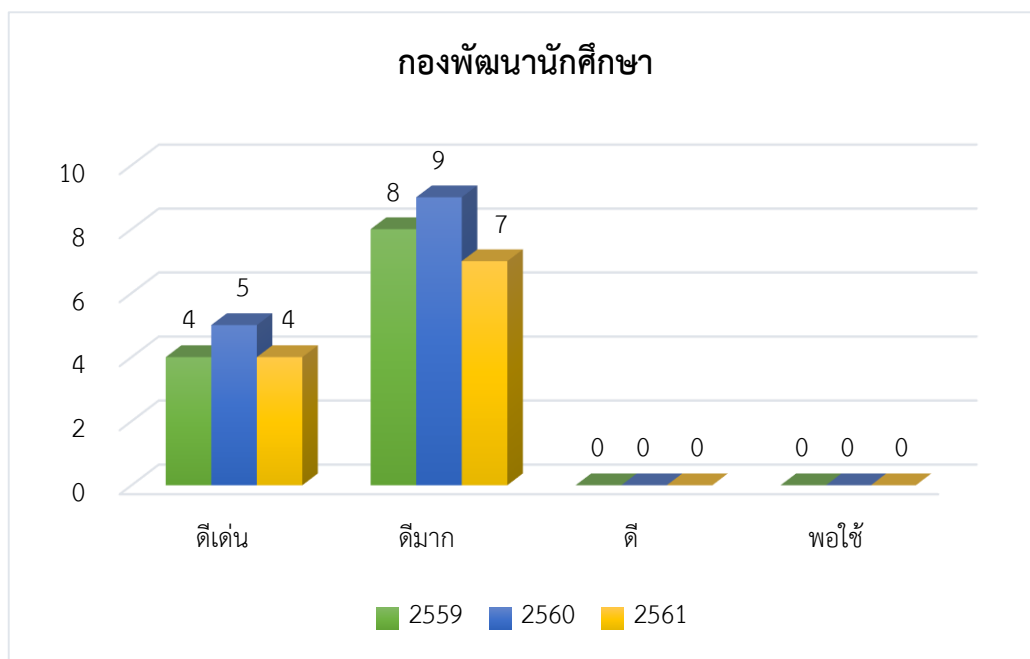
จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.23 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองบริหารงานบุคคล พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และระดับดีมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับดีมาก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และระดับดี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับดีมาก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 และระดับพอใช้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11





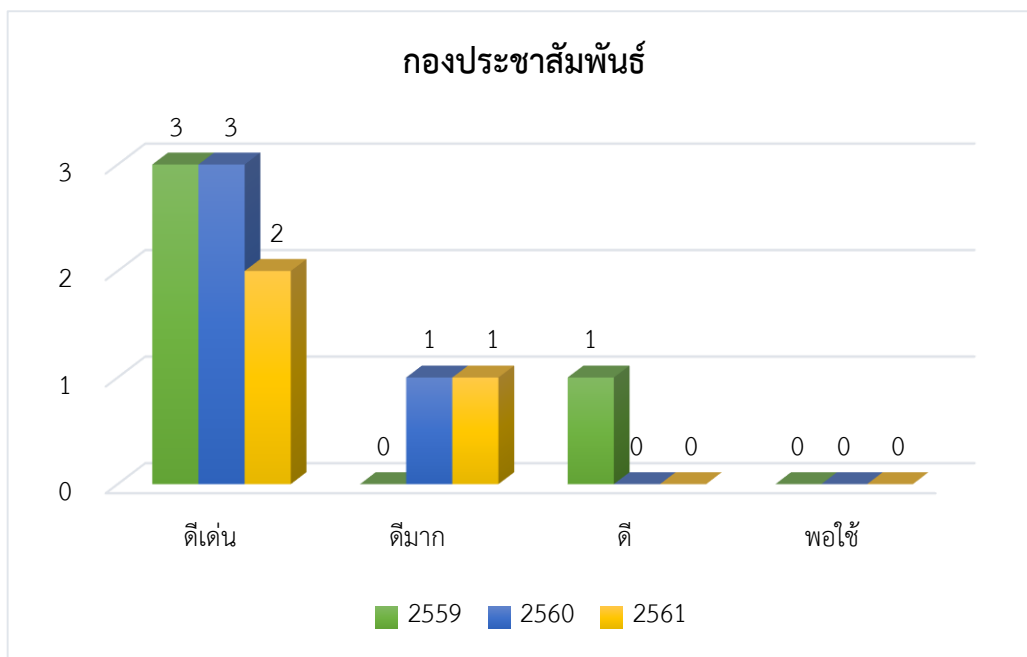
**ภาพที่ 4.24** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองพัฒนานักศึกษา รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.24 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองพัฒนานักศึกษา พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และระดับดีมาก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 และระดับดีมาก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และระดับดีมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 63.64



