



ผลงานเชิงวิเคราะห์

เรื่อง การใช้จ่ายค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564
และแนวโน้มค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569
ของพนักงานราชการทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จัดทำโดย
นางสาวรุ่งอรุณ โนทั่ง
บุคลากร ระดับปฏิบัติการ

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำนำ

การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการใช้เงินงบประมาณแผ่นดินในการบริหารดำเนินการในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ให้แก่หน่วยงานดำเนินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยยังต้องใช้เงินงบประมาณแผ่นดินในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปมีอยู่จำกัด แต่ถ้าหากมหาวิทยาลัยจะดำเนินการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการทั่วไปด้วยเงินงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยจะได้มีแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรกลุ่มพนักงานราชการทั่วไปได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

ดังนั้นผู้จัดทำจึงศึกษาวิเคราะห์ค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป และศึกษาแนวโน้มค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป มหาวิทยาลัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลัง และมีข้อมูลการใช้เงินงบประมาณในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการบริหารจัดการเงินงบประมาณที่ใช้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ในการนี้ผู้วิเคราะห์ขอขอบคุณผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน คุณรุ่งโรจน์ สุทธิสุข และคุณธีรวิทย์ ยิ้มมี ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานวิเคราะห์เล่มนี้จนสำเร็จด้วยดี



รุ่งอรุณ โนทั้ง
สิงหาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ค
สารบัญภาพ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.4 ขอบเขตของการวิเคราะห์	2
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	2
1.6 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูล	3
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน	4
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน	5
2.3 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2555 และคำแนะนำในการดำเนินการเพื่อเสนอขอ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป	6
2.4 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ และบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552	8
2.5 จำนวนพนักงานราชการทั่วไปที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	10
2.6 งานวิเคราะห์/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิเคราะห์	15
3.1 ขอบเขตข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์	15
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	15
3.3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	15
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ	15
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	16
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นสภาพทั่วไปของพนักงานราชการทั่วไปหน่วยงานสังกัด ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	16

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564.....	29
4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบงบประมาณแผ่นดินที่ใช้เงินก่อนและหลังการเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564.....	40
4.4 การวิเคราะห์แนวโน้มค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569	41
บทที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ	46
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์	46
5.2 แนวทางการพัฒนาในภาพรวม.....	49
5.3 ข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม.....	52
ภาคผนวก ก ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2555 และคำแนะนำในการดำเนินการเพื่อเสนอขอ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป	54
ภาคผนวก ข กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	61
ภาคผนวก ค ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ และบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552.....	67
ประวัติผู้จัดทำ	73

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์	3



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงสรุปจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564.....	17
4.2 แสดงสรุปจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามช่วงอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564	19
4.3 แสดงสรุปจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564.....	21
4.4 แสดงสรุปจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามระดับการศึกษา (บรรจุเข้าทำงาน) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564.....	23
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564.....	25
4.6 แสดงสรุปจำนวนรวมของพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564	27
4.7 แสดงสรุปจำนวนบุคลากรในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564	28
4.8 แสดงข้อมูลจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปโดยเงินงบประมาณ แผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2562.....	30
4.9 แสดงข้อมูลจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปโดยเงินงบประมาณ แผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2563.....	33
4.10 แสดงข้อมูลจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปโดยเงินงบประมาณ แผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2564.....	36
4.11 แสดงข้อมูลสรุปจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป โดยเงิน งบประมาณแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.....	38
4.12 แสดงข้อมูลการเปรียบเทียบงบประมาณแผ่นดินที่ใช้เงินก่อนและหลังการเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564	40
4.13 แสดงประมาณการจำนวนอัตราพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ..	42
4.14 แสดงประมาณการค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ...	44

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
4.1 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไป จำแนกตามเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564	18
4.2 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไป จำแนกตามช่วงอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564	20
4.3 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไปตามอายุงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564	22
4.4 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไปตามระดับการศึกษา (บรรจุเข้าทำงาน) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564	24
4.6 แสดงสรุปจำนวนรวมของพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564	27
4.7 แสดงสรุปจำนวนบุคลากรในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564	28
4.8 แสดงสรุปจำนวนเงินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป เงินงบประมาณแผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2562	31
4.9 แสดงสรุปจำนวนเงินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป เงินงบประมาณแผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2563	34
4.10 แสดงสรุปจำนวนเงินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป เงินงบประมาณแผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2564	37
4.11 แสดงสรุปจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป เงินงบประมาณแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564	39
4.12 แสดงการเปรียบเทียบงบประมาณแผ่นดินที่ใช้ก่อนและหลังการเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานราชการทั่วไป จำแนกตามปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2654	41
4.13 แสดงประมาณการจำนวนอัตราพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ..	43
4.14 แสดงประมาณการค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ...	45

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิเคราะห์

พนักงานราชการเกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการตามการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ.2545 สำนักงาน ก.พ. ได้นำระบบลูกจ้างสัญญาจ้างเดิมมาปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น โดยได้เปลี่ยนชื่อจากลูกจ้างสัญญาจ้าง เป็นพนักงานราชการ และแบ่งประเภทของพนักงานราชการออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานราชการทั่วไป และพนักงานราชการพิเศษ ตลอดจนการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เรื่องการกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตราค่าจ้าง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือ สมรรถนะหลัก (Competency) ผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) และมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเอง เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) เป็นผู้กำกับดูแลและให้ข้อเสนอแนะ (สำนักงาน ก.พ., 2565)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ดำเนินการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไปภายใต้แนวทางตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554 เรื่อง ค่าตอบแทนพนักงานราชการ พ.ศ.2554 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้แก่ส่วนราชการในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้แก่พนักงานราชการเมื่อได้รับการว่าจ้างได้รับค่าตอบแทนตามกลุ่มลักษณะงาน การจ้างผู้มีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้างให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการ และประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการออกประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2555 และคำแนะนำในการดำเนินการเพื่อเสนอขอเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป โดยได้มีการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณละ 1 ครั้ง โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ (ครั้งที่ 1 สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป และครั้งที่ 2 สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน) โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 2 ครั้งมารวมกัน ทั้งนี้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ต้องปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 8 เดือน ในการลาป่วยต้องไม่เกิน 30 วันทำการ ลาภิจไม่เกิน 10 วันทำการ และมาสายไม่เกิน 18 ครั้ง และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปได้ไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานค่าตอบแทน และวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไปได้ไม่เกินร้อยละ 4 ของผลรวมค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน ของปีงบประมาณ (กองบริหารงานบุคคล, 2565)

ในส่วนวงเงินที่ใช้สำหรับการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ใช้เงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรมาจากสำนักงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ

โดยมหาวิทยาลัย ต้องบริหารวงเงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรมาเพื่อใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป โดยต้องบริหารวงเงินงบประมาณที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ต้องไม่เกินจากวงเงินทั้งหมดที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อเป็นการบริหารวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวข้างต้น ผู้ปฏิบัติงานการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป จึงสนใจในการวิเคราะห์ข้อมูลการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อศึกษาแนวโน้มค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณ ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป โดยเปรียบเทียบค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปย้อนหลัง 3 ปี คือตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังและเป็นแนวทางในการออกนอกระบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์การใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวโน้มค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังในการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีข้อมูลการใช้จ่ายเงินงบประมาณในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการ สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการบริหารจัดการเงินงบประมาณที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.4 ขอบเขตของการวิเคราะห์

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหาข้อมูลการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564

1.4.2 ขอบเขตด้านหลักเกณฑ์ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป ปี พ.ศ. 2555

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

พนักงานราชการทั่วไป หมายถึง พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติในลักษณะงานเป็นงานประจำทั่วไป ประกอบด้วย 5 กลุ่ม คือ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

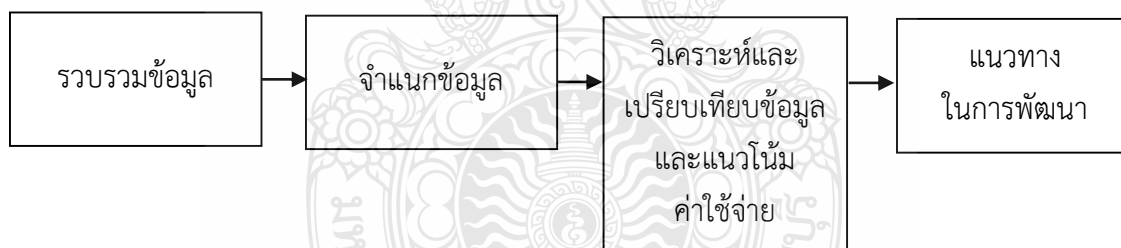
ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ปีงบประมาณ หมายถึง ระยะเวลาที่รัฐบาลใช้เพื่อวัตถุประสงค์ด้านการจัดทำงบประมาณ โดยเริ่มตั้งแต่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึง 30 กันยายน ของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ถัดไปเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น

การใช้จ่ายงบประมาณ หมายถึง การใช้จ่ายงบประมาณของมหาวิทยาลัย ฯ เพื่อดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานในรอบปี

แนวโน้มค่าใช้จ่าย หมายถึง การนำรายการค่าใช้จ่ายทางการเงินมาเทียบกับรายการเดียวกันของปีหรือไตรมาสก่อนหน้า เพื่อให้เห็นการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มของรายการนั้น ๆ

1.6 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูล



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้อง

ในการวิเคราะห์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิเคราะห์ได้ศึกษาคำแนะนำในการดำเนินการเพื่อเสนอขอเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป รวมถึงแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องในการทำวิเคราะห์ มีดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการค่าตอบแทน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2555 และคำแนะนำในการดำเนินการเพื่อเสนอขอเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป

2.4 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552

2.5 งานวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน

นักวิชาการได้ให้ความหมายค่าตอบแทนในเชิงวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่บริษัทจ่ายให้แก่พนักงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของพนักงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวพนักงานให้ดีขึ้น

สุรพัฒน์ มังคะลี (2561) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนไม่ได้มีแต่ตัวเงินผลประโยชน์ทางการเงินเท่านั้นแต่ยังมีส่วนประกอบอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ เช่น สภาพการทำงานที่เหมาะสมและเป็นที่ต้องการของพนักงานแต่ละบุคคล รวมถึงความพึงพอใจในงาน ความสุขในที่ทำงาน ความรู้สึกก้าวหน้าที่มีความหมายและมีประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งก็คือค่าตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน

สุภาวดี ศรีมันตะ (2560) ค่าตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ธวัชชัย สมตระกูล (2557) ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงานจ่ายให้แก่คนงานของตนสำหรับงานที่คนเหล่านั้นทำ

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งค่าใช้จ่ายอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงินอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชยบำเหน็จบำนาญ ส่วนการให้ในลักษณะไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รถรับส่ง การบริการด้านสุขภาพ ให้การประกันต่าง ๆ

เป็นต้น เพื่อตอบสนองการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้ 5 บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างคุ้มค่า โดยอาศัย ปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงด้านการจัดการจนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย ถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่ยังพอใจขององค์กร

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรงานที่ทำงานจะประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

ปัทิตตา จันทวงศ์ (2559) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และมีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการตามเป้าหมาย ตลอดจน มีความสามารถใช้อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความสุข ความพอใจและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศาสตรศิลป์ ทองแรง (2557) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้เกิดการทำงานที่เหมาะสม โดยมีการประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี สร้างความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ

จิราพร ชุมบางหมิง (2556) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

สรุปได้ว่าความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่ามากที่สุด และตลอดจนมีความสามารถใช้อยุทธศาสตร์ เทคนิควิธีการ และ

เทคโนโลยีอย่างฉลาดทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3 ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2555 และคำแนะนำในการดำเนินการเพื่อเสนอขอเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี , 2555) สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โดยมีองค์ประกอบและสัดส่วนคะแนนการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีสัดส่วนคะแนนประเมินร้อยละ 80 และกำหนดคะแนนใน 4 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ปริมาณผลงาน	คะแนนเท่ากับ	25	คะแนน
1.2 คุณภาพผลงาน	คะแนนเท่ากับ	25	คะแนน
1.3 ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา	คะแนนเท่ากับ	15	คะแนน
1.4 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	คะแนนเท่ากับ	15	คะแนน

2. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนคะแนนประเมินร้อยละ 20 โดยการประเมินสมรรถนะ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ ดังนี้

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(1) ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

(2) มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ

(3) ติดตามและประเมินผลงานของตนเอง เพื่อรักษามาตรฐานในการทำงาน หรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

(4) พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างไม่เคยมีผู้ใดเคยทำได้มาก่อน

2.2 บริการที่ดี

(1) ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มอกเต็มใจ

(2) ช่วยแก้ไขปัญหาให้กับผู้บริการได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

(3) ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก

(4) ติดตามและประเมินความพึงพอใจของผู้บริการ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุง

การให้บริการที่ดีขึ้น

2.3 การคิดวิเคราะห์

(1) วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้

(2) คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้

คำแนะนำในการดำเนินการเพื่อเสนอขอเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป

1. วิธีการเลื่อนค่าตอบแทน สํารวจจํานวนและอัตราเงินเดือนของพนักงานราชการทั่วไป ที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน
2. ระยะเวลาการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์เดิม
3. วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน ให้เลื่อนเงินเดือนได้ภายในวงเงินไม่เกินร้อยละ 4 ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ณ วันที่ 1 กันยายน
4. หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทน ต้องปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน ในรอบปีที่ผ่านมาต้องไม่ลาป่วยเกิน 30 วันทำการ ลาภักไม่เกิน 10 วันทำการ และมาสายไม่เกิน 18 ครั้ง และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานค่าตอบแทน
5. การคำนวณจํานวนเงิน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเพิ่มเป็นสิบบาท
6. ผลการประเมิน เพื่อพิจารณาเสนอขอเลื่อนค่าตอบแทน ผลการประเมินมี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน
ดีเด่น	95 - 100
ดีมาก	85 - 94
ดี	75 - 84
พอใช้	65 - 74
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า 0 - 64

7. การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ณ วันที่ 1 ตุลาคม ให้นำผลการปฏิบัติงาน และข้อมูลเกี่ยวกับการลาพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานราชการทั่วไป และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย (ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม ถึง 30 กันยายน)

2.4 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ และบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี , 2552) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

2.4.1 ข้าราชการพึงมีจรรยาบรรณต่อตนเอง ดังนี้

- 1) มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
- 2) มีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น
- 3) ไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นเป็นของตนโดยมิชอบ
- 4) ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

2.4.2 ข้าราชการพึงมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังนี้

- 1) ให้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- 2) ปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพที่กำหนดไว้

2.4.3 ข้าราชการพึงมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

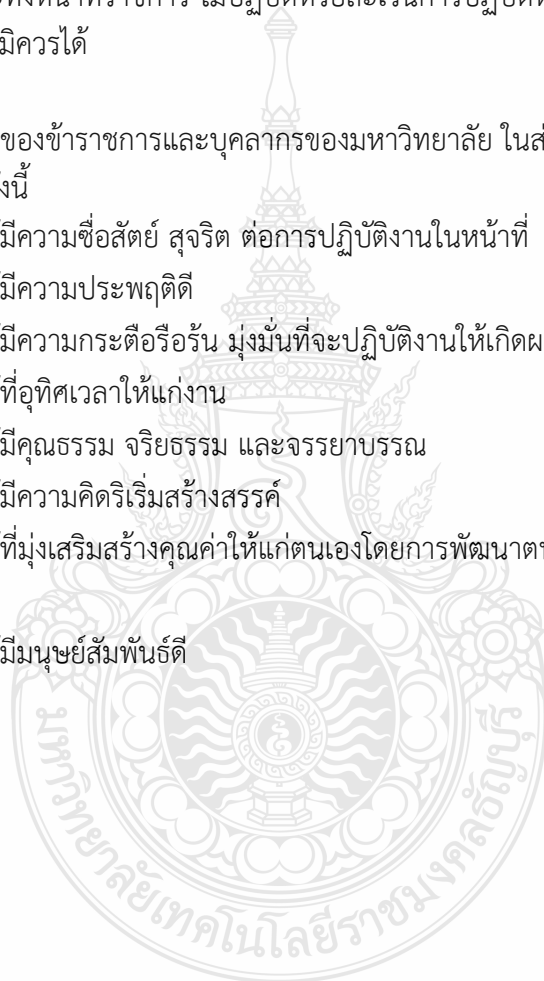
- 1) ไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่กระทำการใดอันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
- 2) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ
- 3) ไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการ ไม่ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้

สรุปจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในส่วนเฉพาะงานที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากร ดังนี้

1. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. เป็นผู้มีความประพฤติดี
3. เป็นผู้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดี
4. เป็นผู้ทุ่มเทเวลาให้แก่งาน
5. เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
6. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. เป็นผู้มุ่งมั่นเสริมสร้างคุณค่าให้แก่ตนเองโดยการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะ

ในการปฏิบัติงาน

8. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต



2.5 จำนวนพนักงานราชการทั่วไปที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564
หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

4.1 ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 มีจำนวน 89 คน และประกอบด้วย 25 หน่วยงาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล , 2562) ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	ได้เลื่อนค่าตอบแทน จำนวน (คน)
1	กองกลาง	6
2	กองกฎหมาย	1
3	กองบริหารงานบุคคล	2
4	กองประชาสัมพันธ์	2
5	กองพัฒนานักศึกษา	3
6	กองอาคารสถานที่	3
7	สถานีวิทยุกระจายเสียง	3
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1
9	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1
10	สำนักจัดการทรัพย์สิน	3
11	สำนักบัณฑิตศึกษา	1
12	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	1
13	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	12
14	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2
15	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	2
16	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3
17	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	3
18	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	2
19	คณะบริหารธุรกิจ	3
20	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16
21	คณะวิศวกรรมศาสตร์	11
22	คณะศิลปกรรมศาสตร์	4
23	คณะศิลปศาสตร์	1
24	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1
25	คณะการแพทย์บูรณาการ	2
รวมทั้งหมด		89

4.2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีจำนวน 92 คน และประกอบด้วย 25 หน่วยงาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล , 2563) ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	ได้เลื่อนค่าตอบแทน จำนวน (คน)
1	กองกลาง	6
2	กองกฎหมาย	2
3	กองบริหารงานบุคคล	2
4	กองประชาสัมพันธ์	1
5	กองพัฒนานักศึกษา	3
6	กองอาคารสถานที่	3
7	สถานีวิทยุกระจายเสียง	3
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1
9	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1
10	สำนักจัดการทรัพย์สิน	5
11	สำนักบัณฑิตศึกษา	1
12	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	2
13	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	13
14	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2
15	โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	1
16	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1
17	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	4
18	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	3
19	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	2
20	คณะบริหารธุรกิจ	3
21	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16
22	คณะวิศวกรรมศาสตร์	10
23	คณะศิลปกรรมศาสตร์	4
24	คณะศิลปศาสตร์	1
25	คณะการแพทย์บูรณาการ	2
รวมทั้งหมด		92

4.3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีจำนวน 97 คน และประกอบด้วย 26 หน่วยงาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล , 2564) ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	ได้เลื่อนค่าตอบแทน จำนวน (คน)
1	กองกลาง	6
2	กองกฎหมาย	2
3	กองบริหารงานบุคคล	3
4	กองประชาสัมพันธ์	1
5	กองพัฒนานักศึกษา	2
6	กองอาคารสถานที่	4
7	สถานีวิทยุกระจายเสียง	3
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1
9	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1
10	สำนักจัดการทรัพย์สิน	5
11	สำนักบัณฑิตศึกษา	1
12	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	3
13	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	13
14	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2
15	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1
16	โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	1
17	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	5
18	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	3
19	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	2
20	คณะบริหารธุรกิจ	3
21	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16
22	คณะวิศวกรรมศาสตร์	11
23	คณะศิลปกรรมศาสตร์	4
24	คณะศิลปศาสตร์	1
25	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1
26	คณะการแพทย์บูรณาการ	2
รวมทั้งหมด		97

2.6 งานวิเคราะห์/งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประภาพร พุกกะศรี (2557) ได้ศึกษาด้านค่าตอบแทนทางการเงิน และที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) เขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนของพนักงานโดยรวมมีความเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยค่าตอบแทนในด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (หัวหน้างาน) อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (โอกาสก้าวหน้า) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อม) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความร่วมมือในการทำงาน) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนทางการเงินอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงิน แต่ละตัวแปร พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน หน่วยงานที่ต่างกัน ตำแหน่งงานที่ต่างกัน รายได้ประจำเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงิน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าตอบแทนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าตอบแทนรายด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่ามี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณภา จารีย์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนของบุคลากรห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานกับประเภทของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ได้รับของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานกับประเภทของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ได้รับมีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ เงินประจำตำแหน่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานกับประเภทของค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ได้รับไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานกับประเภทของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่ได้รับมีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ ค่าล่วงเวลา เงินค่าอาหาร กรณีไปปฏิบัติงานนอกหน่วยสังกัดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับของค่าตอบแทน ด้านเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และด้านเวลา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไป ค่าตอบแทนบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ และค่าใช้จ่าย

มบุญ สุทธิ (2563) ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดินตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดินในแต่ละปีงบประมาณ และเพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการงบประมาณที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยในปีงบประมาณต่อไป ผลการวิเคราะห์พบว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นใช้งบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน รวมจำนวนทั้งสิ้น 318,384,600.00 บาท จำแนกตามปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 57,515,400.00 บาท ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 39,791,880.00 บาท ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน 107,317,320.00 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 113,760,000.00 บาท ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใช้งบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 17,723,520.00 บาท คิดเป็นร้อยละ -30.82 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ใช้งบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 67,525,440.00 คิดเป็นร้อยละ 169.70 มหาวิทยาลัยขอนแก่นบริหารจัดการงบประมาณการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดินที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการและลูกจ้างประจำเข้าด้วย จึงมีผลทำให้งบประมาณสูงขึ้นเป็นอย่างมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ถึง พ.ศ.2564 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

- 3.1 ขอบเขตข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์
- 3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

3.1 ขอบเขตข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ข้อมูลการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 - 2564

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิเคราะห์ได้รวบรวมข้อมูลจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป ของหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน) จากระบบฐานข้อมูลของกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้แก่ ตารางเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิเคราะห์ได้สร้างขึ้นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการของหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ผู้วิเคราะห์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel ในการคำนวณค่าต่าง ๆ สถิติที่ใช้เป็นค่าร้อยละ และการนำเสนอข้อมูลเป็นตารางและกราฟ ซึ่งจะใช้เทคนิคการเปรียบเทียบข้อมูลและมีการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและแผนภูมิ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และศึกษาแนวโน้มค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569 ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป และเพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการงบประมาณที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไปในปีงบประมาณต่อไป

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นสภาพทั่วไปของพนักงานราชการทั่วไปหน่วยงานสังกัดในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป ย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

4.2 การวิเคราะห์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป ย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบงบประมาณแผ่นดินที่ใช้เงินหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

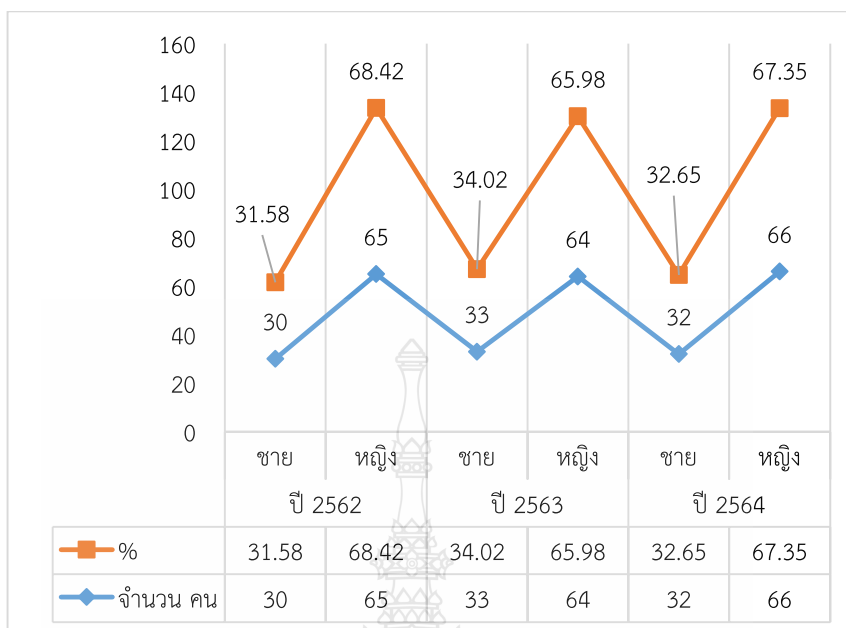
4.4 การวิเคราะห์แนวโน้มค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นสภาพทั่วไปของพนักงานราชการทั่วไป หน่วยงานสังกัดในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รอบการประเมินย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตารางที่ 4.1 แสดงสรุปจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564

ปีงบประมาณ	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พ.ศ. 2562	จำแนกตามเพศ		
	ชาย	30	31.58
	หญิง	65	68.42
	รวม	95	100
พ.ศ. 2563	จำแนกตามเพศ		
	ชาย	33	34.02
	หญิง	64	65.98
	รวม	97	100
พ.ศ. 2564	จำแนกตามเพศ		
	ชาย	32	32.65
	หญิง	66	67.35
	รวม	98	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พนักงานราชการทั่วไปส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 68.42 เป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พนักงานราชการทั่วไปส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 65.98 เป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 34.02 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พนักงานราชการทั่วไปส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 67.35 เป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.65 และนำเสนอเป็นแผนภูมิได้ ดังแผนภูมิ ที่ 4.1



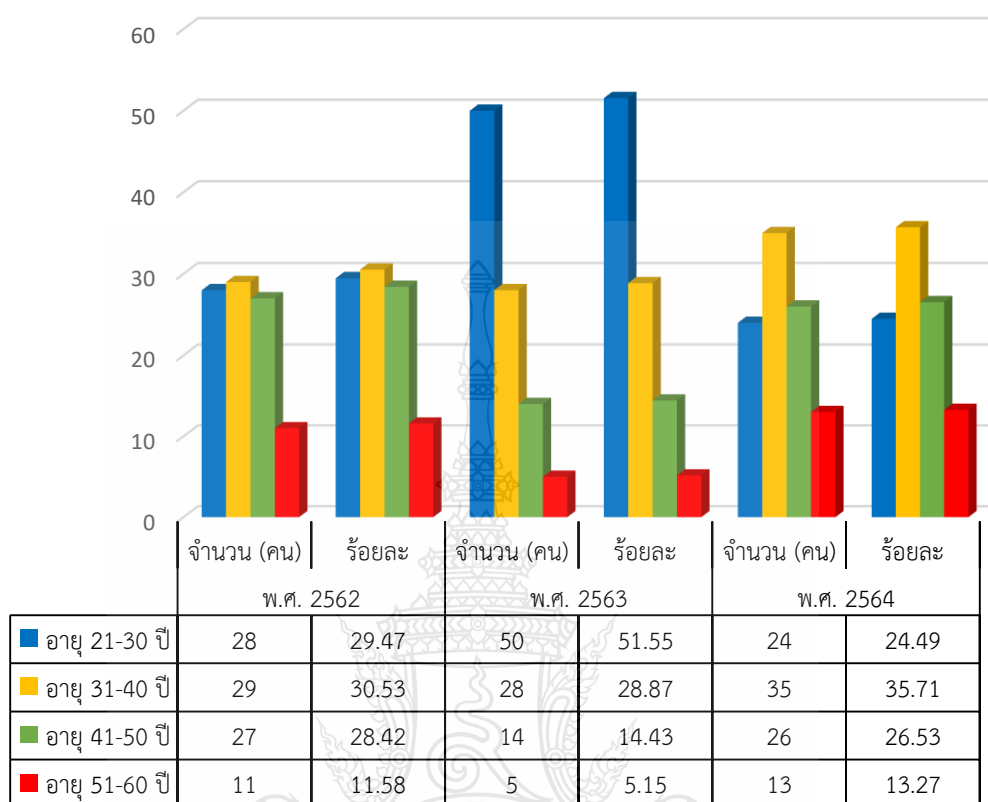
แผนภูมิที่ 4.1 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไป
จำแนกตามเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามช่วงอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

ปีงบประมาณ	อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พ.ศ. 2562	21-30	28	29.47
	31-40	29	30.53
	41-50	27	28.42
	51-60	11	11.58
รวม		95	100
พ.ศ. 2563	21-30	50	51.55
	31-40	28	28.87
	41-50	14	14.43
	51-60	5	5.15
รวม		97	100
พ.ศ. 2564	21-30	24	24.49
	31-40	35	35.71
	41-50	26	26.53
	51-60	13	13.27
รวม		98	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามช่วงอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พบว่า พนักงานราชการทั่วไปส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 30.53 ช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 29.47 และช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 28.42 เป็นช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.58 ตามลำดับ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า พนักงานราชการทั่วไปส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 51.55 ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.87 และช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.43 เป็นช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.15 ตามลำดับ และปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า พนักงานราชการทั่วไปส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.53 และช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.49 เป็นช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 ตามลำดับ และนำเสนอเป็นแผนภูมิได้ดังแผนภูมิที่ 4.2

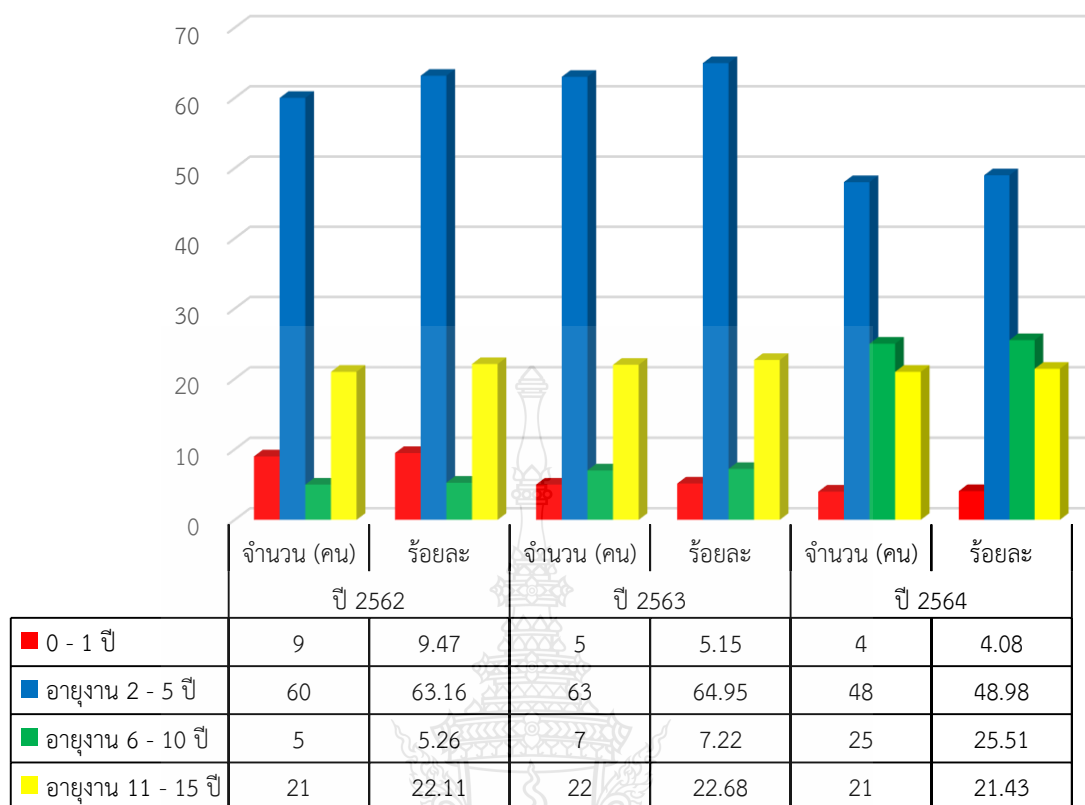


แผนภูมิที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไป
จำแนกตามช่วงอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามอายุงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

