



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
เรื่อง เกณฑ์การประเมินและค่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของบุคลากรสายงานสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ (๓) และข้อ ๑๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
สุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลสุวรรณภูมิ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ มหาวิทยาลัยจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง  
เกณฑ์การประเมินและค่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายงานสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่การประเมินรอบที่ ๒/๒๕๖๒ เป็นต้นไป ในกรณีที่มี  
ประกาศมหาวิทยาลัยใดขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้ ให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

ข้อ ๓ การกำหนดค่าคะแนนของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบการประเมิน  
ผลการปฏิบัติราชการบนฐานสมรรถนะของบุคลากรสายงานสนับสนุน มีดังนี้

(๑) เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(ก) องค์กรประกอบที่ ๑ ปริมาณงาน	มีค่าคะแนน ๑๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๒๕
(ข) องค์กรประกอบที่ ๒ คุณภาพของงาน	มีค่าคะแนน ๑๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๒๕
(ค) องค์กรประกอบที่ ๓ ผลผลิตของงาน	มีค่าคะแนน ๑๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๒๐

(๒) เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

(ก) องค์กรประกอบที่ ๔ สมรรถนะ	มีค่าคะแนน ๑๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๑๕
(ข) องค์กรประกอบที่ ๕ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	มีค่าคะแนน ๑๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๑๕

ข้อ ๔ เกณฑ์การประเมิน...

ข้อ ๔ เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานสำหรับบุคลากรสายงานสนับสนุน มีดังนี้

(๑) เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(ก) องค์กรประกอบที่ ๑ ปริมาณงาน และองค์กรประกอบที่ ๒ คุณภาพของงาน นำภาระงานที่ปฏิบัติตามคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่ง (Job Description) และงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อการพัฒนาระบบทำงานหรือการมอบหมายตามแผนงานหรือการมอบหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมากำหนดเป็นเกณฑ์ โดยแบ่งเป็น ๒ ลักษณะงาน คือ

(๑) ภาระงานตามหน้าที่ คิดเป็น ๘๐ คะแนน

(๒) ภาระงานการพัฒนา/แผนงาน/มอบหมายพิเศษ คิดเป็น ๒๐ คะแนน

(ข) องค์กรประกอบที่ ๓ ผลผลิตของงาน ให้ประเมินจากผลผลิตของงาน คือ

(๑) ผลผลิตของงานจากตัวบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของผลงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการในรอบการประเมิน

(๒) ผลผลิตของงานจากหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของผลการดำเนินงานตามกิจกรรมจากการดำเนินงานของหน่วยงาน

(๒) เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการทำงาน

(ก) องค์กรประกอบที่ ๔ เป็นการประเมินพฤติกรรมด้านสมรรถนะในการทำงานที่ถูกกำหนดจากความต้องการในภาระงาน โดยแบ่งการประเมินสมรรถนะเป็น ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะของทุกคนในมหาวิทยาลัยจะต้องมีตามระดับค่าคาดหวังของแต่ละตำแหน่งงาน

ส่วนที่ ๒ สมรรถนะบริหาร เป็นสมรรถนะของผู้บริหาร งานบริหารแผนงาน

ส่วนที่ ๓ สมรรถนะตามหน้าที่ เป็นสมรรถนะของผู้ปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(ข) องค์กรประกอบที่ ๕ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ให้ประเมินจากเกณฑ์และค่าคะแนนตามเอกสารแนบท้ายประกาศ ๑

ข้อ ๕ การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายงานสนับสนุน ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศ ๒

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล บุรินทร์วัฒนา)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

**เอกสารแนบท้าย**  
**ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ**  
**เรื่อง เกณฑ์การประเมินและค่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ**  
**ของบุคลากรสายงานสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๖๒**

**๑. รายละเอียดเกณฑ์การประเมินและค่าคะแนน**  
**องค์ประกอบที่ ๕ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์**

<b>ความร่วมมือในการปฏิบัติราชการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์</b>	<b>ร้อยละ ๑๕</b>
<b>๑. ความร่วมมือในการปฏิบัติราชการ</b>	<b>๗</b>
๑.๑ ผลการเข้าร่วมกิจกรรม หรือโครงการของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า ๕ ครั้ง	๒
๑.๒ การสร้างความยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อหน่วยงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓.๕ (การให้ข้อมูล หรือคำปรึกษากับหน่วยงานภายนอก)	๒
๑.๓ การให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการของหน่วยงาน	๓
<b>๒. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (ของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน)</b>	<b>๘</b>
๒.๑ ร้อยละของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีของหน่วยงาน	
๒.๑.๑ บรรลุผล มากกว่าร้อยละ ๘๐ ของตัวชี้วัด	๔
๒.๑.๒ บรรลุผล ร้อยละ ๗๐-๗๙.๙๙ ของตัวชี้วัด	๓
๒.๑.๓ บรรลุผล ร้อยละ ๖๐-๖๙.๙๙ ของตัวชี้วัด	๒
๒.๑.๔ บรรลุผล ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของตัวชี้วัด	๑
๒.๒ ผลการดำเนินงานที่มอบหมาย	๔

เอกสารแนบท้าย  
ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
เรื่อง เกณฑ์การประเมินและค่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของบุคลากรสายงานสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. รายละเอียดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินของผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๑ ผู้ปฏิบัติงานในคณะ