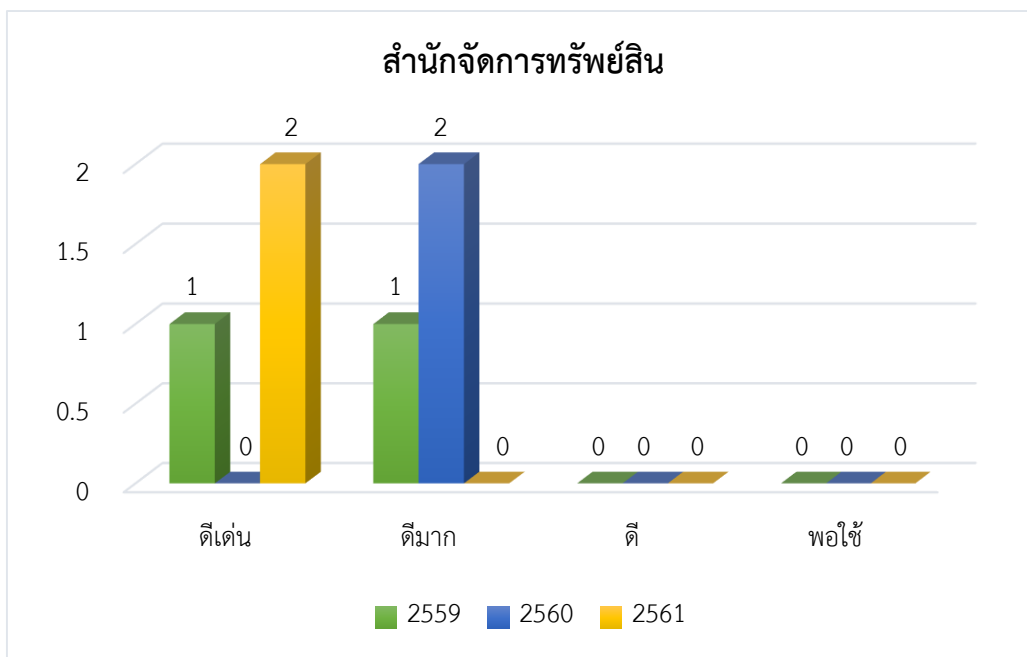
**ภาพที่ 4.25** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองประชาสัมพันธ์ รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.25 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองประชาสัมพันธ์ พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และระดับดี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และระดับดีมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และระดับดีมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33



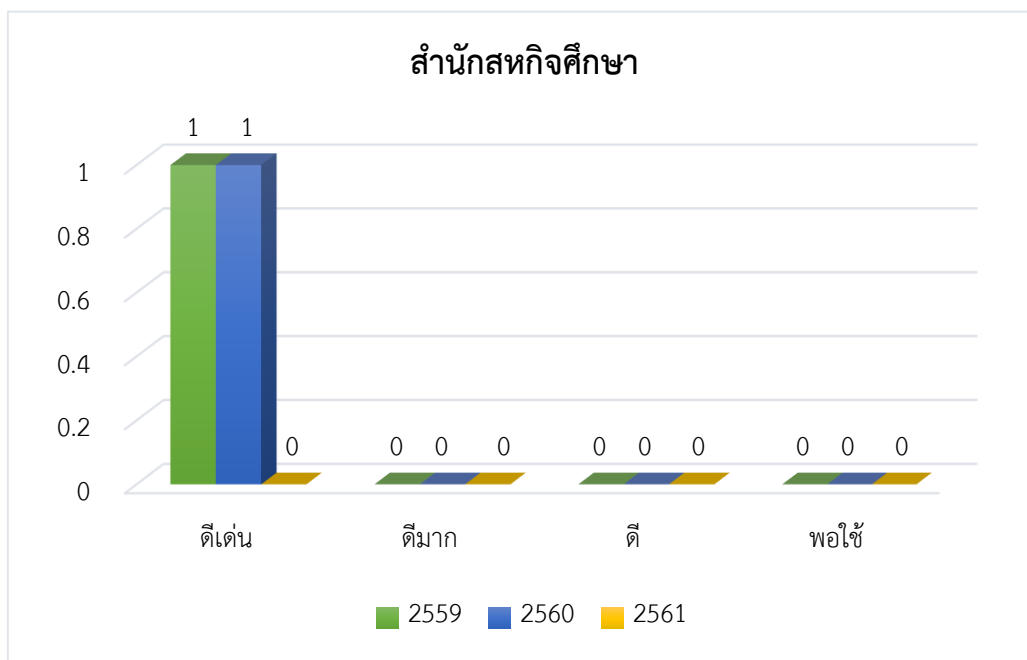
**ภาพที่ 4.26** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.26 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และระดับดีมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีมาก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

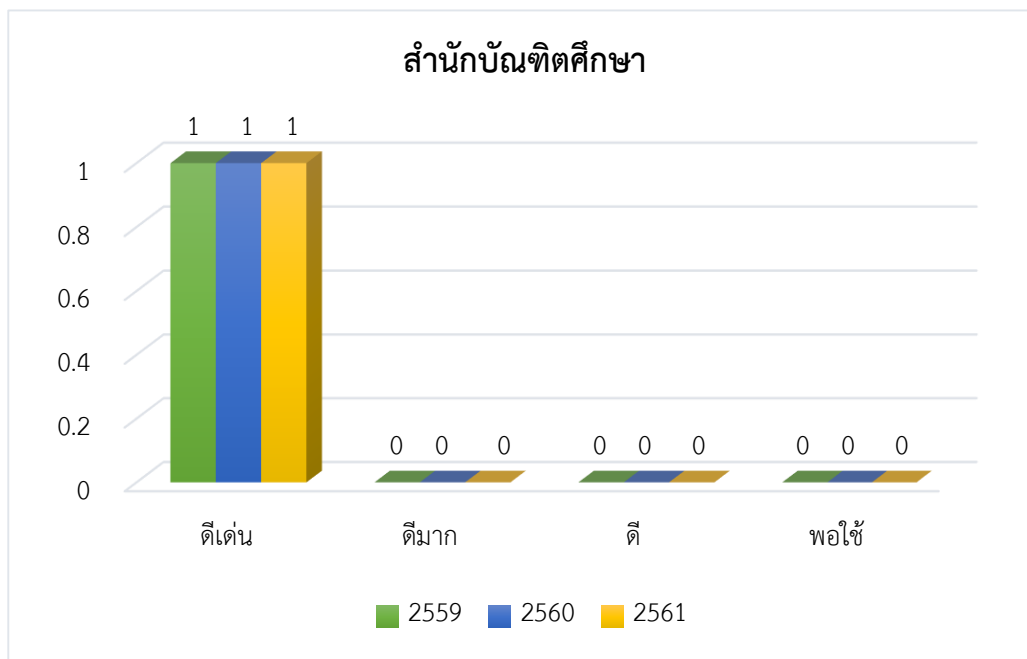


**ภาพที่ 4.27** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักสหกิจศึกษา รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.27 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักสหกิจศึกษา พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

**และในปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00



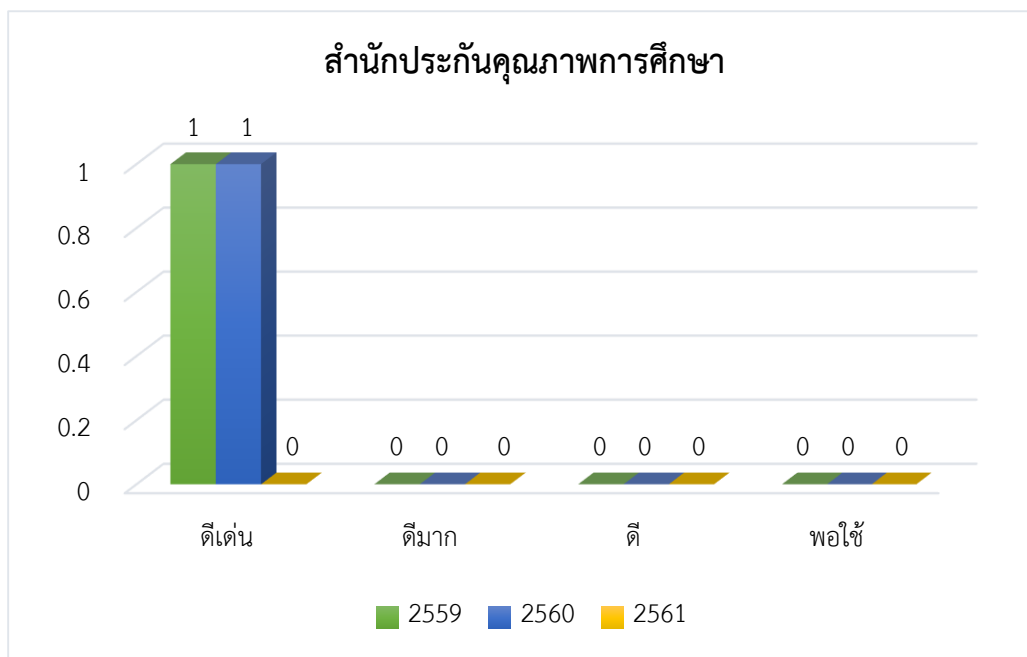
**ภาพที่ 4.28** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษา รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.28 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

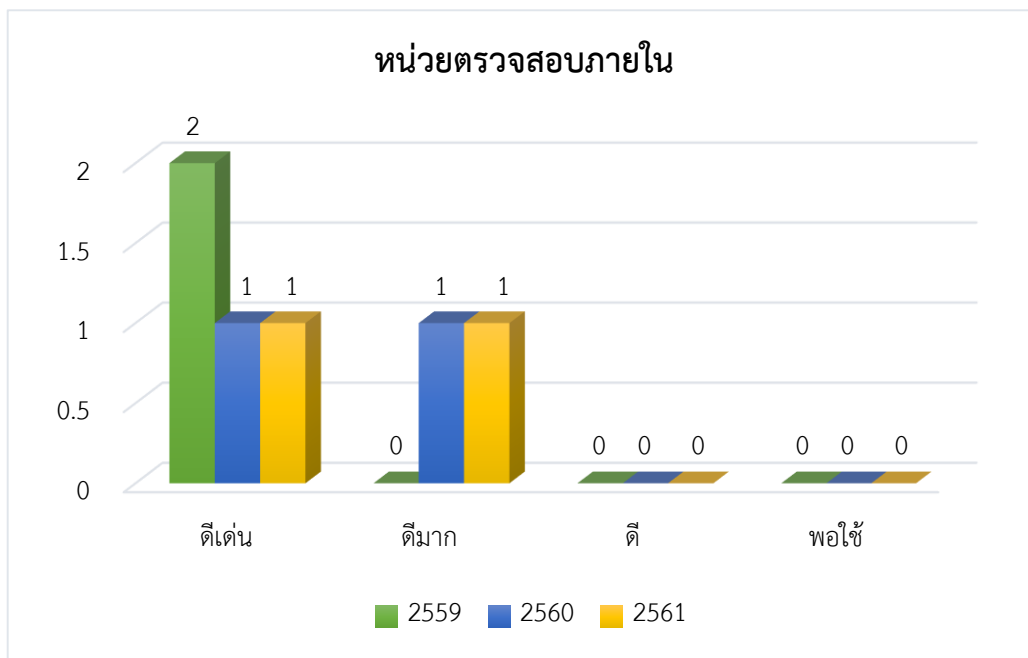


**ภาพที่ 4.29** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.29 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

**และในปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00



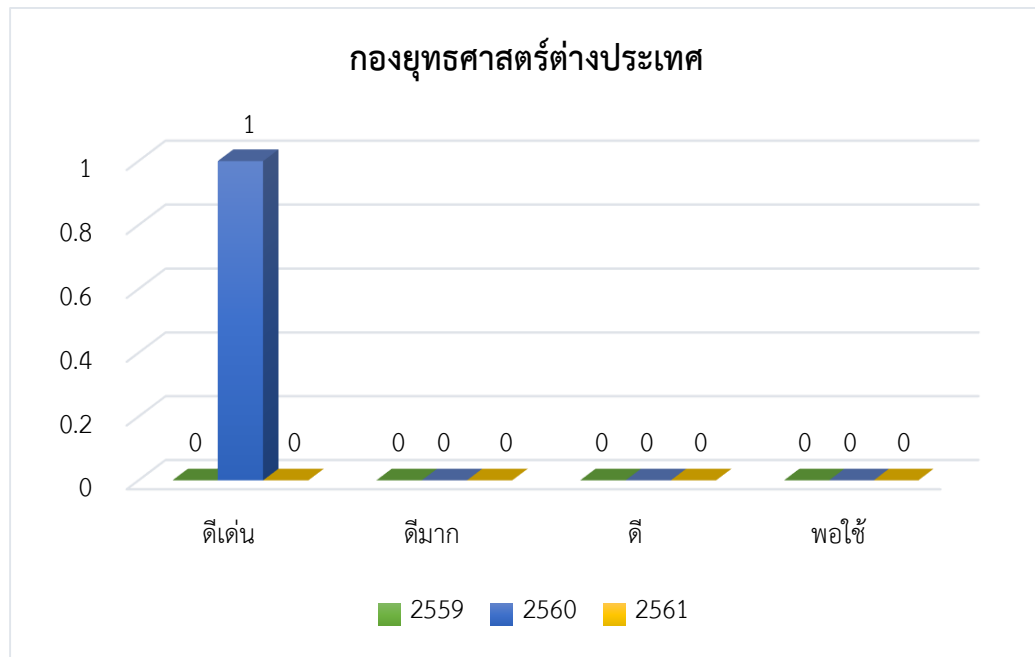
**ภาพที่ 4.30** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.30 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และระดับดีมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

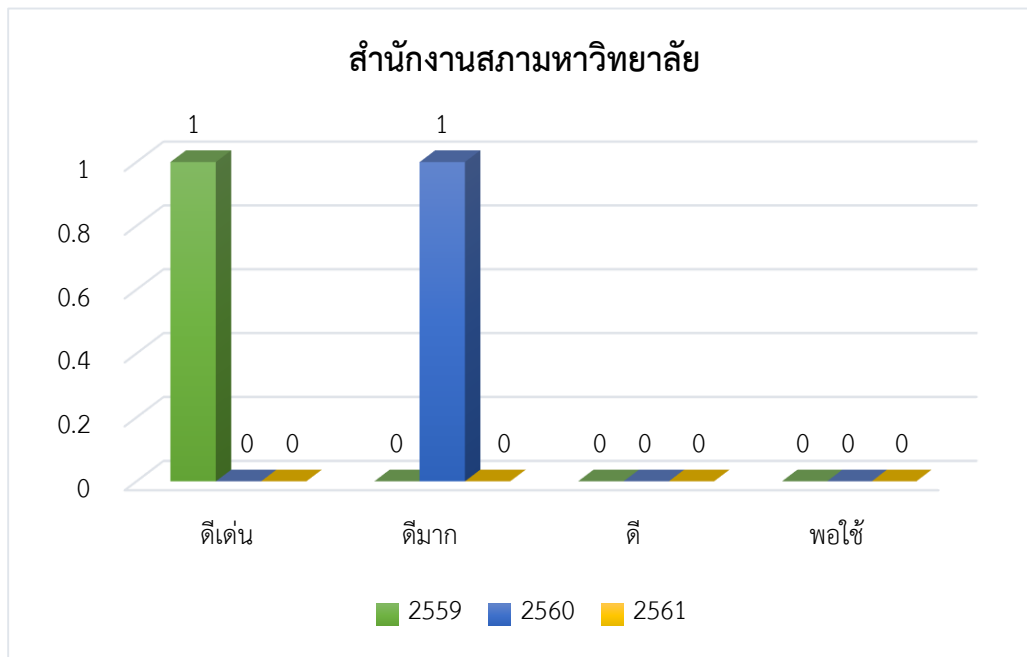
**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และระดับดีมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00



**ภาพที่ 4.31** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.31 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ พบว่า **ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00



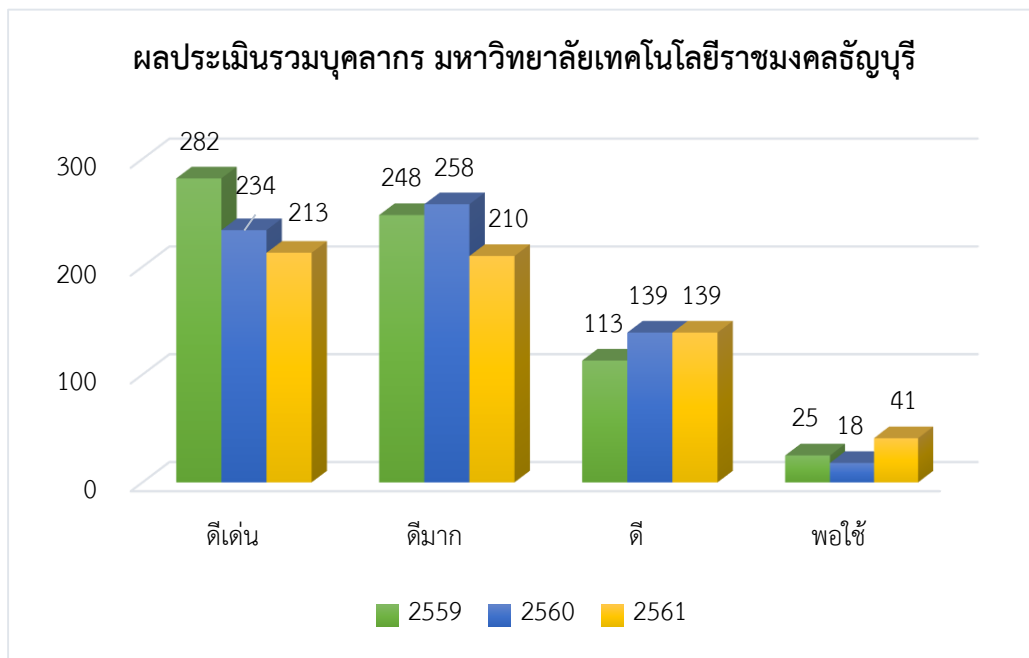


**ภาพที่ 4.32** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักงานสภามหาวิทยาลัย รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.32 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักงานสภามหาวิทยาลัย พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

**และในปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00



**ภาพที่ 4.33** แสดงสถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในภาพรวม รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ย้อนหลัง 3 ปี

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.33 สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม พบว่า

**ปีงบประมาณ 2559** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 42.21 ระดับดีมาก จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 37.13 ระดับดี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 16.92 และระดับพอใช้ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74

**ปีงบประมาณ 2560** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 36.06 ระดับดีมาก จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 39.75 ระดับดี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 21.42 และระดับพอใช้ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 2.77

**และในปีงบประมาณ 2561** ผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 35.32 ระดับดีมาก จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 34.83 ระดับดี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 23.05 และระดับพอใช้ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80

#### 4.3 วิเคราะห์จากแนวคิดวิธีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดยทำการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ SWOT Analysis โดยการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จัดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เริ่มดำเนินการกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ดังต่อไปนี้

##### 4.3.1 มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบที่ 2 (ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน) พร้อมกับหลักเกณฑ์ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2553

- ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553 เป็นต้นไป
- เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการระบบใหม่
- ใช้แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการมี 3 แบบ คือ ปม. ปผ. และ ปพ.

2) แนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามหนังสือที่ ศธ 0509 (2)/ว 2 ลงวันที่ 24 มกราคม 2554

- สมรรถนะหลัก (5 ด้าน)
- กำหนดความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

- ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2559 (ซึ่งประกาศให้ทราบก่อนเริ่มการประเมินแต่ละรอบ)

- หนังสือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ ศธ 0578.19/4235 ลงวันที่ 19 กันยายน 2554 เรื่อง กำหนดระดับค่าคาดหวังสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย

4) การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2553

- ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน
- ดำเนินการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือน

#### 4.3.2 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในรอบที่ 2 (ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน)

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ

- 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) จากผลการประเมิน ดังนี้
  - พิจารณาจากผลงาน
  - พิจารณาจากคุณภาพของงาน
  - พิจารณาจากความรวดเร็วและความตรงตามเวลาที่กำหนด
  - พิจารณาจากความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร
- 2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 30) จากสมรรถนะหลัก 6 หลัก คือ
  - รักษองค์กรและหน้าที่
  - พัฒนาตนเอง
  - เป็นมืออาชีพ
  - สื่อสารอย่างสร้างสรรค์
  - ทำงานเป็นทีม
  - จิตสาธารณะ
- 3) ระดับผลการประเมินการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ
  - ระดับดีเด่น (90-100)
  - ระดับดีมาก (80-89)
  - ระดับดี (70-79)
  - ระดับพอใช้ (60-69)
  - ควรปรับปรุง (ต่ำกว่า 60)

#### 4.3.3 ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา รอบที่ 2 (ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน)

1) ก่อนเริ่มประเมิน ให้มหาวิทยาลัยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

2) ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์ที่ ก.บ.ม.กำหนด โดยกำหนดกิจกรรมของงาน ตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมาย และน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม รวมทั้งการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามความเหมาะสมอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้การจัดทำข้อตกลงดังกล่าวจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนแรกของรอบการประเมิน

3) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

4) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะที่คาดหวังตามที่กำหนด และหากมีกิจกรรม โครงการ หรืองานที่มีความสำคัญหรือเร่งด่วนผู้ประเมินและผู้รับการประเมินอาจปรับปรุงข้อตกลงใหม่ได้ ทั้งนี้จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

5) เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล โดยทำการประเมินในแต่ละองค์ประกอบตามข้อตกลงที่กำหนด

6) ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มากรอกในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วประมวลผลคะแนนผลการประเมินและให้ประกาศรายชื่อบุคลากรผู้มีการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

7) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินให้ทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

8) กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ดำเนินการจัดหาบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวไว้เป็นหลักฐานแล้ว

**ตารางที่ 4.3** สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา รอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง 3 ปี ของมหาวิทยาลัย

ระดับผลประเมิน	ปีงบประมาณ 2559 - 2560
ดีเด่น	729
ดีมาก	719
ดี	391
พอใช้	84
ควรปรับปรุง	0

จากตารางที่ 4.3 สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ย้อนหลัง 3 ปี นั้น จะเห็นได้ว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในเกณฑ์ที่ดีทั้ง 3 ปี ดังนั้น กองบริหารงานบุคคล จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยการนำวิธีวิเคราะห์ SWOT เข้ามาวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและแสดงผลการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย ดังนี้

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยการวิเคราะห์ SWOT

Strengths (จุดแข็ง)	Weaknesses (จุดอ่อน)
1) การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ 2) มีกรอบและเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่ชัดเจน 4) มีข้อบังคับ/ประกาศการประเมินผลการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน	1) บุคลากรในหน่วยงานไม่เข้าใจในเรื่องของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน 2) การมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
Opportunities (โอกาส)	Threats (อุปสรรค)
1) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นนโยบายของรัฐ 2) มีการสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้น	1) บางครั้งอาจมีการร้องเรียนผลการประเมินการปฏิบัติราชการ 2) หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ 3) ความเสี่ยงกับการใช้ดุลพินิจของแต่ละบุคคลที่อาจจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจของผู้ถูกประเมิน

ดังนั้นจากการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้วยวิธี SWOT สรุปได้ว่า