ปีงบประมาณ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พ.ศ. 2562	0 - 1 ปี	9	9.47
	2 - 5 ปี	60	63.16
	6 - 10 ปี	5	5.26
	11 - 15 ปี	21	22.11
	รวม	95	100
พ.ศ. 2563	0 - 1 ปี	5	5.15
	2 - 5 ปี	63	64.95
	6 - 10 ปี	7	7.22
	11 - 15 ปี	22	22.68
	รวม	97	100
พ.ศ. 2564	0 - 1 ปี	4	4.08
	2 - 5 ปี	48	48.98
	6 - 10 ปี	25	25.21
	11 - 15 ปี	21	21.43
	รวม	98	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามอายุงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พบว่า พนักงานราชการทั่วไปมีอายุงานมากที่สุด คือ อายุงาน 2 - 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 รองลงมาคืออายุงาน 11-15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22.11 อายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 และน้อยที่สุดมีอายุงาน 0 - 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.47 ตามลำดับ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า พนักงานราชการทั่วไปมีอายุงานมากที่สุด 2 - 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 64.95 รองลงมาคืออายุงาน 11-15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68 อายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.22 และน้อยที่สุดมีอายุงาน 0 - 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.15 ตามลำดับ และปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า พนักงานราชการทั่วไปมีอายุงานมากที่สุด คือ อายุงาน 2 - 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48.98 รองลงมาคืออายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.21 อายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และน้อยที่สุด มีอายุงาน 0 - 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.08 ตามลำดับ และนำเสนอเป็นแผนภูมิได้ดังแผนภูมิ ที่ 4.3

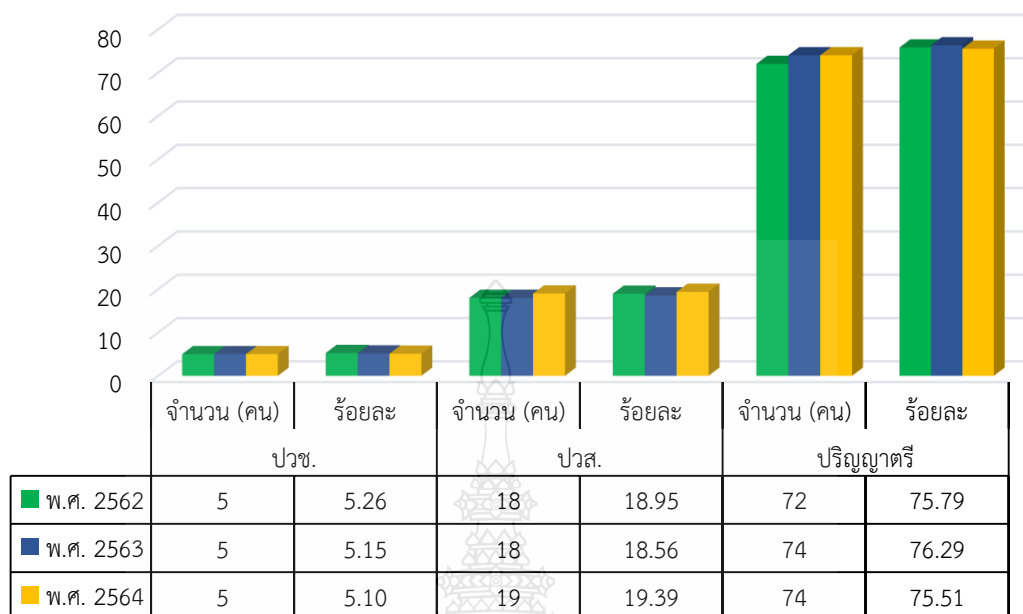


แผนภูมิที่ 4.3 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการตามอายุงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

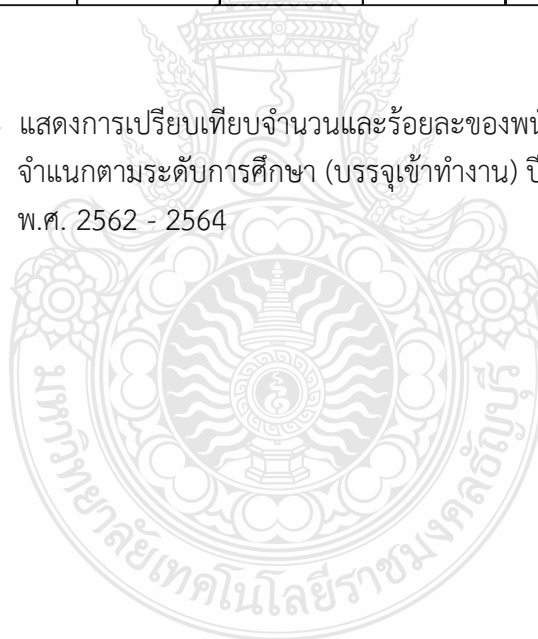
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามระดับการศึกษา (บรรจุเข้าทำงาน) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

ปีงบประมาณ	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พ.ศ. 2562	ปวช.	5	5.26
	ปวส.	18	18.95
	ปริญญาตรี	72	75.79
รวม		95	100.00
พ.ศ. 2563	ปวช.	5	5.15
	ปวส.	18	18.56
	ปริญญาตรี	74	76.29
รวม		97	100.00
พ.ศ. 2564	ปวช.	5	5.10
	ปวส.	19	19.39
	ปริญญาตรี	74	75.51
รวม		98	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามระดับการศึกษา (บรรจุเข้าทำงาน) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พบว่า พนักงานราชการทั่วไป มีระดับการศึกษามากที่สุด อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 75.79 รองลงมามีระดับการศึกษา ปวส. จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.95 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษา ปวช. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบว่า พนักงานราชการทั่วไป มีระดับการศึกษามากที่สุด อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 76.29 รองลงมามีระดับการศึกษา ปวส. จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.56 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษา ปวช. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.15 ตามลำดับ และปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า พนักงานราชการทั่วไป มีระดับการศึกษามากที่สุด อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 75.51 รองลงมามีระดับการศึกษา ปวส. จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.39 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษา ปวช. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ตามลำดับ และนำเสนอเป็นแผนภูมิได้ดังแผนภูมิที่ 4.4



แผนภูมิที่ 4.4 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไป
จำแนกตามระดับการศึกษา (บรรจุเข้าทำงาน) ปีงบประมาณ
พ.ศ. 2562 - 2564



ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

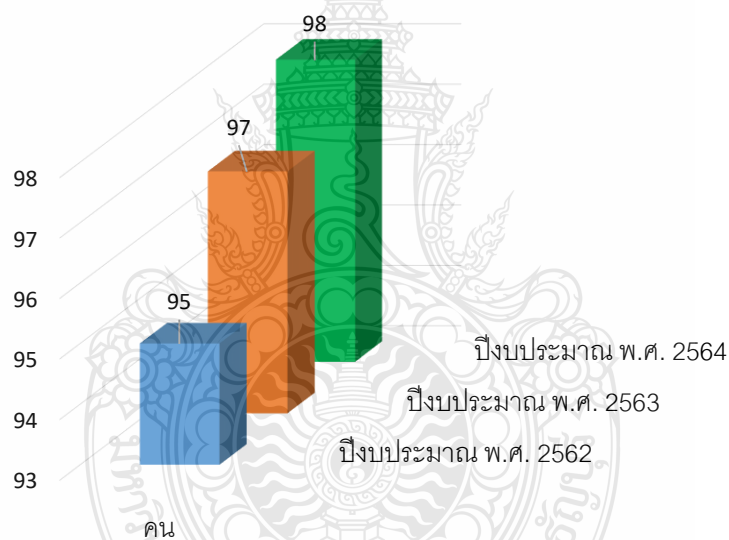
ลำดับ ที่	หน่วยงาน	2562		2563		2564	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	กองกลาง	8	8.42	8	8.25	7	7.14
2	กองกฎหมาย	2	2.11	2	2.06	2	2.04
3	กองบริหารงานบุคคล	2	2.11	3	3.09	3	3.06
4	กองประชาสัมพันธ์	2	2.11	1	1.03	1	1.02
5	กองพัฒนานักศึกษา	3	3.16	3	3.09	2	2.04
6	กองอาคารสถานที่	3	3.16	4	4.12	4	4.08
7	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	1.05	1	1.03	1	3.06
8	สำนักจัดการทรัพย์สิน	5	5.26	5	5.15	5	5.10
9	สำนักบัณฑิตศึกษา	1	1.05	1	1.03	1	1.02
10	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	1	1.05	2	2.06	3	3.06
11	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	12	12.63	13	13.40	13	13.27
12	สำนักส่งเสริมวิชาการและงาน ทะเบียน	2	2.11	2	2.06	2	2.04
13	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	1.05	1	1.03	1	1.02
14	สถานีวิจัยกระจายเสียง	3	3.16	3	3.09	3	3.06
15	โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	1	1.05	1	1.03	1	1.02
16	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1	1.05	1	1.03	1	1.02
17	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	4	4.21	4	4.12	5	5.10
18	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	3	3.16	3	3.09	3	3.06
19	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	2	2.11	2	2.06	2	2.04
20	คณะบริหารธุรกิจ	3	3.16	3	3.09	3	3.06
21	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	16.84	16	16.49	16	16.33
22	คณะวิศวกรรมศาสตร์	11	11.58	10	10.31	11	11.22
23	คณะศิลปกรรมศาสตร์	4	4.21	4	4.12	4	4.08
24	คณะศิลปศาสตร์	1	1.05	1	1.03	1	1.02
25	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	1.05	1	1.03	1	1.02
26	คณะการแพทย์บูรณาการ	2	2.11	2	2.06	2	2.04
รวม		95	100	97	100	98	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พบว่า พนักงานราชการทั่วไปหน่วยงาน 5 ลำดับแรก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีพนักงานราชการทั่วไปมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.84 รองลงมาสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.63 รองลงมา คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.58 รองลงมากองกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.42 รองลงมาสำนักจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักบัณฑิตศึกษา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะศิลปศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีพนักงานราชการทั่วไปน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พนักงานราชการทั่วไปหน่วยงาน 5 ลำดับแรก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีพนักงานราชการทั่วไปมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.49 รองลงมาสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 รองลงมาคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.31 รองลงมากองกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 รองลงมาสำนักจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.15 ตามลำดับ และกองประชาสัมพันธ์ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักบัณฑิตศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะศิลปศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีพนักงานราชการทั่วไปน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พนักงานราชการทั่วไป หน่วยงาน 5 ลำดับแรก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีพนักงานราชการทั่วไปมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 รองลงมาคือ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 รองลงมาคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.22 รองลงมากองกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 รองลงมาสำนักจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ตามลำดับ และกองประชาสัมพันธ์ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักบัณฑิตศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มีพนักงานราชการทั่วไปน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02

ตารางที่ 4.6 แสดงสรุปจำนวนรวมของพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

ปีงบประมาณ	จำนวน (คน)
พ.ศ. 2562	95
พ.ศ. 2563	97
พ.ศ. 2564	98

จากตารางที่ 4.6 พบว่า มีพนักงานราชการทั่วไปมากที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีจำนวน 98 คน รองลงมาคือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีจำนวน 97 คน และปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีจำนวนพนักงานราชการทั่วไปน้อยที่สุด มีจำนวน 95 คน และนำเสนอเป็นแผนภูมิได้ดังแผนภูมิที่ 4.6

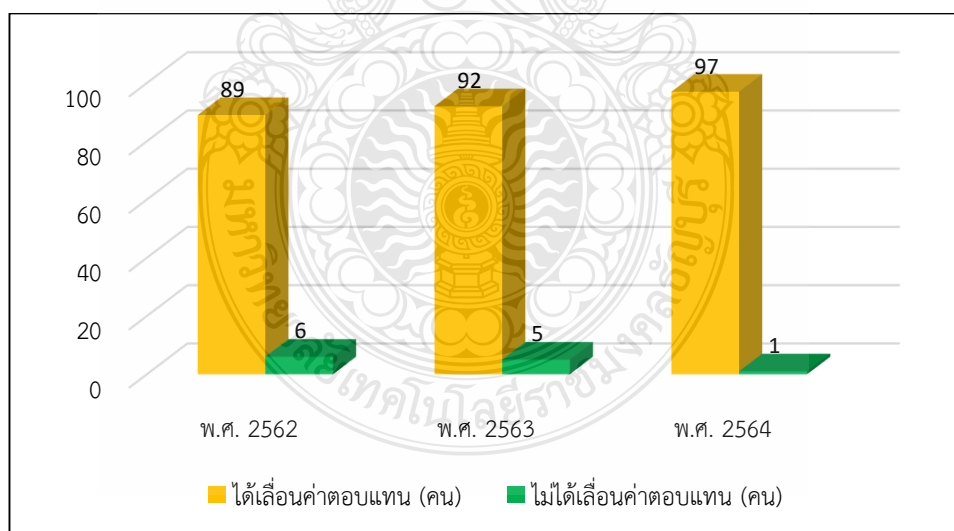


แผนภูมิที่ 4.6 แสดงสรุปจำนวนรวมของพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

ตารางที่ 4.7 แสดงสรุปจำนวนบุคลากรในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

ปีงบประมาณ	ที่ได้เลื่อน (คน)	ไม่ได้เลื่อน (คน)
พ.ศ. 2562	89	6
พ.ศ. 2563	92	5
พ.ศ. 2564	97	1

จากตารางที่ 4.7 พบว่า มีพนักงานราชการทั่วไปที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 มากที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีจำนวน 97 คน รองลงมาปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 92 คน และปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวนพนักงานราชการทั่วไป น้อยที่สุด จำนวน 89 คน และพนักงานราชการทั่วไปที่ไม่ได้เลื่อนมากที่สุด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 6 คน รองลงมาปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 5 คน และพนักงานราชการทั่วไปน้อยที่สุด จำนวน 1 คน การที่พนักงานราชการทั่วไปไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เนื่องจากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป นำเสนอเป็นแผนภูมิได้ดังแผนภูมิที่ 4.7



แผนภูมิที่ 4.7 แสดงสรุปจำนวนบุคลากรในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีพนักงานราชการทั่วไปในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี จำนวน 89 คน มีการใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป เป็นจำนวนเงิน 1,939,880.00 บาท/เดือน และใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปทั้งปี เป็นจำนวนเงิน 23,278,560.00 บาท/ปี ซึ่งมีรายละเอียดของข้อมูลการใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป โดยเงินงบประมาณแผ่นดิน ตามที่แสดงในตาราง 4.8 ดังนี้



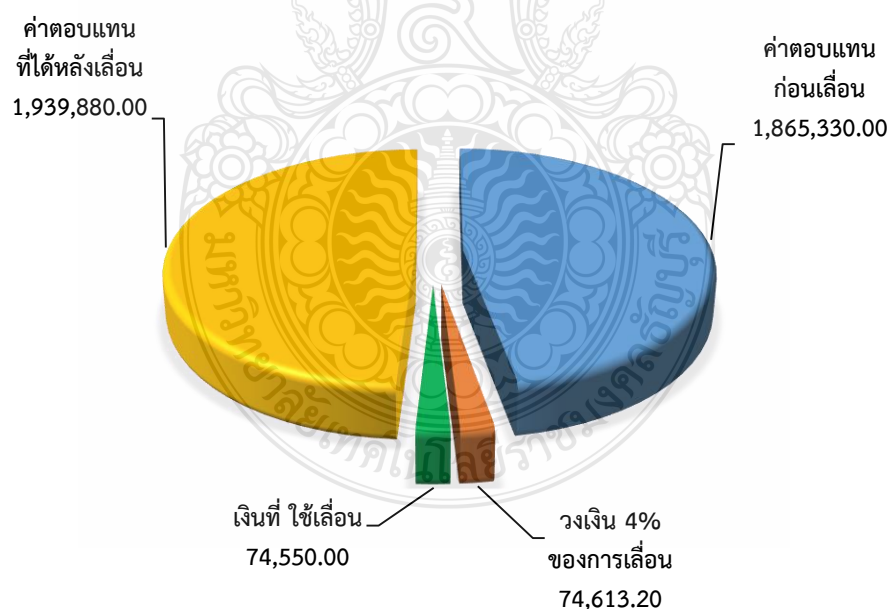
ตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปโดยเงินงบประมาณแผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2562 จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 25 หน่วยงาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล , 2565)

