

การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลโดยอิงตัวชี้วัด (KPI)

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำระบบประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคลโดยอิงตัวชี้วัด (KPI) มาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามหลักการบริหารค่าตอบแทนตามผลงาน (Pay for Performance) เพิ่มแรงจูงใจของพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ

โดยกำหนดสัดส่วนการประเมิน KPI ร้อยละ 70 : ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม ร้อยละ 30 โดยแยกเป็น 2 กลุ่มตามระดับพนักงาน คือ ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมสำหรับพนักงานระดับ 1-9 และระดับ 10-16 และนำผลการประเมินมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

เกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน	คะแนน
งดขั้น	น้อยกว่า 60
0.5 ขั้น	60 – 69.99
1 ขั้น	70 – 79.99
1.5 ขั้น	80 – 89.99
2 ขั้น	90 - 100

นอกจากนี้ ยังใช้ประโยชน์อื่นๆ จากการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น นำมาใช้เป็นปัจจัยในการพิจารณาคัดเลือกเลื่อนระดับตำแหน่ง (Promotion) รวมถึงการพัฒนาระบบสารสนเทศการประเมินผลผ่าน Web Application เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินสามารถตรวจสอบและติดตามผลการประเมินเพื่อพัฒนาตนเองได้

แผนภาพแสดงขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน KPI