ส่วนการประเมิน	มิตินที่ ๑ (ตนเอง)	มิตินที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา				มิตินที่ ๓ (เพื่อนร่วมงาน)	รวม	ค่า น้ำหนัก (๑๐๐)
		คณบดี	รองคณบดี (๑ คน)	หัวหน้าสำนักงาน คณบดี	หัวหน้างาน			
องค์ ๑	/	๒๐	๒๐	๒๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๒	/	๒๐	๒๐	๒๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๓	/	๒๐	๒๐	๒๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๐
องค์ ๔	/	๒๐	๑๕	๑๕	๓๐	๒๐	๑๐๐	๑๕
องค์ ๕	/	๓๐	๒๐	๒๐	๓๐	-	๑๐๐	๑๕

๒.๒ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน/สำนัก

ส่วนการประเมิน	มิตินที่ ๑ (ตนเอง)	มิตินที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา				มิตินที่ ๓ (เพื่อนร่วมงาน)	รวม	ค่า น้ำหนัก (๑๐๐)
		ผอ.สถาบัน/สำนัก	รองผอ.สถาบัน/สำนัก (๑ คน)	หัวหน้าสำนักงาน	หัวหน้างาน			
องค์ ๑	/	๒๐	๓๐	๑๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๒	/	๒๐	๓๐	๑๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๓	/	๒๐	๓๐	๑๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๐
องค์ ๔	/	๒๐	๑๕	๑๕	๓๐	๒๐	๑๐๐	๑๕
องค์ ๕	/	๓๐	๒๐	๒๐	๓๐	-	๑๐๐	๑๕

๒.๓ ผู้ปฏิบัติงานในกอง

ส่วนการประเมิน	มิตินที่ ๑ (ตนเอง)	มิตินที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา		มิตินที่ ๓ (เพื่อนร่วมงาน)	รวม	ค่า น้ำหนัก (๑๐๐)
		ผู้อำนวยการกอง	หัวหน้างาน			
องค์ ๑	/	๖๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๒	/	๖๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๓	/	๖๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๐
องค์ ๔	/	๔๐	๓๐	๓๐	๑๐๐	๑๕
องค์ ๕	/	๖๐	๔๐	-	๑๐๐	๑๕

๒.๔ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี

ส่วนการ ประเมิน	มติที่ ๑ (ตนเอง)	มติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา		มติที่ ๓ (เพื่อน ร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี	หัวหน้างาน			
องค์ ๑	/	๖๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๒	/	๖๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๓	/	๖๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๐
องค์ ๔	/	๔๐	๓๐	๓๐	๑๐๐	๑๕
องค์ ๕	/	๖๐	๔๐	-	๑๐๐	๑๕

๒.๕ หัวหน้างานในคณะ

ส่วนการ ประเมิน	มติที่ ๑ (ตนเอง)	มติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา			มติที่ ๓ (เพื่อน ร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		คณบดี	รองคณบดี (๓ คน)	หัวหน้าสำนักงาน คณบดี			
องค์ ๑	/	๓๐	๓๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๒	/	๓๐	๓๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๓	/	๓๐	๓๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๐
องค์ ๔	/	๓๐	๒๐	๓๐	๒๐	๑๐๐	๑๕
องค์ ๕	/	๔๐	๓๐	๓๐	-	๑๐๐	๑๕

๒.๖ หัวหน้างานในสถาบัน/สำนัก

ส่วนการ ประเมิน	มติที่ ๑ (ตนเอง)	มติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา			มติที่ ๓ (เพื่อน ร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		ผอ.สถาบัน/ สำนัก	รองผอ. สถาบัน/สำนัก (๓ คน)	หัวหน้า สำนักงาน สถาบัน/สำนัก			
องค์ ๑	/	๓๐	๓๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๒	/	๓๐	๓๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๓	/	๓๐	๓๐	๔๐	-	๑๐๐	๒๐
องค์ ๔	/	๓๐	๒๐	๓๐	๒๐	๑๐๐	๑๕
องค์ ๕	/	๔๐	๓๐	๓๐	-	๑๐๐	๑๕

๒.๗ หัวหน้างานในกอง

ส่วนการ ประเมิน	มติที่ ๑ (ตนเอง)	มติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา	มติที่ ๓ (เพื่อนร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		ผู้อำนวยการกอง			
องค์ ๑	/	๑๐๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๒	/	๑๐๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๓	/	๑๐๐	-	๑๐๐	๒๐
องค์ ๔	/	๖๐	๔๐	๑๐๐	๑๕
องค์ ๕	/	๑๐๐	-	๑๐๐	๑๕

๒.๘ หัวหน้างานในสำนักงานอธิการบดี

ส่วนการ ประเมิน	มติที่ ๑ (ตนเอง)	มติที่ ๒ ผู้บังคับบัญชา	มติที่ ๓ (เพื่อนร่วมงาน)	รวม	ค่าน้ำหนัก (๑๐๐)
		ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี			
องค์ ๑	/	๑๐๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๒	/	๑๐๐	-	๑๐๐	๒๕
องค์ ๓	/	๑๐๐	-	๑๐๐	๒๐
องค์ ๔	/	๖๐	๔๐	๑๐๐	๑๕
องค์ ๕	/	๑๐๐	-	๑๐๐	๑๕