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน (คน)			ร้อยละ คนได้ เลื่อน	จำนวนเงิน (บาท)					ร้อยละ เงินที่ใช้
		ได้ เลื่อน	ไม่ได้ เลื่อน	รวม		ค่าตอบแทน ก่อนการเลื่อน	วงเงิน 4% ของฐานเงิน	จำนวนเงิน ที่ใช้	เงินที่ใช้ คงเหลือ	ค่าตอบแทน หลังการเลื่อน	
1	กองกลาง	6	2	8	6.74	139,110.00	5,564.40	5,560.00	4.40	144,670.00	7.46
2	กองกฎหมาย	1	1	2	1.12	38,080.00	1,523.20	1,210.00	313.20	39,290.00	1.62
3	กองบริหารงานบุคคล	2	0	2	2.25	38,690.00	1,547.60	1,740.00	-192.40	40,430.00	2.33
4	กองประชาสัมพันธ์	2	0	2	2.25	43,380.00	1,735.20	2,080.00	-344.80	45,460.00	2.79
5	กองพัฒนานักศึกษา	3	0	3	3.37	48,190.00	1,927.60	1,920.00	7.60	50,110.00	2.58
6	กองอาคารสถานที่	3	0	3	3.37	60,720.00	2,428.80	2,430.00	-1.20	63,150.00	3.26
7	สถานีวิทยุกระจายเสียง	3	0	3	3.37	61,130.00	2,445.20	2,460.00	-14.80	63,590.00	3.3
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	0	1	1.12	18,000.00	720.00	720.00	0.00	18,720.00	0.97
9	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	0	1	1.12	18,000.00	720.00	700.00	20.00	18,700.00	0.94
10	สำนักจัดการทรัพย์สิน	3	2	5	3.37	94,160.00	3,766.40	3,510.00	256.40	97,670.00	4.71
11	สำนักบัณฑิตศึกษา	1	0	1	1.12	19,470.00	778.80	780.00	-1.20	20,250.00	1.05
12	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	1	0	1	1.12	19,470.00	778.80	770.00	8.80	20,240.00	1.03
13	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	12	0	12	13.48	275,720.00	11,028.80	11,080.00	-51.20	286,800.00	14.86
14	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	0	2	2.25	33,070.00	1,322.80	1,320.00	2.80	34,390.00	1.77
15	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	2	0	2	2.25	42,570.00	1,702.80	1,690.00	12.80	44,260.00	2.27
16	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	3	1	4	3.37	68,940.00	2,757.60	2,750.00	7.60	71,690.00	3.69
17	คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์	3	0	3	3.37	56,910.00	2,276.40	2,270.00	6.40	59,180.00	3.04
18	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	2	0	2	2.25	39,290.00	1,571.60	1,560.00	11.60	40,850.00	2.09
19	คณะบริหารธุรกิจ	3	0	3	3.37	59,950.00	2,398.00	2,390.00	8.00	62,340.00	3.21
20	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	0	16	17.98	323,390.00	12,935.60	12,940.00	-4.40	336,330.00	17.36
21	คณะวิศวกรรมศาสตร์	11	0	11	12.36	212,440.00	8,497.60	8,540.00	-42.40	220,980.00	11.46
22	คณะศิลปกรรมศาสตร์	4	0	4	4.49	70,760.00	2,830.40	2,780.00	50.40	73,540.00	3.73
23	คณะศิลปศาสตร์	1	0	1	1.12	25,370.00	1,014.80	1,020.00	-5.20	26,390.00	1.37
24	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	0	1	1.12	18,000.00	720.00	720.00	0.00	18,720.00	0.97
25	คณะการแพทย์บูรณาการ	2	0	2	2.25	40,520.00	1,620.80	1,610.00	10.80	42,130.00	2.16
ผลรวมทั้งหมด		89	6	95	100	1,865,330.00	74,613.20	74,550.00	63.20	1,939,880.00	100
ร้อยละของผลรวมทั้งหมด		93.68	6.32	100				99.92	0.08		

หมายเหตุ จำนวนเงินที่ใช้คงเหลือมีบางหน่วยงานที่ใช้เงินเกินวงเงิน 4% ของฐานเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) ในแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ในภาพรวมของหน่วยงานทั้งหมดจำนวนเงินที่ใช้คงเหลือยังมีจำนวนเงินไม่เกินวงเงิน 4% ของฐานเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) ของทุกหน่วยงาน

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีพนักงานราชการทั่วไป จำนวนทั้งหมด 95 คน มีผู้ที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 93.68 มีผู้ที่ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.32 และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ในการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปต่อเดือนจำแนกตามหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป มากที่สุด คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 336,330.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.36 รองลงมา คือ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 286,800.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.86 และหน่วยงานที่ใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป น้อยที่สุด คือ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย จำนวน 18,700.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.94 และมีหน่วยงานที่ใช้จำนวนเงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป มีจำนวนเงิน ตีตกจากที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ให้แต่ละหน่วยงาน ซึ่งเกิดจากการบริหารวงเงินของหน่วยงานที่พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนของหน่วยงานที่สูงกว่าที่กำหนด แต่หากพิจารณาในภาพรวมแล้วจำนวนเงินที่ใช้เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปไม่เกินจำนวนเงินงบประมาณที่มหาวิทยาลัยกำหนด

สรุป จำนวนเงินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเงินงบประมาณแผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2562 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.8 แสดงสรุปจำนวนเงินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป เงินงบประมาณแผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2562

การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีพนักงานราชการทั่วไป ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี จำนวน 92 คน มีการใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป เป็นจำนวนเงิน 2,051,040.00 บาท/เดือน และใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปทั้งปี เป็นจำนวนเงิน 24,612,480 บาท/ปี ซึ่งมีรายละเอียดของข้อมูลการใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป โดยเงินงบประมาณแผ่นดิน ตามที่แสดงในตาราง 4.9 ดังนี้



ตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป โดยเงินงบประมาณแผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2563 จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 26 หน่วยงาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล , 2565)

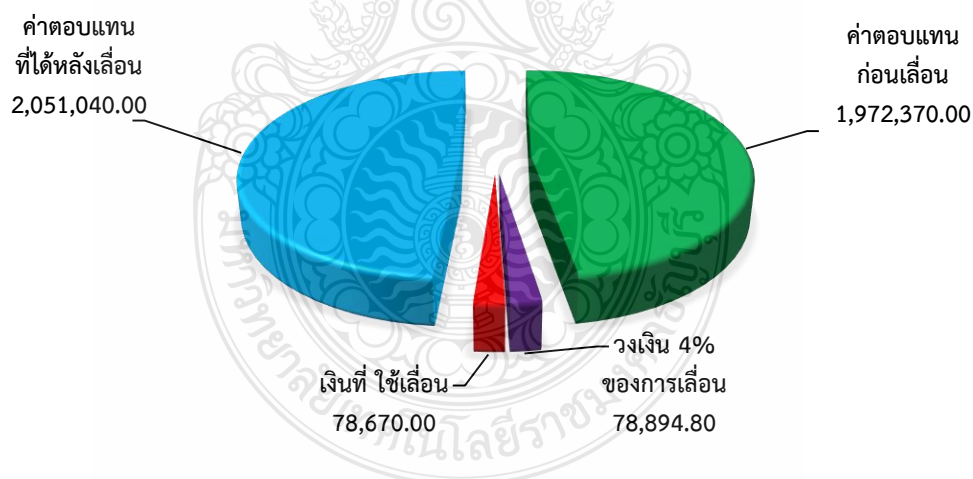
ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน (คน)			ร้อยละ คนได้ เลื่อน	จำนวนเงิน (บาท)					ร้อยละ เงินที่ใช้
		ได้ เลื่อน	ไม่ได้ เลื่อน	รวม		ค่าตอบแทน ก่อนการเลื่อน	วงเงิน 4% ของฐานเงิน	จำนวนเงิน ที่ใช้	เงินที่ใช้ คงเหลือ	ค่าตอบแทน หลังการเลื่อน	
1	กองกลาง	6	1	7	6.52	125,590.00	5,023.60	5,020.00	3.60	130,610.00	6.38
2	กองกฎหมาย	2	0	2	2.17	39,290.00	1,571.60	1,580.00	-8.40	40,870.00	2.01
3	กองบริหารงานบุคคล	2	1	3	2.17	58,430.00	2,337.20	2,340.00	-2.80	60,770.00	2.97
4	กองประชาสัมพันธ์	1	0	1	1.09	14,630.00	585.20	590.00	-4.80	15,220.00	0.75
5	กองพัฒนานักศึกษา	3	0	3	3.26	50,110.00	2,004.40	2,000.00	4.40	52,110.00	2.54
6	กองอาคารสถานที่	3	1	4	3.26	81,150.00	3,246.00	3,240.00	6.00	84,390.00	4.12
7	สถานีวิทยุกระจายเสียง	3	0	3	3.26	63,590.00	2,543.60	2,680.00	-136.40	66,270.00	3.41
8	สถานีวิจัยและพัฒนา	1	0	1	1.09	18,720.00	748.80	750.00	-1.20	19,470.00	0.95
9	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	0	1	1.09	18,700.00	748.00	850.00	-102.00	19,550.00	1.08
10	สำนักจัดการทรัพย์สิน	5	0	5	5.43	97,670.00	3,906.80	3,920.00	-13.20	101,590.00	4.98
11	สำนักบัณฑิตศึกษา	1	0	1	1.09	20,250.00	810.00	810.00	0.00	21,060.00	1.03
12	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	2	0	2	2.17	51,070.00	2,042.80	2,190.00	-147.20	53,260.00	2.78
13	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	0	13	14.13	304,800.00	12,192.00	12,210.00	-18.00	317,010.00	15.52
14	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	0	2	2.17	34,390.00	1,375.60	1,370.00	5.60	35,760.00	1.74
15	โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	1	0	1	1.09	21,360.00	854.40	860.00	-5.60	22,220.00	1.09
16	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1	0	1	1.09	22,900.00	916.00	900.00	16.00	23,800.00	1.14
17	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	4	0	4	4.35	71,690.00	2,867.60	2,850.00	17.60	74,540.00	3.62
18	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	3	0	3	3.26	59,180.00	2,367.20	2,510.00	-142.80	61,690.00	3.19
19	คณะเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	2	0	2	2.17	40,850.00	1,634.00	1,620.00	14.00	42,470.00	2.06
20	คณะบริหารธุรกิจ	3	0	3	3.26	62,340.00	2,493.60	2,490.00	3.60	64,830.00	3.17
21	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	0	16	17.39	336,330.00	13,453.20	13,460.00	-6.80	349,790.00	17.11
22	คณะวิศวกรรมศาสตร์	10	1	11	10.87	219,270.00	8,770.80	8,780.00	-9.20	228,050.00	11.16
23	คณะศิลปกรรมศาสตร์	4	0	4	4.35	73,540.00	2,941.60	2,920.00	21.60	76,460.00	3.71
24	คณะศิลปศาสตร์	1	0	1	1.09	26,390.00	1,055.60	1,050.00	5.60	27,440.00	1.33
25	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	0	1	1	0.00	18,000.00	720.00	0.00	720.00	18,000.00	0.00
26	คณะการแพทย์บูรณาการ	2	0	2	2.17	42,130.00	1,685.20	1,680.00	5.20	43,810.00	2.14
ผลรวมทั้งหมด		92	5	97	100.00	1,972,370.00	78,894.80	78,670.00	224.80	2,051,040.00	100.00
ร้อยละของผลรวมทั้งหมด		94.85	5.15	100.00				99.72	0.29		

หมายเหตุ จำนวนเงินที่ใช้คงเหลือมีบางหน่วยงานที่ใช้เงินเกินวงเงิน 4% ของฐานเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) ในแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ในภาพรวมของหน่วยงานทั้งหมดจำนวนเงินที่ใช้คงเหลือยังมีจำนวนเงินไม่เกินวงเงิน 4% ของฐานเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) ของทุกหน่วยงาน

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีพนักงานราชการทั่วไป จำนวนทั้งหมด 97 คน มีผู้ที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 94.85 มีผู้ที่ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.15 และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ในการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปต่อเดือน จำแนกตามหน่วยงาน โดยหน่วยงานใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป มากที่สุด คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 349,790.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.11 รองลงมา คือ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 317,010.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.52 และหน่วยงานที่ใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป น้อยที่สุด คือ กองประชาสัมพันธ์ จำนวน 15,220.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.75

และมีหน่วยงานที่ใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป มีจำนวนเงินติดลบ จากที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ให้แต่ละหน่วยงาน ซึ่งเกิดจากการบริหารวงเงินของหน่วยงานที่พิจารณา ในการเลื่อนค่าตอบแทนของหน่วยงานที่สูงกว่าที่กำหนด แต่หากพิจารณาในภาพรวมแล้วจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปไม่เกินจำนวนเงินงบประมาณที่มหาวิทยาลัยกำหนด

สรุป จำนวนเงินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเงินงบประมาณแผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2563 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.9 แสดงสรุปจำนวนเงินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป เงินงบประมาณแผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2563

การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีพนักงานราชการทั่วไป ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี จำนวน 98 คน มีการใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป เป็นจำนวนเงิน 2,119,770.00 บาท/เดือน และใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปทั้งปี เป็นจำนวนเงิน 25,437,240.00 บาท/ปี ซึ่งมีรายละเอียดของข้อมูลการใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป โดยเงินงบประมาณแผ่นดิน ตามที่แสดงในตาราง 4.10 ดังนี้



ตารางที่ 4.10 แสดงข้อมูลจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป โดยเงินงบประมาณแผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2564 จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 26 หน่วยงาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล , 2565)

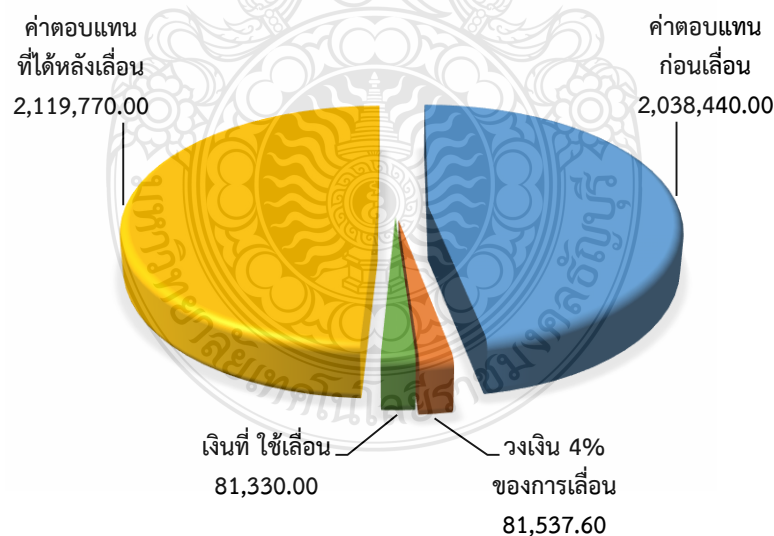
ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน (คน)			ร้อยละ คนได้ เลื่อน	จำนวนเงิน (บาท)					ร้อยละ เงินที่ใช้
		ได้ เลื่อน	ไม่ได้ เลื่อน	รวม		ค่าตอบแทน ก่อนการเลื่อน	วงเงิน 4% ของฐานเงิน	จำนวนเงิน ที่ใช้	เงินที่ใช้ คงเหลือ	ค่าตอบแทน หลังการเลื่อน	
1	กองกลาง	6	1	7	6.19	128,030.00	5,121.20	5,120.00	1.20	133,150.00	6.30
2	กองกฎหมาย	2	0	2	2.06	40,870.00	1,634.80	1,660.00	-25.20	42,530.00	2.04
3	กองบริหารงานบุคคล	3	0	3	3.09	60,770.00	2,430.80	2,620.00	-189.20	63,390.00	3.22
4	กองประชาสัมพันธ์	1	0	1	1.03	15,220.00	608.80	600.00	8.80	15,820.00	0.74
5	กองพัฒนานักศึกษา	2	0	2	2.06	37,280.00	1,491.20	1,490.00	1.20	38,770.00	1.83
6	กองอาคารสถานที่	4	0	4	4.12	84,390.00	3,375.60	3,370.00	5.60	87,760.00	4.14
7	สถานีวิทยุกระจายเสียง	3	0	3	3.09	66,330.00	2,653.20	2,650.00	3.20	68,980.00	3.26
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	0	1	1.03	19,470.00	778.80	780.00	-1.20	20,250.00	0.96
9	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	1	0	1	1.03	19,600.00	784.00	780.00	4.00	20,380.00	0.96
10	สำนักจัดการทรัพย์สิน	5	0	5	5.15	101,590.00	4,063.60	4,080.00	-16.40	105,670.00	5.02
11	สำนักบัณฑิตศึกษา	1	0	1	1.03	21,060.00	842.40	850.00	-7.60	21,910.00	1.05
12	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	3	0	3	3.09	67,150.00	2,686.00	2,670.00	16.00	69,820.00	3.28
13	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	0	13	13.4	317,010.00	12,680.40	12,710.00	-29.60	329,720.00	15.63
14	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	2	0	2	2.06	35,760.00	1,430.40	1,430.00	0.40	37,190.00	1.76
15	โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	1	0	1	1.03	22,220.00	888.80	880.00	8.80	23,100.00	1.08
16	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1	0	1	1.03	23,800.00	952.00	950.00	2.00	24,750.00	1.17
17	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	5	0	5	5.15	88,340.00	3,533.60	3,520.00	13.60	91,860.00	4.33
18	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	3	0	3	3.09	61,690.00	2,470.00	2,470.00	-2.40	64,160.00	3.04
19	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	2	0	2	2.06	42,470.00	1,698.80	1,680.00	18.80	44,150.00	2.07
20	คณะบริหารธุรกิจ	3	0	3	3.09	64,830.00	2,593.20	2,580.00	13.20	67,410.00	3.17
21	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16	0	16	16.49	349,790.00	13,991.60	13,990.00	1.60	363,780.00	17.20
22	คณะวิศวกรรมศาสตร์	11	0	11	11.34	218,180.00	8,727.20	8,370.00	357.20	226,550.00	10.29
23	คณะศิลปกรรมศาสตร์	4	0	4	4.12	75,560.00	3,022.40	3,020.00	2.40	78,580.00	3.71
24	คณะศิลปศาสตร์	1	0	1	1.03	15,220.00	608.80	600.00	8.80	15,820.00	0.74
25	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	0	1	1.03	18,000.00	720.00	720.00	0.00	18,720.00	0.89
26	คณะการแพทย์บูรณาการ	2	0	2	2.06	43,810.00	1,752.40	1,740.00	12.40	45,550.00	2.14
ผลรวมทั้งหมด		97	1	98	100	2,038,440.00	81,537.60	81,330.00	207.60	2,119,770.00	100.00
ร้อยละของผลรวมทั้งหมด		98.98	1.02	100				99.75	0.26		