1. สิ่งที่คุณประเมินคาดหวังจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ คือ ประสิทธิภาพในการจัดการ เช่น ความสะดวกในการประเมิน ความชัดเจน โปร่งใส ชี้แจงได้ มีความเป็นธรรม การสะท้อนให้เห็นผลงานที่แท้จริงของระบบประเมินที่คุณประเมินต้องการ คือระบบที่ไม่ต้องเสี่ยงต่อความไม่พึงพอใจของผู้ถูกประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. สิ่งที่คุณถูกประเมินต้องการจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ คือ ความเป็นธรรม ผลงานที่ออกมาจะต้องเป็นผลงานที่แท้จริง สามารถวัดผลได้ชัดเจน ตัวเองมีส่วนในการประเมินเพื่อจะได้ทราบถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตัวเอง เพื่อจะได้พัฒนาความสามารถให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยวิธีการวิเคราะห์ SWOT นั้น จะเห็นได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สามารถเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญต่อการปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง และการโอนย้าย ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย รวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากับความคาดหวังของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวีระวัฒน์ ปณิตามาย (2540) และ Porter และ Lawler (1975) ซึ่งในอดีตการประเมินผลการปฏิบัติราชการยังไม่เป็นระบบ ไม่มีกฎเกณฑ์ ต่อมาจึงมีระบบที่เน้นการประเมินคุณลักษณะประจำตัวและผลงาน จนกระทั่งในปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานนิยมการประเมินผลสำเร็จของงานที่กำหนดเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวัชร เลิศพงษ์พันธ์ (2553) และพิจิตรา ไขเอกปัญญา (2551) โดยทั่วไปองค์กรควรจะมีระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ให้ชัดเจนเพื่อควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ SWOT พบว่าปัญหาที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรจะมีการพัฒนาในเรื่องของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ประเมินผลปฏิบัติราชการอยู่ในระดับพอใช้ (60-69) เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มดังกล่าวปรับปรุงการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นโดยตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้กำหนดไว้

เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยตอบสนองยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล จึงได้ขอสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ได้ว่า

1. มหาวิทยาลัยยังไม่มีการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับคะแนนพอใช้ (60-69) ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการยังมีบุคลากรอยู่ในระดับพอใช้อยู่เป็นจำนวนมาก (ปีงบประมาณ 2559 คิดเป็นร้อยละ 3.74 ปีงบประมาณ 2560 คิดเป็นร้อยละ 2.77 และในปีงบประมาณ 2561 คิดเป็นร้อยละ 6.80)

2. หน่วยงานไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือมอบหมายงานให้ชัดเจนกับบุคลากร

3. หน่วยงานไม่มีการอธิบายทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับตัวชี้วัดก่อนที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4. ยังขาดในเรื่องของการสร้างความสัมพันธ์ในด้านเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ทำให้บุคลากรไม่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับรูปแบบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับหน่วยงานอื่น

5. บุคลากรอาจปฏิบัติงานที่ตัวเองไม่ถนัดหรือไม่เข้าใจ ทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีประสิทธิภาพหรือแล้วเสร็จไม่ตรงกำหนดที่วางไว้

6. มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานขาดกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การบริหารตัวชี้วัด

7. หน่วยงานขาดกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

**5.1 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา** ที่จะสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนมากขึ้นกว่าเดิม คือ

5.1.1 ควรจัดทำแผนในการพัฒนาหรือฝึกอบรมในการปฏิบัติงานอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มของคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับพอใช้ (60-69)

5.1.2 หน่วยงานควรต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ชัดเจนและควรให้บุคลากรทุกคนรับทราบ

5.1.3 หน่วยงานควรกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจนและควรแยกสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ชัดเจนเพื่อเกิดควมมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการของบุคลากร

5.1.4 มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการกับหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยเพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์

5.1.5 มหาวิทยาลัยควรที่จะบริหารในเรื่องของการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติทุกระดับให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.1.6 การประเมินผลการปฏิบัติงานควรจะดำเนินการจัดทำกระบวนการประเมินผลปฏิบัติราชการให้ชัดเจนตรวจสอบได้

5.1.7 การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเครื่องมือที่ชัดเจนและแม่นยำในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อลดปัญหาในการฟ้องร้อง

5.1.8 การประเมินผลการปฏิบัติราชการควรจะมีการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ทุกคนได้รับทราบ โปร่งใสและตรวจสอบได้

5.1.9 การประเมินผลการปฏิบัติราชการจะต้องมีการดำเนินการในเรื่องของกระบวนการและตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่อง



5.2 ความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการนั้นเป็นกลยุทธ์หนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานเพื่อผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ทั้งต่อมหาวิทยาลัย และผู้ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง คือ

#### 5.2.1 ประโยชน์ที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- การปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

- การบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่จะช่วยผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของมหาวิทยาลัยทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ตอบสนองต่อมหาวิทยาลัยได้

- การที่มีการกำหนดตัวชี้วัดของงานทำให้ผู้บริหารสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้

#### 5.2.2 ประโยชน์ที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- การกำหนดให้มีการวางแผนในการพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคลนั้น จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนรับทราบเป้าหมายผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน ซึ่งจะช่วยให้ตอบถึงผลสำเร็จของหน่วยงานได้ชัดเจนขึ้น