หมายเหตุ จำนวนเงินที่ใช้คงเหลือมีบางหน่วยงานที่ใช้เงินเกินวงเงิน 4% ของฐานเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) ในแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ในภาพรวมของหน่วยงานทั้งหมดจำนวนเงินที่ใช้คงเหลือยังมีจำนวนเงินไม่เกินวงเงิน 4% ของฐานเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) ของทุกหน่วยงาน

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีพนักงานราชการทั่วไป จำนวนทั้งหมด 98 คน มีผู้ที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 98.98 มีผู้ที่ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02 และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน ในการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปต่อเดือน จำแนกตามหน่วยงาน โดยหน่วยงานใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป มากที่สุด คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 363,780.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.20 รองลงมา คือ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 329,720.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.63 และหน่วยงานที่ใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป น้อยที่สุด คือ กองประชาสัมพันธ์ และคณะศิลปศาสตร์ จำนวน 15,820.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.74

และมีหน่วยงานที่ใช้จำนวนเงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป มีจำนวนเงิน ตีตกจากที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ให้แต่ละหน่วยงาน ซึ่งเกิดจากการบริหารวงเงินของหน่วยงานที่พิจารณา ในการเลื่อนค่าตอบแทนของหน่วยงานที่สูงกว่าที่กำหนด แต่หากพิจารณาในภาพรวมแล้วจำนวนเงินที่ใช้ ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปไม่เกินจำนวนเงินงบประมาณที่มหาวิทยาลัยกำหนด

สรุป จำนวนเงินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเงินงบประมาณแผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2563 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้



แผนภูมิที่ 4.10 แสดงสรุปจำนวนเงินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป เงินงบประมาณแผ่นดิน รอบวันที่ 1 ตุลาคม 2564

ตารางที่ 4.11 แสดงข้อมูลสรุปจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป โดยเงินงบประมาณแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ	รอบการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.		
	2562	2563	2564
วงเงิน 4% ของผลรวมอัตรา ค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป	74,613.20	78,894.80	81,537.60
การเพิ่ม - ลด (บาท) ปีที่ผ่านมา		4,281.60	2,642.80
ร้อยละ		5.74	3.35
เงินที่ใช้เลื่อนค่าตอบแทนภายใน วงเงิน 4%	74,550.00	78,670.00	81,330.00
การเพิ่ม - ลด (บาท) ปีที่ผ่านมา		4,120.00	2,660.00
ร้อยละ		5.53	3.38
เงินหลังเลื่อนค่าตอบแทน	1,939,880.00	2,051,040.00	2,119,770.00
การเพิ่ม - ลด (บาท) ปีที่ผ่านมา		111,160.00	68,730.00
ร้อยละ		5.73	3.35

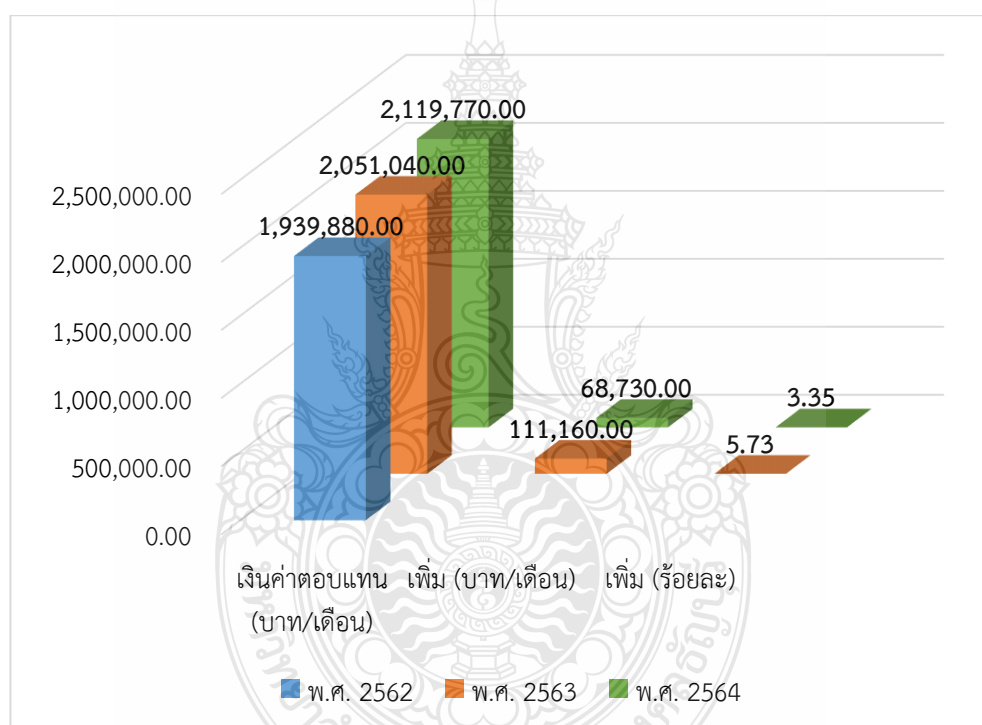
จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้อมูลสรุปจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป โดยเงินงบประมาณแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

วงเงิน 4% ของผลรวมอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปของหน่วยงาน ที่มหาวิทยาลัยอนุมัติวงเงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป โดยมีปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีวงเงินที่ใช้อนุมัติวงเงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปมากที่สุด เป็นจำนวนเงิน 81,537.60 บาท รองลงมาปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนเงิน 78,894.80 บาท และปีงบประมาณ พ.ศ.2562 มีวงเงินที่ใช้ออนุมัติวงเงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปน้อยที่สุด เป็นจำนวนเงิน 74,613.20 บาท และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีการอนุมัติวงเงิน 4% ของผลรวมอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปของหน่วยงานเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นจำนวนเงิน 4,281.60 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.74 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนเงิน 2,642.80 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.35

เงินที่ใช้เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปภายในวงเงิน 4% ของผลรวมอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปภายในวงเงิน 4% มากที่สุด เป็นจำนวนเงิน 81,330.00 บาท และรองลงมาปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปภายในวงเงิน 4% เป็นจำนวนเงิน 78,670.00 บาท และปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปภายในวงเงิน 4% น้อยที่สุด เป็นจำนวนเงิน 74,550.00 บาท และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีการใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทนภายในวงเงิน 4% พนักงานราชการทั่วไป เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนเงิน 2,660.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.38 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนภายในวงเงิน 4%

พนักงานราชการทั่วไป เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นจำนวนเงิน 4,120.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.53

เงินหลังเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ใช้เงินหลังเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปมากที่สุด จำนวน 2,119,770.00 บาท และเงินหลังเลื่อนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 68,730.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.35 รองลงมาปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ใช้เงินหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 2,051,040.00 บาท และเงินหลังเลื่อนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 111,160.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.73 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ใช้เงินหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป น้อยที่สุด จำนวน 1,939,880.00 บาท



แผนภูมิที่ 4.11 แสดงสรุปจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป เงินงบประมาณแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบงบประมาณแผ่นดินที่ใช้เงินก่อนและหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

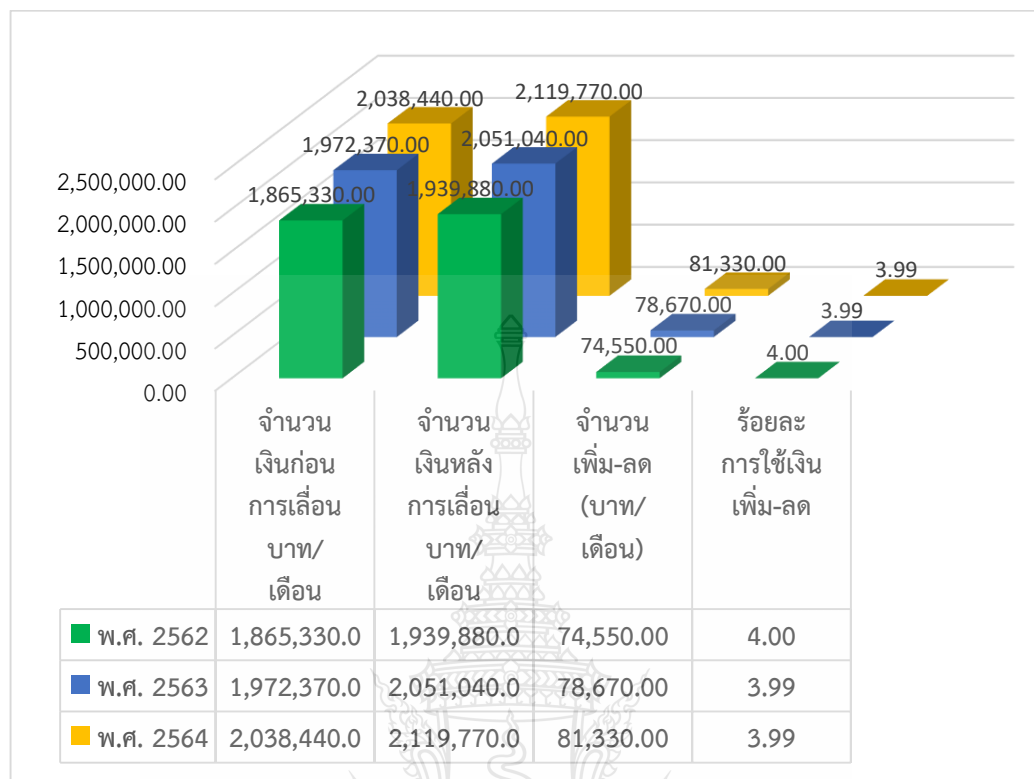
จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบงบประมาณแผ่นดินที่ใช้เงินหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 ในภาพรวมเมื่อเทียบกับการใช้เงินหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปในปีงบประมาณที่ผ่านมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 1,865,330.00 บาท โดยผลการวิเคราะห์ในแต่ละปีงบประมาณ มีรายละเอียดตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบงบประมาณแผ่นดินที่ใช้เงินก่อนและหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป จำแนกตามปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

ปีงบประมาณ พ.ศ.	จำนวนเงิน ก่อนการเลื่อน ค่าตอบแทน (บาท/เดือน)	จำนวนเงิน หลังการเลื่อน ค่าตอบแทน (บาท/เดือน)	จำนวนเพิ่ม / ลด (บาท/เดือน)	ร้อยละ การใช้เงิน ค่าตอบแทน เพิ่ม
2562	1,865,330.00	1,939,880.00	74,550.00	4.00
2563	1,972,370.00	2,051,040.00	78,670.00	3.99
2564	2,038,440.00	2,119,770.00	81,330.00	3.99
รวม	5,876,140.00	6,110,690.00	234,550.00	

จากตารางที่ 4.12 การใช้เงินหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่ว จำนวน 1,939,880.00 บาท ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ก่อนการเลื่อนค่าตอบแทน) จำนวน 74,550.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.00 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 2,051,040.00 บาท เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา (ก่อนการเลื่อนค่าตอบแทน) จำนวน 78,670.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.99 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 2,119,770.00 บาท เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา (ก่อนการเลื่อนค่าตอบแทน) จำนวน 81,330.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.99

จากข้อมูลข้างต้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีร้อยละการใช้เงินค่าตอบแทนเพิ่มจากการเลื่อนค่าตอบแทนมากกว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2564 ถึงร้อยละ 0.01 นั้น เนื่องจากหน่วยงานในสังกัดมีการใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทนภายในวงเงิน 4% คิดเป็นร้อยละ 99.92 ที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้แต่ละหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานที่มีการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปต้องควบคุมวงเงินที่ได้จัดสรรมาใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนไม่ให้เกินจากวงเงินที่มหาวิทยาลัยกำหนด



แผนภูมิที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบงบประมาณแผ่นดินที่ใช้ก่อนและหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป จำแนกตามปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564

4.4 การวิเคราะห์แนวโน้มค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569

จากการวิเคราะห์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 มีการใช้เงินงบประมาณแผ่นดินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มขึ้น ดังนั้นแนวโน้มจากการวิเคราะห์ในครั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีข้อมูลในการบริหารเงินงบประมาณในปีงบประมาณต่อไป ซึ่งการดูแนวโน้มด้านอัตรากำลัง และการใช้เงินในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานราชการทั่วไป ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 ว่ามีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งแนวโน้มด้านอัตรากำลัง และการใช้เงินในการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงานราชการทั่วไป จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นฐานในการคำนวณในปีงบประมาณถัดไป (ข้อมูลจากการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กองบริหารงานบุคคล) โดยใช้หลักการคำนวณเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ. (www.ocsc.go.th) ดังนี้

ตัวอย่างการคำนวณเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป

ค่าตอบแทน นาย A 20,000.00 บาท

ค่าตอบแทน นาย A	20,000.00	บาท
ร้อยละที่ได้เลื่อน	4%	
จำนวนเงินที่ได้เลื่อน	800.00	บาท
ค่าตอบแทนที่ได้รับของนาย A	20,800.00	บาท/เดือน

ค่าตอบแทน นาย B 21,500.00 บาท

ค่าตอบแทน นาย B	21,500.00	บาท
ร้อยละที่ได้เลื่อน	3%	
จำนวนเงินที่ได้เลื่อน	650.00	บาท (คำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท)
ค่าตอบแทนที่ได้รับของนาย B	20,800.00	บาท/เดือน

4.4.1 ด้านอัตรากำลังของพนักงานราชการทั่วไป

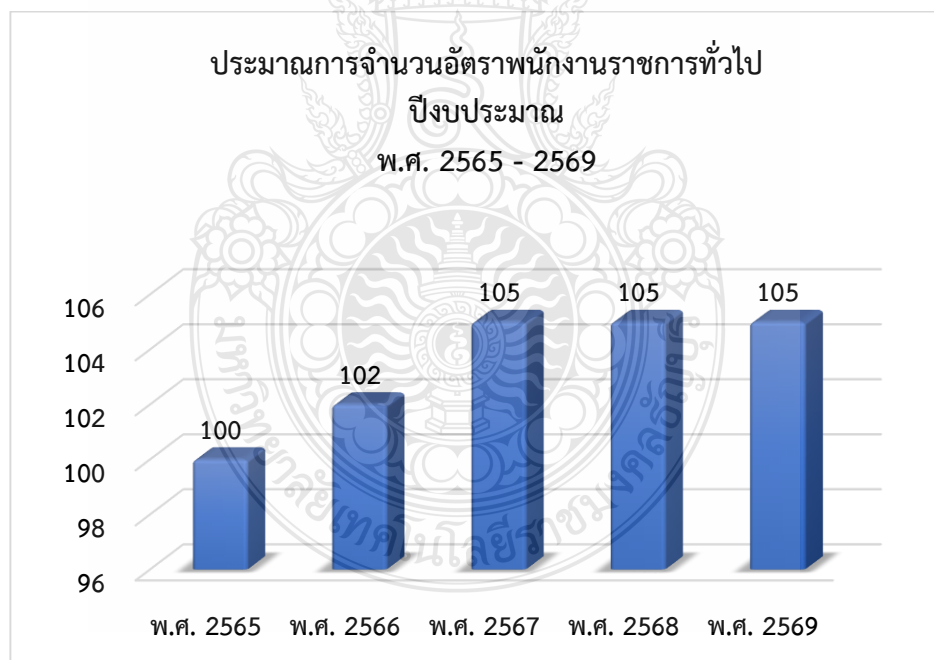
อัตรากำลังของพนักงานราชการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 มีแนวโน้มจำนวนอัตรากำลังพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยแสดงจำนวนอัตรากำลังพนักงานราชการทั่วไป ดังนี้ (ข้อมูลมาจากกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ.)

ตารางที่ 4.13 แสดงประมาณการจำนวนอัตรากำลังพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569

ปีงบประมาณ พ.ศ.	จำนวนอัตรากำลัง	เพิ่มขึ้น ร้อยละ
2565	100	-
2566	102	2.00
2567	105	2.90
2568	105	-
2569	105	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่าจำนวนอัตราพนักงานราชการทั่วไป ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2569 มีจำนวนอัตราพนักงานราชการทั่วไปมากที่สุด คือ จำนวน 105 อัตรา รองลงมาปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คือ จำนวน 102 อัตรา และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีจำนวนอัตราพนักงานราชการทั่วไป น้อยที่สุด คือ จำนวน 100 อัตรา และการเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 มีจำนวนอัตราเพิ่มขึ้น จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คิดเป็นร้อยละ 2.90 เนื่องจากอัตราพนักงานราชการทั่วไปจะได้อัตราทดแทน จากลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบของพนักงานราชการทั่วไป ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ.อนุมัติกรอบอัตรากำลังของพนักงานราชการให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี

จากข้อมูลข้างต้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีจำนวนอัตราพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มขึ้นจาก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คิดเป็นร้อยละ 2.00 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีผลต่างจากปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ร้อยละ 0.90 นั้น เนื่องจากมีการเพิ่มขึ้นของจำนวนอัตราพนักงานราชการทั่วไป ซึ่งเป็นอัตราที่ ทดแทนจากลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบพนักงานราชการทั่วไป เกษียณอายุราชการ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 มีจำนวนอัตราพนักงานราชการทั่วไปเท่าเดิม เพราะไม่มีอัตราทดแทนจากลูกจ้างประจำ ที่เป็นฐานกรอบพนักงานราชการทั่วไปในปีงบประมาณดังกล่าว



แผนภูมิที่ 4.13 แสดงประมาณการจำนวนอัตราพนักงานราชการทั่วไป
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569

4.4.2 ด้านประมาณการใช้จ่ายเงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป

ประมาณการใช้จ่ายเงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 โดยคำนวณค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป จากค่าตอบแทนหลังการเลื่อนปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นฐานในการคำนวณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569 วิธีการคำนวณการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป โดยคำนวณจาก ค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณกับ ร้อยละที่ใช้ในการเลื่อน บวกกับ ค่าตอบแทนหลังการเลื่อน ดังนี้

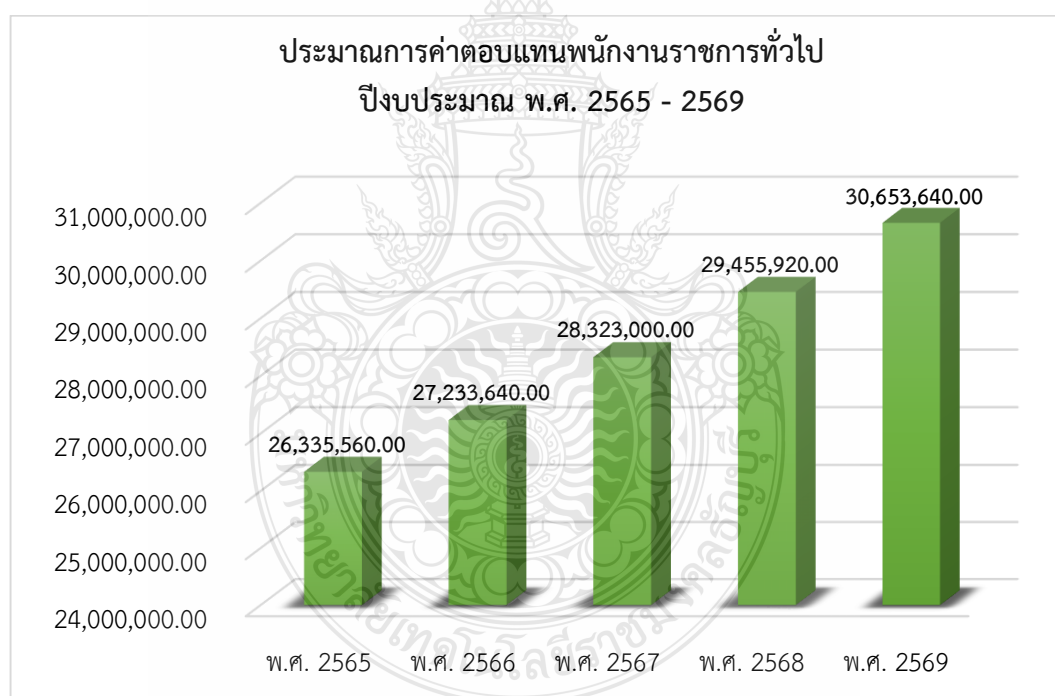
ค่าตอบแทนหลังการเลื่อนปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รวม	2,119,770.00	บาท
ร้อยละที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทน	4%	
วงเงิน 4% ของค่าตอบแทนรวม	84,790.00	บาท
ค่าตอบแทนปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	2,204,560.00	บาท
ร้อยละที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทน	4%	บาท
วงเงิน 4% ของค่าตอบแทนรวม	88,190.00	บาท
ค่าตอบแทนหลังการเลื่อนค่าตอบแทนต่อเดือน	2,292,750.00	บาท

ตารางที่ 4.14 แสดงประมาณการค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569

รอบการเลื่อน ค่าตอบแทนประจำปี งบประมาณ	ค่าตอบแทน จำนวนเงิน (บาท/ปี)	เพิ่มขึ้น ร้อยละ
พ.ศ. 2565	26,335,560.00	-
พ.ศ. 2566	27,233,640.00	3.41
พ.ศ. 2567	28,323,000.00	4.00
พ.ศ. 2568	29,455,920.00	4.00
พ.ศ. 2569	30,653,640.00	4.07

จากตารางที่ 4.14 พบว่าประมาณการค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต้องใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปมากที่สุด เป็นจำนวนเงิน 30,653,640.00 บาท รองลงมาปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นจำนวนเงิน 29,455,920.00 บาท และปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ต้องใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปน้อยที่สุด เป็นจำนวนเงิน 26,335,560.00 บาท และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คิดเป็นร้อยละ 4.07 เนื่องจากการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป มีจำนวนอัตราพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มขึ้นจึงมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายในการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มมากขึ้น

จากข้อมูลข้างต้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ร้อยละ 3.41 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีจำนวนอัตราพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จึงทำให้การคำนวณการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568 มีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ร้อยละ 4.00 เพราะมีจำนวนพนักงานราชการทั่วไปที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จึงทำให้การคำนวณค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568 มีร้อยละการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทนที่เท่ากันเป็นเพราะมีจำนวนพนักงานราชการทั่วไปเท่ากัน และการเลื่อนค่าตอบแทนรายบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568 แตกต่างกันไปเล็กน้อย จึงทำให้ร้อยละการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทนเท่ากันและในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน ร้อยละ 4.07 มากกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และสูงกว่าทุกปี เพราะค่าตอบแทนของพนักงานราชการทั่วไป มีฐานเงินค่าตอบแทนรายบุคคล ที่เพิ่มขึ้นตามอายุงานของพนักงานราชการทั่วไป จึงทำให้การคำนวณการเลื่อนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นกว่าทุกปี



แผนภูมิที่ 4.14 แสดงประมาณการค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569

บทที่ 5

สรุปผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไป และศึกษาแนวโน้มค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569 ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปจากข้อมูลการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป กองบริหารงานบุคคล และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Microsoft Excel และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและกราฟ นำผลมาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีข้อมูลในการวางแผนบริหารจัดการงบประมาณที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการทั่วไปในปีงบประมาณต่อไป ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562- 2564 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการทั่วไป ในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 ดังนี้

1) เพศ ผลการวิเคราะห์ พบว่า เพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย ซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.35 และเพศชายมีจำนวนน้อยที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 คิดเป็นร้อยละ 31.58

2) อายุ ผลการวิเคราะห์พบว่า ช่วงอายุ 21 - 30 ปี มีจำนวนมากที่สุดซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.55 และรองลงมาช่วงอายุ 31 - 40 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คิดเป็นร้อยละ 35.71 ตามลำดับ และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 51 - 60 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 คิดเป็นร้อยละ 5.15 เมื่อพิจารณาย้อนหลัง 3 ปี พบว่า ช่วงอายุ 21 - 30 ปี มีจำนวนลดลง แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีช่วงอายุที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น คือ ช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.71 และในช่วงอายุ 51 - 60 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีจำนวนสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 13.27

3) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ช่วงอายุงาน) มีจำนวนมากที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 คือ ช่วงอายุงาน 2 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.95 และช่วงอายุงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุงาน 0 - 1 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คิดเป็นร้อยละ 4.08 เมื่อพิจารณาช่วงอายุงานที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีจำนวน ช่วงอายุงานมากที่สุดในการปฏิบัติงาน คือ ช่วงอายุงาน 2 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.98 ซึ่งลดลงมาจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รองลงมาช่วงอายุงาน 6 - 10 ปี มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 25.21 และในช่วงอายุ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.43 และช่วงอายุงานมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุงาน 0 - 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.08

4) ระดับการศึกษา (บรรจุเข้าทำงาน) ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษามีจำนวนมากที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 คิดเป็นร้อยละ 76.29 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.51 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 5.10 เมื่อพิจารณาย้อนหลัง 3 ปี พบว่า ระดับการศึกษามีจำนวนมากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี

5) จำนวนพนักงานราชการทั่วไปจำแนกตามหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีพนักงานราชการทั่วไปมากที่สุด จำนวน 98 คน และหน่วยงานที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 และมีพนักงานราชการทั่วไปจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ กองประชาสัมพันธ์ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักบัณฑิตศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะศิลปศาสตร์ และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02 และจำนวนพนักงานราชการทั่วไปน้อยที่สุด ได้แก่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 95 คน และหน่วยงานที่มีพนักงานราชการทั่วไปมากที่สุด ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.84 และมีหน่วยงานที่มีพนักงานราชการทั่วไปน้อยที่สุด ได้แก่ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักบัณฑิตศึกษา สำนักประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โรงเรียนสาธิตนวัตกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะศิลปศาสตร์ และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05

ซึ่งจำนวนพนักงานราชการทั่วไป ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีพนักงานราชการทั่วไป มากที่สุด เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการจัดสรรอัตราให้แก่หน่วยงานในสังกัดเพิ่มขึ้น ซึ่งอัตราที่จัดสรรให้หน่วยงานในสังกัดได้มาจาก

1) ลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบพนักงานราชการเกษียณอายุราชการ หรือลาออกจากราชการ มหาวิทยาลัยจัดสรรอัตราพนักงานราชการทั่วไปทดแทนให้แก่หน่วยงานที่มีลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบพนักงานราชการทั่วไป

2) หน่วยงานในสังกัดจ้างพนักงานราชการทั่วไปทดแทนอัตราที่ว่างลง

5.1.2 สรุปการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 ดังนี้

1) จำนวนพนักงานราชการทั่วไป ที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนมีจำนวนพนักงานราชการทั่วไปมากที่สุด ได้แก่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 97 คน และที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนมีจำนวนพนักงานราชการทั่วไปน้อยที่สุด ได้แก่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 89 คน และพนักงานราชการทั่วไป ที่ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปมีจำนวนพนักงานราชการทั่วไปมากที่สุด ได้แก่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.32 และที่ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน มีจำนวนพนักงานราชการทั่วไปน้อยที่สุด ได้แก่ ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02

2) จำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 ในวงเงิน 4% ของผลรวมอัตราเงินค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปของหน่วยงาน ณ 1 กันยายน มีจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป มากที่สุด ได้แก่

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 81,537.60 บาท และจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปน้อยที่สุด ได้แก่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 78,670.00 บาท

3) จำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปภายในวงเงิน 4% ที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมามากที่สุด ได้แก่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 2,660.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.38 และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปภายในวงเงิน 4% ที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาน้อยที่สุด ได้แก่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 4,120.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.53

4) จำนวนเงินหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ณ 1 ตุลาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 มีจำนวนเงินหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป มากที่สุด ได้แก่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 2,119,770.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.69 ของการใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทน และจำนวนเงินหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปน้อยที่สุด ได้แก่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 1,939,880.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.75 ของการใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทน

สรุปมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปย้อนหลัง 3 ปี เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 73,328,280.00 บาท มีการใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี เนื่องจากพนักงานราชการทั่วไปในแต่ละปีมีจำนวนพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มขึ้นทุกปี และประกอบกับค่าตอบแทนของพนักงานราชการทั่วไปในแต่ละหน่วยงานมีจำนวนค่าตอบแทนที่สูงขึ้น จึงทำให้การคิดคำนวณวงเงิน 4% ของผลรวมอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปของหน่วยงานที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการทั่วไปของแต่ละหน่วยงานในปีงบประมาณนั้น ๆ สูงขึ้น

5.1.3 สรุปการเปรียบเทียบงบประมาณแผ่นดินที่ใช้เงินก่อนและหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป จำแนกตามปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 2,119,770.00 บาท/เดือน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา (ก่อนการเลื่อนค่าตอบแทน) จำนวน 81,330.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.99 เงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 เป็นจำนวนเงิน 6,110,690.00 บาท/เดือน และเป็นจำนวนเงิน 73,328,280.00 บาท/ปี การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปใช้เงินหลังการเลื่อนค่าตอบแทนเพิ่มจากก่อนการเลื่อนเป็นจำนวนเงิน 2,814,600.00 บาท/ปี สรุป การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปในแต่ละปีงบประมาณใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทนต่อเดือนที่เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากจำนวนค่าตอบแทนของพนักงานราชการทั่วไปในแต่ละรอบการเลื่อนค่าตอบแทนมีอัตราค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจึงทำให้การคิดวงเงินในการเลื่อนค่าตอบแทน 4% ในรอบการเลื่อนค่าตอบแทนต่อไปเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จึงทำให้จำนวนเงินในการเลื่อนค่าตอบแทนในแต่ละรอบมีจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้น

สรุปมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ใช้เงินหลังการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปย้อนหลัง 3 ปี เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 73,328,280.00 บาท ซึ่งใช้เงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มขึ้นจากก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเป็นจำนวนเงิน 2,814,600.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.99 เนื่องจากในแต่ละรอบการเลื่อนค่าตอบแทนมหาวิทยาลัยต้องกำหนดวงเงินในการเลื่อนค่าตอบแทน โดยใช้เงินก่อนการเลื่อนค่าตอบแทนมาเป็นฐานในการคำนวณวงเงินมาใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนรอบปีงบประมาณต่อไป

5.1.4 สรุปแนวโน้มค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 มีแนวโน้มด้านอัตรากำลังของพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 มีจำนวน 105 อัตรา มีการเพิ่มจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คิดเป็นร้อยละ 2.90 และแนวโน้มด้านการใช้จ่ายเงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป เพิ่มขึ้นทุกปี โดยเฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ใช้เงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มมากที่สุด มีจำนวน 30,653,640.00 บาท ซึ่งเพิ่มจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คิดเป็นร้อยละ 4.07

สรุปแนวโน้มค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใน 5 ปี ข้างหน้า ประเมินการใช้จ่ายเงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 142,001,760.00 บาท และค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 คิดเป็นร้อยละ 93.65 ดังนั้นแนวโน้มค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานราชการทั่วไปในแต่ละปีมีจำนวนพนักงานราชการทั่วไป และอัตรากำลังของพนักงานราชการทั่วไปสูงขึ้น จึงทำให้ค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.2 แนวทางการพัฒนาในภาพรวม

จากการวิเคราะห์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 ด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน สามารถนำไปเป็นข้อมูลดูแนวโน้มด้านอัตรากำลัง การเกษียณอายุราชการ และจำนวนเงินงบประมาณในการเลื่อนค่าตอบแทนในปีงบประมาณต่อไป โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

5.2.1 กองบริหารงานบุคคล นำผลการวิเคราะห์มาใช้วางแผนบริหารจัดการด้านอัตรากำลังพนักงานราชการทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมหาวิทยาลัยวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานเหมาะสมกับกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ของแต่ละหน่วยงาน และรวมถึงอัตรากำลังที่จะต้องทดแทนพนักงานราชการทั่วไป ที่เกษียณอายุราชการ ในแต่ละปี เพื่อให้

เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการทั่วไปที่ได้รับจัดสรรจากคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ.