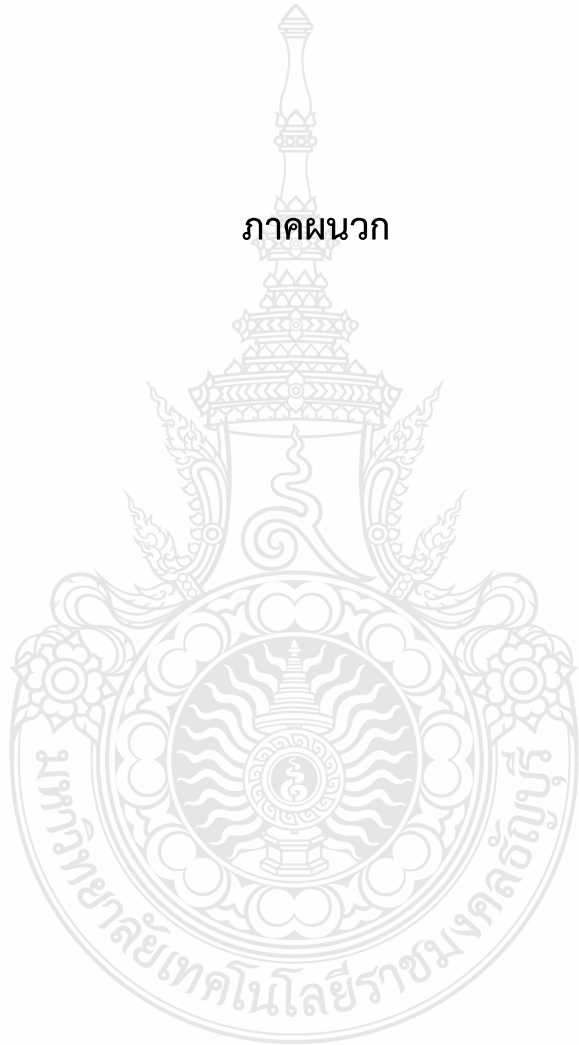
- ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและตรงต่อความต้องการของแต่ละบุคคลมากขึ้น เนื่องจากกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการกำหนดไว้ว่าต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคลเพื่อจะได้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทาง และวิธีการปฏิบัติงานให้สามารถทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

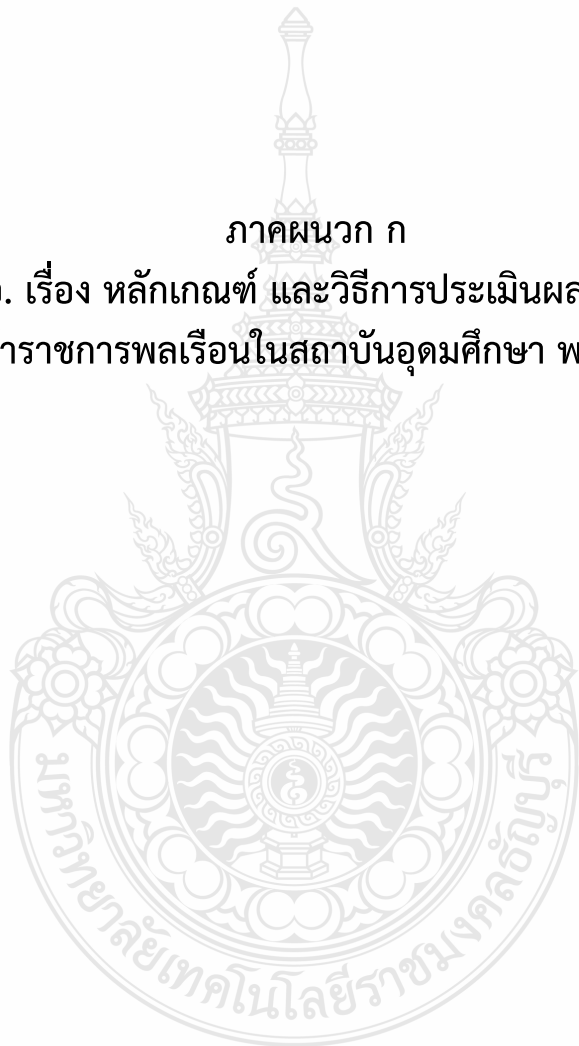
- กัลยาณี สนธิสุวรรณ. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน ของครูกับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2542). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ผุสดี รุมาคม. (2551). การประเมินการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พินิตา งามประเสริฐ. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิจิตรา ใช้ออกปัญญา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชน. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (24 มีนาคม 2554). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.
- \_\_\_\_\_. (29 กรกฎาคม 2559). ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.
- วัชรระ เลิศพงษ์วรพันธ์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการบุคลากร ของบริษัทสายการบินแห่งหนึ่ง. วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย.(2540). การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ . วารสารข้าราชการ (5) กันยายน-ตุลาคม 2540.
- เสาวภาคย์ ดีวาจา. (2529). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพฯ:ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อลงกรณ์ มีสุทธา. (2542). การประเมินผลการปฏิบัติงาน,แนวความคิด หลักการ วิธีการ และ กระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ.สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- Cascio, W.F. 1991. 1989. *Applied Psychology in Personnel Management*.(4thed.). New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J.R. 1975 : *Behavior in Organization* (4thed.). New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553





ประกาศ ก.พ.อ.  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่ ก.พ.อ. ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน จึงจำเป็นต้องวางหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.พ.อ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อให้สภาสถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศ ก.พ.อ.นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศ ก.พ.อ.นี้

“ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ” หมายถึง การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามสมรรถนะที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ข้อ ๓ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้สถาบันอุดมศึกษานำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การต่อเวลาราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษานี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

- ๒ -

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละสองรอบ รอบละหกเดือน โดยรอบที่หนึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม และรอบที่สองเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน หรือสภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดช่วงเวลาตามรอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในตำแหน่งต่าง ๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละห้าสิบ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๑๔ (ข) (๑) - (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้สภาสถาบันอุดมศึกษานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็นห้าระดับ เช่น ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่าห้าระดับ ก็ได้

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นไปตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

- ๓ -

ข้อ ๙ ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐาน แสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการ บริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปรายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการ เจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่น ตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ในการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับ มาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาทุกประเภท โดยให้มีองค์ประกอบตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

(๑) ก่อนเริ่มประเมินให้สถาบันอุดมศึกษาประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้รับ การประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี รวมทั้งระบุ พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการได้ตามความเหมาะสม

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการที่ตรง ตามความต้องการของหน่วยงาน และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควร ร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการ พัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

มหาวิทยาลัย

- ๔ -

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

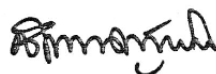
กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

(๖) ให้สถาบันอุดมศึกษาประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกินกว่าห้าระดับ ให้สถาบันอุดมศึกษาประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไป

(๗) ให้ผู้ประเมินจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษานั้น ก่อนนำเสนอต่ออธิการบดี

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือ มีเหตุผลอันสมควร ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓



(นายชินวรณ์ บุญยเกียรติ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

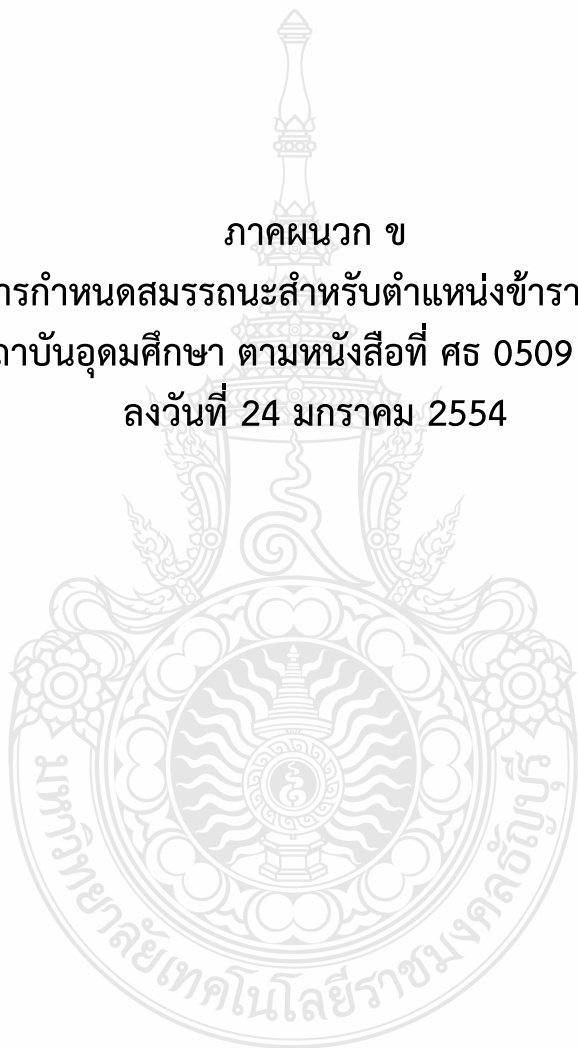
ประธาน ก.พ.อ.





ภาคผนวก ข

แนวทางการกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษา ตามหนังสือที่ ศร 0509 (2)/ว 2  
ลงวันที่ 24 มกราคม 2554





ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๘ ๒

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา  
๓๒๘ ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง แนวทางการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  
สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

เรียน (แจ้งท้ายสำเนา)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. ตัวอย่างสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
  ๒. ตัวอย่างการกำหนดสมรรถนะของประเภทตำแหน่งต่างๆ
  ๓. คำอธิบายรายละเอียดของสมรรถนะ
  ๔. ตัวอย่างการกำหนดความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ.กำหนด ได้กำหนดเรื่อง สมรรถนะ ความรู้  
ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ  
ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔(๓) แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.พ.อ. จึงกำหนดแนวทางการ  
กำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สภาสถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินการ  
ดังนี้

#### ๑. สมรรถนะ ประกอบด้วย

##### ๑.๑ สมรรถนะหลัก

หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่ง  
สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กร

##### ๑.๒ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือ  
ตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้  
สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

๒

## ๑.๓ สมรรถนะทางการบริหาร

หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ให้สถานบันอุดมศึกษากำหนดรายละเอียดและระดับของสมรรถนะที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งและระดับตำแหน่ง โดยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจของสถานบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้ การกำหนดระดับที่คาดหวังของสมรรถนะดังกล่าวและพฤติกรรมบ่งชี้หรือตัวอย่างพฤติกรรม ให้กำหนดตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

๓. ให้สถานบันอุดมศึกษากำหนดระดับของความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานและระดับตำแหน่งตามความเหมาะสม

๔. ให้สถานบันอุดมศึกษารายงานการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามข้อ ๒ ให้ ก.พ.อ.ทราบ เพื่อการติดตามผลการดำเนินงาน ภายในเดือนกันยายน ๒๕๕๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

  
รองศาสตราจารย์เกษียร เตชะพีระ

รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๖๑๐ ๕๓๒๕

โทรสาร. ๐ ๒๓๕๔ ๕๕๔๘

## สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

## (ตัวอย่าง)

## สมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

## สมรรถนะหลัก ได้แก่

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
๒. บริการที่ดี (Service Mind)
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)
๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

(ควรรกำหนดสมรรถนะหลักให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา และพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา อย่างน้อย ๓-๕ ด้าน)

## สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
๒. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
๓. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
๔. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
๕. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
๖. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
๗. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
๘. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
๙. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
๑๐. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
๑๑. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
๑๒. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
๑๓. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- ๑๔.สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
๑๕. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)
๑๖. การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship Building)

(ควรรกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และระดับตำแหน่ง อย่างน้อย ๔-๖ ด้าน)

### สมรรถนะทางการบริหาร

๑. สภาวะผู้นำ (Leadership)
  ๒. วิสัยทัศน์ (Visioning)
  ๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
  ๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
  ๕. การควบคุมตนเอง (Self Control)
  ๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)
- (ควรถูกกำหนดสมรรถนะทางการบริหาร ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างน้อย ๕ ด้าน)



## ประวัติผู้จัดทำ

ชื่อ-นามสกุล	นายคมกริช พุ่มเกิด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	91/994 หมู่บ้านสินทรัพย์ ต.บึงยี่โถ อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	บุคลากรปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต.คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110 โทรศัพท์ 02-5494913, 0852300105
ประวัติการศึกษา	
ปริญญาตรี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปริญญาโท	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (ระบบสารสนเทศ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
E-mail	poomkerd_k@hotmail.com