5.2.2 กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน และกองคลัง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาใช้ในการวางแผนด้านเงินงบประมาณของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการใช้เงินงบประมาณในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถการบริหารวงเงิน 4% ของผลรวมอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปของหน่วยงานในสังกัดของมหาวิทยาลัย ในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป ไม่ให้เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรรแต่ละหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานต้องควบคุมวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนในแต่ละปีงบประมาณไม่ให้เกินจำนวนที่ได้รับจัดสรรไป

5.2.3 กองบริหารงานบุคคล สามารถใช้ข้อมูลจากผลการวิเคราะห์มาใช้ในการจัดทำประมาณการใช้จ่ายเงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป เพื่อดูแลแนวโน้มการใช้จ่ายเงินในการเลื่อนค่าตอบแทนในปีงบประมาณถัดไป และมหาวิทยาลัยสามารถใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการบริหารการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ในการออกนอกระบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่อไปในอนาคต

5.2.4 กองบริหารงานบุคคล สามารถควบคุมวงเงินงบประมาณในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปให้เป็นไปตามแผนหรืองบประมาณที่กำหนดไว้ และตรวจสอบความถูกต้องของการใช้จ่ายเงินในการเลื่อนค่าตอบแทนของหน่วยงานในสังกัด การปฏิบัติงานการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปให้ดำเนินงานเป็นไปตามวงเงินที่กำหนด เพื่อลดปัญหาในการใช้จ่ายเงินเกินจากที่มหาวิทยาลัยอนุมัติวงเงินให้แก่หน่วยงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ด้านอัตรากำลังของพนักงานราชการทั่วไป

จากผลการวิเคราะห์แนวโน้มอัตรากำลังของพนักงานราชการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 มีจำนวนอัตรากำลังพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มสูงขึ้น โดยการวิเคราะห์แนวโน้มของจำนวนอัตรากำลังของพนักงานราชการทั่วไป มีผลต่อการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย โดยกองบริหารงานบุคคล สามารถนำข้อมูลด้านอัตรากำลังของพนักงานราชการทั่วไปมาบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง ดังนี้

1. กองบริหารงานบุคคล สามารถนำข้อมูลจำนวนอัตรากำลังมาประกอบการจัดทำกรอบอัตรากำลังของพนักงานราชการทั่วไป เพื่อเสนอขอต่อคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ. ในการขออัตรากำลังพนักงานราชการทั่วไปในปีงบประมาณถัดไป

2. กองบริหารงานบุคคล สามารถใช้เป็นข้อมูลอัตรากำลังเสนอต่อมหาวิทยาลัยในการพิจารณาการจ้างบุคคลเข้าทำงานในปีงบประมาณต่อไป

3. กองบริหารงานบุคคล สามารถใช้เป็นข้อมูลให้กับมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังให้กับหน่วยงานในมหาวิทยาลัย

5.3.2 ด้านประมาณการใช้จ่ายเงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป

จากผลการวิเคราะห์ประมาณการใช้จ่ายเงินเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569 มหาวิทยาลัยต้องใช้จ่ายเงินในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป

ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีแนวโน้มค่าใช้จ่ายในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายให้แก่พนักงานราชการทั่วไปในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569 จึงมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายในการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปเพิ่มขึ้นทุกปี โดยการวิเคราะห์ประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป สามารถนำข้อมูลมาบริหารจัดการเงินงบประมาณเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

1. กองบริหารงานบุคคล สามารถจัดทำข้อมูลค่าใช้จ่ายการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปให้กับกองนโยบายและแผน เพื่อดำเนินการขอรับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณให้เพียงพอต่อการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานราชการทั่วไปในปีงบประมาณถัดไป

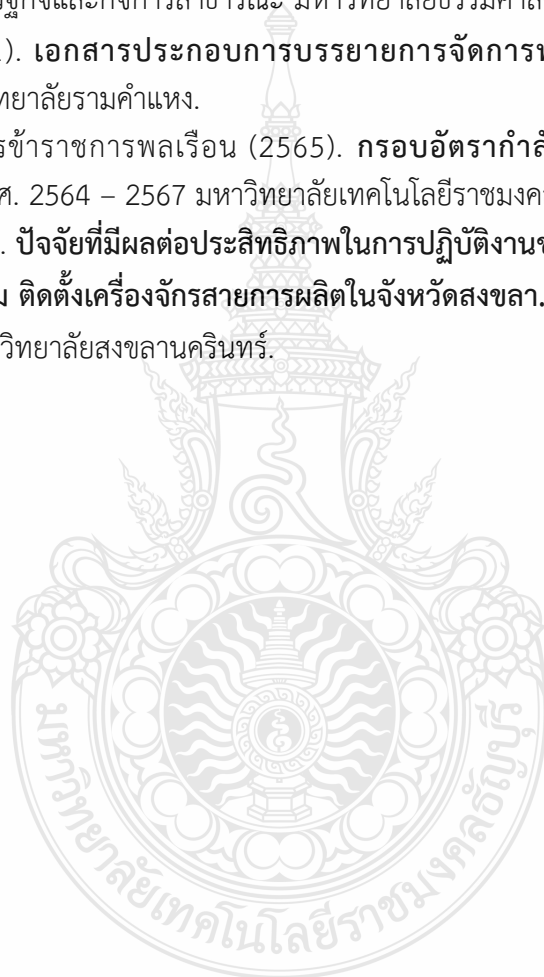
2. มหาวิทยาลัย สามารถวางแผนการจ้างพนักงานราชการทั่วไป เพื่อให้เพียงพอต่องบประมาณที่ได้รับจัดสรร



บรรณานุกรม

- จิราพร ชุมบางหมิง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สี่มาธุรกิจ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐวัตร เป้งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธวัชชัย สมตระกูล. (2557). ระบบบริหารค่าตอบแทนของพนักงานธุรกิจดูแลรักษารถยนต์ที่มีผลเป้าหมายรายได้ของธุรกิจ. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ประภาพร พุกษะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปัทิตตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มนูญ สุดโต. (2563). การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2562. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล. (2552). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552. (3 มีนาคม 2552).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล. (2562). จำนวนพนักงานราชการทั่วไปที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล. (2563). จำนวนพนักงานราชการทั่วไปที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล. (2564). จำนวนพนักงานราชการทั่วไปที่ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล. (2565). จำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล. (2555). ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.2555. (31 สิงหาคม 2555).

- วรรณ จารีย์. (2557). **คำตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่**. สาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศาสตราจารย์ ทองแรง. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). **การบริหารคำตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพัฒน์ มังคะลี. (2561). **เอกสารประกอบการบรรยายการจัดการทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565). **กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. (17 กันยายน 2563)
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.





ภาคผนวก ก

ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การประเมินผลปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2555 และคำแนะนำในการดำเนินการเพื่อเสนอขอเลื่อนค่าตอบแทน
พนักงานราชการทั่วไป



ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
พ.ศ. 2555

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดและปรัชญาของการจ้างพนักงานราชการที่เป็นการจ้างงานภายใต้สัญญาจ้าง และมุ่งเน้นผลงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 19 วรรคสอง ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ที่ นร 1008.5/1 ลงวันที่ 5 มกราคม 2555 และมติคณะกรรมการพิจารณาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2555 จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผู้ที่มีชื่ออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มืองค์ประกอบ และสัดส่วนคะแนนการประเมิน ดังนี้

1.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนคะแนนประเมินร้อยละ 80 โดยให้กำหนดคะแนนใน 4 ปัจจัย ดังนี้

(1) ปริมาณผลงาน	คะแนนเท่ากับ	25	คะแนน
(2) คุณภาพผลงาน	คะแนนเท่ากับ	25	คะแนน
(3) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา	คะแนนเท่ากับ	15	คะแนน
(4) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	คะแนนเท่ากับ	15	คะแนน

1.2 การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้มีสัดส่วนคะแนนประเมินร้อยละ 20

ข้อ 2 การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติงานในรอบการประเมินของพนักงานราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ประเมินสมรรถนะ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ ดังนี้

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

- หน่วยงานที่รับผิดชอบ
- เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ
- หรือปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
- แตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำได้มาก่อน
- (1) ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของ
 - (2) มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน
 - (3) ติดตามและประเมินผลงานของตนเอง เพื่อรักษามาตรฐานในการทำงาน
 - (4) พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือ

2.2 บริการที่ดี

- ปรับปรุงการให้บริการที่ดีขึ้น
- (1) ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มอกเต็มใจ
 - (2) ช่วยแก้ไขปัญหาให้กับผู้บริการได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
 - (3) ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก
 - (4) ติดตามและประเมินความพึงพอใจของผู้บริการ เพื่อนำมาใช้ในการ

2.3 การคิดวิเคราะห์

- เสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้
- ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย
- (1) วางแผนงาน โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้
 - (2) คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข รวมทั้ง
 - (3) สามารถวิเคราะห์หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้ โดยกำหนดกิจกรรม
 - (4) จัดลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนของงานหรือกิจกรรมได้

2.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ และวินัยที่กำหนด

ไม่ควรเปิดเผย

(2) ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการ และข้อมูลส่วนบุคคลอัน

จริยธรรม

(3) แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม

2.5 การดำเนินการเชิงรุก

(1) วางแผนงานล่วงหน้า อย่างละเอียด รอบคอบ

ประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา

(2) มีใจเปิดกว้าง ยอมรับความคิดแปลกใหม่และแสวงหาแนวทางที่เป็น

(3) สามารถปรับข้อจำกัดหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

(4) สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้

ข้อ 3 ผู้ประเมินของพนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้มอบหมายงานและ เป็นผู้กำกับดูแลพนักงานราชการ และการประเมินจะถูกพิจารณาทบทวนโดยผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ หรือ 2 ระดับ เป็นผู้กลั่นกรองผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ข้อ 4 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้มีช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับผลการประเมินตามช่วงคะแนนประเมิน ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน
ดีเยี่ยม	95 – 100
ดีมาก	85 – 94
ดี	75 – 84
พอใช้	65 -74
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า 65

ข้อ 5 ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของ
พนักงานราชการ ประกอบด้วย

- (1) อธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย ประธานกรรมการ
- (2) หัวหน้าหน่วยงานที่มีพนักงานราชการทั่วไปปฏิบัติงาน กรรมการ
- (3) ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย กรรมการและเลขานุการ

ข้อ 6 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปปีละ 2 ครั้ง ตาม
ปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ 1 สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31
มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30
กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ 7 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้หน่วยงานใช้แบบประเมินผล
การปฏิบัติงานตามแบบประเมินท้ายประกาศฉบับนี้

ข้อ 8 การจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการให้หน่วยงานผู้ประเมิน
จัดเก็บต้นฉบับแบบประเมิน และจัดส่งสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้กอง
บริหารงานบุคคลจัดเก็บ

ประกาศ ณ วันที่ 31 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2555

(รองศาสตราจารย์นายยุทธ สงค์ธนาพิทักษ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**คำแนะนำในการดำเนินการเพื่อเสนอขอเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป
(1 ตุลาคม 2565)**

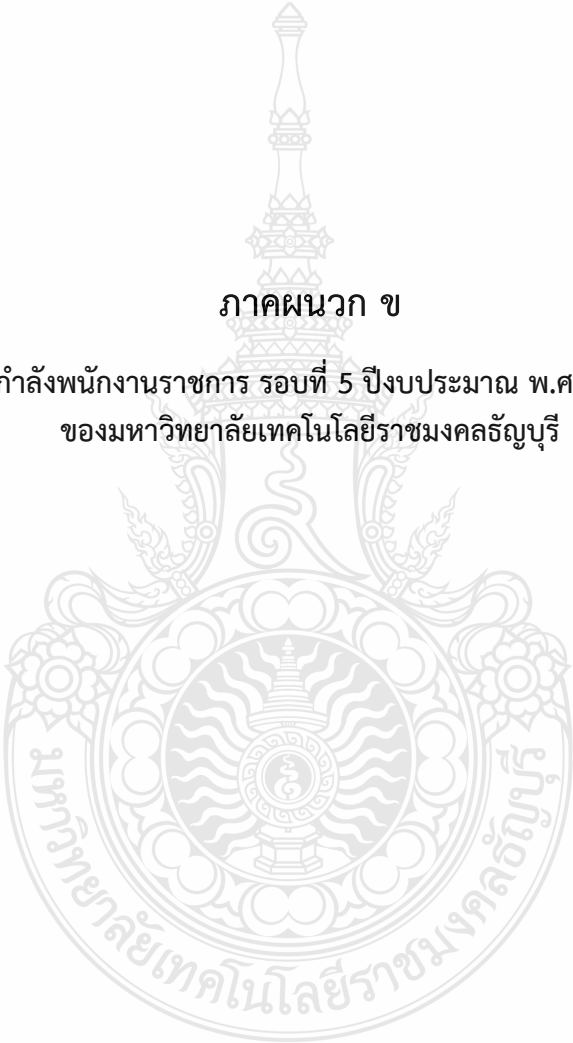
กรณี	รายละเอียด												
1. วิธีการเลื่อนค่าตอบแทน	สำรวจจำนวนและอัตราเงินเดือนของพนักงานราชการทั่วไปที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน 2565												
2. ระยะเวลาการประเมิน	การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบวันที่ 1 ตุลาคม 2564 ถึง 30 กันยายน 2565 ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์เดิม												
3. วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน	ให้เลื่อนเงินเดือน ได้ภายในวงเงินไม่เกินร้อยละ 4 ของอัตราค่าตอบแทน พนักงานราชการที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน 2565												
4. หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทน	<p>4.1 ต้องปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา ไม่น้อยกว่า 8 เดือน</p> <p>4.2 ในรอบปีที่ผ่านมาต้องไม่ลาป่วยเกิน 30 วันทำการ / ลาถึงไม่เกิน 10 วันทำการ และมาสายไม่เกิน 18 ครั้ง</p> <p>4.3 เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานค่าตอบแทน</p>												
5. การคำนวณจำนวนเงิน	ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเพิ่มเป็นสิบบาท												
6. ผลการประเมิน เพื่อพิจารณาเสนอขอเลื่อนค่าตอบแทน	<p>ผลการประเมินมี 5 ระดับ</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>ระดับผลการประเมิน</th> <th>ช่วงคะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ดีเด่น</td> <td>95 – 100</td> </tr> <tr> <td>ดีมาก</td> <td>85 – 94</td> </tr> <tr> <td>ดี</td> <td>75 – 84</td> </tr> <tr> <td>พอใช้</td> <td>65 – 74</td> </tr> <tr> <td>ต้องปรับปรุง</td> <td>น้อยกว่า 0 – 64</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	ดีเด่น	95 – 100	ดีมาก	85 – 94	ดี	75 – 84	พอใช้	65 – 74	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า 0 – 64
ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน												
ดีเด่น	95 – 100												
ดีมาก	85 – 94												
ดี	75 – 84												
พอใช้	65 – 74												
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า 0 – 64												

- 2 -

**คำแนะนำในการดำเนินการเพื่อเสนอขอเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป
(1 ตุลาคม 2565)**

กรณี	รายละเอียด
7. การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปในวันที่ 1 ตุลาคม 2565	ให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลาพฤติกรรมการทำงาน การรักษา วินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานราชการทั่วไป และข้อควรพิจารณาอื่นๆ มาประกอบการพิจารณาด้วย (ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2564 ถึง 30 กันยายน 2565)





ภาคผนวก ข

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๕๕๗



กองกลาง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รับที่ 4233
วันที่ 23 ก.ย. 2563
เวลา 16.20 น.

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๓ กันยายน ๒๕๖๓

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รับที่ 3160
วันที่ 30 ก.ย. 2563
เวลา 18.59 น.

เรื่อง การจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ อว ๐๖๔๙.๑๙/๑๔๒๒ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๒. เงื่อนไขสำหรับการจัดสรรและบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีขอรับการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) รวม ๑๑๑ อัตรา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) พิจารณาแล้ว มีมติอนุมัติการจัดสรร
กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี รวม ๑๑๑ อัตรา รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

สำหรับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนพนักงานราชการตามจำนวนกรอบอัตรากำลัง
พนักงานราชการ รอบที่ ๕ ที่ได้รับอนุมัติ ให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานงบประมาณ
กำหนดต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการและการบริหารสัญญาจ้าง
ของส่วนราชการเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ คพร. จึงมีมติให้ส่วนราชการดำเนินการตามเงื่อนไข
สำหรับการจัดสรรและบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)
รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มให้คำปรึกษาแนะนำที่ ๓ (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม)

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๕๖, ๖๖๘๗ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๗๔

สำเนาส่ง กรมบัญชีกลาง สำนักงานงบประมาณ

กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ที่ คพร. จัดสรร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(ส่งพร้อมหนังสือ คพร. ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ	(ก) กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)				(ข) จำนวน ลูกจ้างประจำ ที่เป็นฐาน กรอบ พรก. คงเหลือ	จำนวน พรก. ที่สามารถ จ้างได้ (ก) - (ข)	(ค) พรก. กลุ่ม ๒ ตามมติ กรม. ๕ ต.ค. ๒๕๕๗	(ง) กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ เพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผล การเกษียณอายุของข้าราชการ				รวม ทั้งหมด (ก) + (ค) + (ง)
	บริการ	เทคนิค	บริหาร ทั่วไป	วิชาชีพ เฉพาะ				วิชาชีพ เฉพาะ	บริหาร ทั่วไป	วิชาชีพ เฉพาะ	รวม	
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี	๓๓	๓	๓๖	๓๓	๑๓	๑๖	๒๕๕๗	๒	-	-	-	๓๓๓

(รายละเอียดการจัดสรรกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) จำนวนตามภารกิจและกลุ่มงาน รายละเอียดสรุปตาม QR Code แบบท้ายนี้)

หมายเหตุ :

- จำนวนกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ไม่รวมจำนวนพนักงานราชการ กลุ่ม ๒ ตามมติ กรม. เมื่อวันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๕๗ และจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลเกษียณอายุของข้าราชการ
- การจ้างพนักงานราชการตามกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ต้องพิจารณาถึงจำนวนลูกจ้างประจำที่เป็นฐานของกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการที่ได้รับอนุมัติว่าเหลือจำนวนเท่าใด ซึ่งส่วนราชการจะสามารถจ้างพนักงานราชการที่มาจากจำนวนลูกจ้างประจำนี้ได้ ก็ต่อเมื่อจำนวนลูกจ้างประจำที่เป็นฐานของกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการว่างลง และทดแทนได้อัตรา ๑ : ๑
- กรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลเกษียณอายุของข้าราชการ ไม่ให้มีการเปลี่ยนแปลงกลุ่มงาน



มทร.ธัญบุรี

คำชี้แจงเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗)

๑) กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) ประกอบด้วย อัตรากำลัง ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการต้องรอให้ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบของพนักงานราชการว่างลงเสียก่อน (จากการว่างระหว่างปีหรือจากผลการเกษียณอายุ) โดยส่วนราชการจะต้องขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานราชการเพื่อปฏิบัติงานทดแทนลูกจ้างประจำดังกล่าว ในอัตรา ๑ ต่อ ๑

ส่วนที่ ๒ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการจะต้องขอรับการจัดสรรเงินงบประมาณจากสำนักงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนรายเดือนของพนักงานราชการ ซึ่งหากยังไม่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณดังกล่าว จะไม่สามารถใช้สรรหาและจ้างพนักงานราชการได้

๒) เมื่อส่วนราชการได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) แล้ว ขอให้สอบถามกรอบอัตรากำลังตามกลุ่มงานที่ได้รับจัดสรรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่จะจ้าง โดยจำแนกกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในส่วนที่ ๑ ที่ยังไม่สามารถจ้างพนักงานราชการได้ และกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในส่วนที่ ๒ ที่เคยมีการจ้างพนักงานราชการอยู่เดิม หรือยังว่างอยู่ หรือเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ยังไม่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ ในช่วงของการใช้กรอบรอบที่ ๔ ให้สอดคล้องกับรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ก่อนที่จะดำเนินการต่อสัญญาจ้าง หรือสรรหาใหม่แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ กรณีที่ส่วนราชการมีตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบพนักงานราชการว่างลงจากการเกษียณอายุราชการหรือเหตุอื่น ให้พิจารณาจ้างพนักงานราชการตามกลุ่มงานที่ได้รับจัดสรร ส่วนการจะกำหนดเป็นตำแหน่งใดนั้นขึ้นอยู่กับภารกิจ โดยขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณต่อไป สำหรับหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นค่าตอบแทนรายเดือนของพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามที่สำนักงบประมาณกำหนด

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ
สำนักงาน ก.พ.

เงื่อนไขสำหรับการจัดสรรและบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗)

เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการและการบริหารสัญญาจ้าง คพร. จึงกำหนดเงื่อนไขสำหรับการจัดสรรและบริหารกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) ดังนี้

๑. การทำสัญญาจ้างพนักงานราชการ

๑.๑ ส่วนราชการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) ได้คราวละไม่เกิน ๔ ปี โดยขึ้นอยู่กับภารกิจและลักษณะงานที่จะจ้าง แต่จะต้องไม่เกินกว่าระยะเวลาของกรอบอัตรากำลังดังกล่าว

๑.๒ กรณีที่พนักงานราชการมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพียง ๑ ครั้ง อาจได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจากส่วนราชการ โดยส่วนราชการจะต้องได้รับจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ในภารกิจเดิมอย่างต่อเนื่องและเป็นภารกิจที่พนักงานราชการผู้นั้นปฏิบัติอยู่เดิม รวมทั้งพนักงานราชการผู้นั้นจะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ให้ครอบคลุมทั้งกรณีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการปกติ และกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อรองรับการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ และตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

๒. การจ้างพนักงานราชการสำหรับภารกิจที่เป็นงานตามโครงการสำคัญ ภารกิจพิเศษ หรือภารกิจเร่งด่วน

คพร. จะจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษในกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ ให้เป็นครั้งสุดท้าย โดยกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงานตามกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทุกส่วนราชการ เว้นแต่ส่วนราชการใดได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงานตามแผนงาน/โครงการที่มีระยะเวลาไม่เกิน ๔ ปี ก็ให้สิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ ยกเว้นตำแหน่งงานที่มีลักษณะเฉพาะทางหรือเป็นงานที่หาได้ยาก หรือมีการแข่งขันสูงในตลาดแรงงาน หรือมีอัตราค่าตอบแทนแตกต่างจากการจ้างงานโดยทั่วไปและเป็นตำแหน่งงานที่ไม่มีการจ้างงานในระบบข้าราชการประจำ จะจัดสรรอัตรากำลังตามเหตุผลความจำเป็นของภารกิจของแต่ละส่วนราชการเป็นกรณี ๆ ไป

๓. แนวทางการเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานของพนักงานราชการ

ให้นำแนวทางการเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานของพนักงานราชการตามหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑๐ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานของพนักงานราชการ มาใช้ต่อไปได้ ทั้งนี้ ตามระยะเวลาของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

๔. การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

๔.๑ ให้ยกเลิกหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๓๖๖ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

๔.๒ การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง จะต้องไม่เกินกว่ากึ่งหนึ่งของระยะเวลาการจ้างงานตามสัญญาจ้าง ทั้งนี้ หากส่วนราชการจะสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง จะต้องคำนึงถึงลักษณะงานขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภาระงาน สภาพการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและคุณสมบัติของพนักงานราชการ และเงื่อนไขอื่น ๆ ไม่ควรจะแตกต่างจากที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง โดยระยะเวลาที่มอบหมายให้ไปปฏิบัติงานจะต้องมีความเหมาะสม มีระยะเวลาสิ้นสุดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าใช้จ่ายไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างเป็นการถาวร

๕. การจัดตำแหน่งพนักงานราชการให้เหมาะสมกับลักษณะงานของกลุ่มงานของพนักงานราชการ

กรณีที่ส่วนราชการมีการจ้างพนักงานราชการไม่สอดคล้องตามลักษณะงานของกลุ่มงานตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการฯ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน และการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เช่น การจ้างตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ในกลุ่มงานเทคนิค การจ้างตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า นายช่างเทคนิค และนายช่างศิลป์ ในกลุ่มงานบริการ เป็นต้น การจ้างพนักงานราชการด้วยชื่อตำแหน่งเดียวกันในสองกลุ่มงาน เช่น การจ้างตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ในทั้งกลุ่มงานบริการและกลุ่มงานเทคนิค การจ้างตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ในทั้งกลุ่มงานบริหารทั่วไปและกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ เป็นต้น ให้ส่วนราชการพิจารณาตรวจสอบและทบทวนการจ้างงาน คุณสมบัติบุคคลที่จ้างอยู่เดิม และแจ้งกลับมายังสำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คพร. จะตอบมติอนุมติยกเว้นให้เป็นรายการผิด หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานให้ แล้วแต่กรณี โดยไม่มีผลกระทบต่อสัญญาจ้าง และรายงานผลการดำเนินการให้ คพร. ทราบต่อไป

๖. รายงานผลการดำเนินการจ้างพนักงานราชการ

ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการจ้างพนักงานราชการ ปัญหา อุปสรรค หรือข้อเสนอแนะมายังฝ่ายเลขานุการ คพร. ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

๗. การยุบเลิกกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ

เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หากส่วนราชการยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานราชการตามกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการที่ว่าง คพร. อาจพิจารณายุบเลิกตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว

ภาคผนวก ค

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ
และบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552





ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรของมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยที่เห็นเป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๕ มาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ จึงออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการและบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๕

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งใด ซึ่งมีอยู่แล้วในข้อบังคับนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและให้หมายรวมถึง พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้บริหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และให้หมายรวมถึงบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่บังคับบัญชา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมและติดตามจรรยาบรรณข้าราชการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการส่งเสริมและติดตามจรรยาบรรณข้าราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยตีความ เพื่อให้การปฏิบัติตามข้อบังคับนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

หมวดที่ ๑

จรรยาบรรณ

ข้อ ๖ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักการดังนี้

- (๑) ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๖) ไม่ใช้อำนาจครอบงำผิดทำนองคลองธรรมต่อนักศึกษา

ข้อ ๗ ข้าราชการพึงมีจรรยาบรรณต่อตนเองดังนี้

- (๑) มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
- (๒) มีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

(๓) ไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นเป็นของตน โดยมีขอบ

(๔) ไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

ข้อ ๘ ข้าราชการพึงมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังนี้

- (๑) ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- (๒) ปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพที่กำหนดไว้

ข้อ ๙ ข้าราชการพึงมีจรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงานดังนี้

(๑) ไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่กระทำการใด อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตน โดยมีขอบ

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

(๓) ไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการ ไม่ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้

ข้อ ๑๐ ข้าราชการพึงมีจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

(๒) ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นประโยชน์ ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

(๓) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง

(๔) รักษาเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย โดยไม่กระทำการใดอันเป็นที่เสื่อมเสียต่อชื่อเสียง และภาพพจน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการพึงมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ดังนี้

(๑) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชาทั้งใน ด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน

(๒) ข้าราชการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งใน ด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบริหาร ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

(๓) ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกับบรรดาเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(๔) ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

(๕) ไม่ล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

ข้อ ๑๒ ข้าราชการต้องมีจรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ ดังนี้

(๑) ไม่เรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาและผู้รับบริการ เพื่อกระทำการ หรือไม่กระทำการใด

(๒) ไม่เปิดเผยความลับของนักศึกษาและผู้รับบริการที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือ จากความไว้วางใจ และก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาและผู้รับบริการ

(๓) ไม่สอนหรืออบรมนักศึกษาให้กระทำการที่รู้ว่าเป็นผิดกฎหมาย หรือฝ่าฝืนศีลธรรม อันดีของประชาชน

(๔) ไม่ล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ซึ่งมิใช่คู่สมรสของตน

ข้อ ๑๓ ข้าราชการพึงมีจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม ดังนี้

(๑) ให้บริการผู้มาติดต่ออย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน

(๒) ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของบุคคลทั่วไป

(๓) ละเว้นการเรียก รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับ ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่นั้น

๔

ข้อ ๑๔ ข้าราชการซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอน นอกจากต้องปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณใน ข้อ ๖ ถึงข้อ ๑๓ แล้ว ยังพึงต้องมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังนี้

(๑) อุทิศเวลาและเสียสละให้กับงานสอนด้วยความรับผิดชอบและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

(๒) อบรมสั่งสอน สร้างเสริมความรู้ที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่นักศึกษาอย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ให้ความรัก ความเมตตา กรุณาต่อนักศึกษาด้วยความเสมอภาค

(๓) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ค่านิยมและทัศนคติที่ดีต่อสังคม ตลอดจนเคารพและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ

(๔) ละเว้นการกระทำตนเป็นอุปสรรคต่อพัฒนาการทางสติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของนักศึกษา

(๕) ไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากนักศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่ใช้ให้นักศึกษากระทำการใดอันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตน โดยมิชอบ

หมวด ๒

องค์กรและกระบวนการดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๑๕ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและติดตามจรรยาบรรณ ข้าราชการ ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามคำแนะนำของอธิการบดีจำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๓) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ

(๔) กรรมการจากสภาคณาจารย์และข้าราชการเลือกกันเองจำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(๕) หัวหน้าฝ่ายวินัยและนิติการ เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ ได้อีกหนึ่งคน
กรรมการตาม (๒) และ (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี เมื่อครบวาระแล้วอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

กรรมการตาม (๔) พ้นจากตำแหน่งเมื่อขาดคุณสมบัติจากการเป็นกรรมการสภาคณาจารย์ และข้าราชการ

ข้อ ๑๖ คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำกับ ดูแลจรรยาบรรณของข้าราชการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

(๒) พิจารณาและวินิจฉัยการกระทำผิดจรรยาบรรณที่มีข้อร้องเรียน

(๓) พิจารณาการอุทธรณ์คำสั่งการกระทำผิดจรรยาบรรณ

(๔) จัดทำมาตรการส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างสม่ำเสมอ

(๕) จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในด้านความสำเร็จและมาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตาม

๕

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

(๗) แต่งตั้งบุคคลและคณะบุคคลเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่

ของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๗ ในการประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ประธาน ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการชั่วคราว

กรรมการผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะร่วมประชุมเพื่อพิจารณาหรือลงมติในเรื่องนั้นไม่ได้ การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงในการลงคะแนนหนึ่งเสียง ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มได้อีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๘ ข้าราชการที่ถูกสั่งตามข้อ ๒๑ สามารถอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ข้อ ๑๙ การดำเนินการสอบสวนผู้กระทำผิดทางจรรยาบรรณจะกระทำดังต่อไปนี้

(๑) มีผู้กล่าวหา

(๒) ผู้บังคับบัญชาขอให้ดำเนินการ

(๓) คณะกรรมการเห็นสมควร

ข้อ ๒๐ การสอบสวน และพิจารณาต้องยึดหลักการให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบข้อกล่าวหา การรับฟังการแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาอย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านผู้สอบสวนหรือกรรมการ และการคุ้มครองผู้กล่าวหาหรือ พยาน โดยเฉพาะพยานที่เป็นนักศึกษา

หมวดที่ ๓

การดำเนินการกับผู้กระทำผิดจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๑ การกระทำผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ถ้าไม่เป็นความผิดวินัยตามวรรคก่อนให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการดังนี้

(๑) ตักเตือน

(๒) สั่งให้ดำเนินการ ให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

(๓) ทำทัณฑ์บน

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้บันทึกไว้ในทะเบียนประวัติบุคคลด้วย

ข้อ ๒๒ การกระทำผิดจรรยาบรรณ ให้ดำเนินการทางวินัย ดังนี้

(๑) การกระทำผิดจรรยาบรรณ ตาม ข้อ ๗(๓)(๔) ข้อ ๘(๑)(๓) ข้อ ๑๐(๔) ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓

(๓) ข้อ ๑๔(๕) ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๒) การกระทำผิดจรรยาบรรณ ตามข้อ ๑๑(๕) ข้อ ๑๔(๔) ถือเป็นความผิดวินัย

ประวัติผู้จัดทำ

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวรุ่งอรุณ โนทั้ง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	41 หมู่ 9 ต.บึงคำพร้อย อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12150
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	บุคลากรปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต.คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110 โทรศัพท์ 02-5494925
ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี	บริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
E-mail	rungaroon_n@rmutt.ac.th

