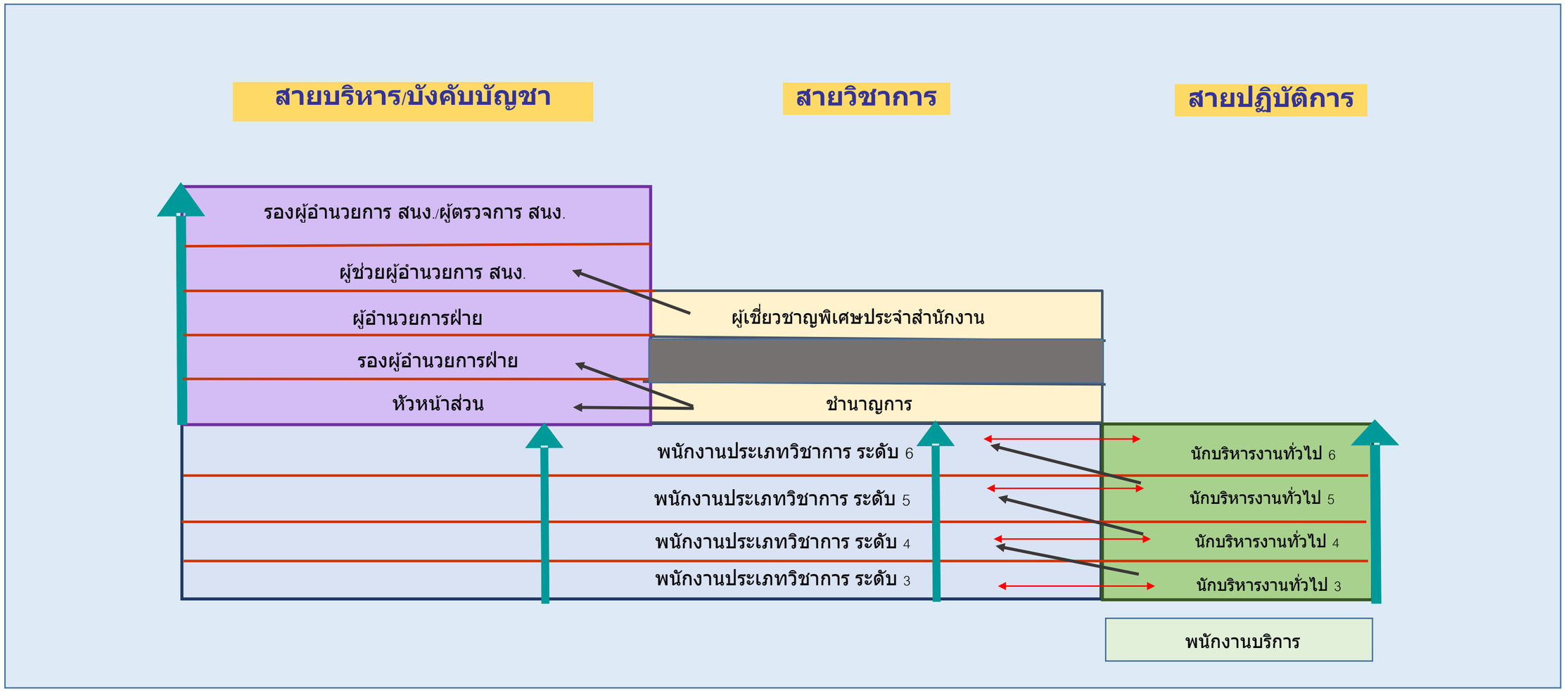
การประชุมสำนักงาน (พนักงาน)

วันที่ 13 ธันวาคม 2564

เส้นทางสายอาชีพ (Career Path)

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แนวดิ่ง ของ สสว.

ตั้งแต่ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2564 เป็นต้นไป



หมายเหตุ:

1. กลุ่มตำแหน่งที่เป็นวิชาชีพ เฉพาะด้าน สามารถเลื่อนตำแหน่งไปหน่วยงานอื่นได้ แต่ตำแหน่งอื่นไม่สามารถเลื่อนระดับมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มนี้ได้
2. กลุ่มตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย ผู้ตรวจสอบภายใน 3-6, ผู้ตรวจสอบภายใน ชำนาญการ, ผู้ตรวจสอบภายใน เชี่ยวชาญ (เทียบเท่า รอ. ผอ. ฝ่าย), ผู้ตรวจสอบภายในเชี่ยวชาญอาวุโส (เทียบเท่า รอ. ผอ. ฝ่าย) และ ผ.อ กลุ่มตรวจสอบภายใน (เทียบเท่า รอง ผอ. สสว.)

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แนวราบ ของ สสว.

เส้นทางการเจริญเติบโตในสายอาชีพแนวราบ (Horizontal) คือ มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับพนักงาน สสว. ให้ผ่านประสบการณ์การทำงานหรือรับผิดชอบและผลิตผลงานจากหลายหน้างาน ประกอบด้วย

การโอนย้าย

เป็นการส่งเสริมพนักงานให้ได้รับความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น สร้างความแปลกใหม่ในการทำงาน เพื่อให้มีประสบการณ์มากขึ้น การโอนย้ายจะได้รับปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม

การหมุนเวียนงาน

เน้นให้เกิดการพัฒนา เรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน และเป็นส่วนหนึ่งในการเติบโตในสายอาชีพ หรือเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการเลื่อนตำแหน่งเป็นต้น

แนวทางปฏิบัติ

1. มีอัตรากำลังว่างในตำแหน่งเป้าหมาย (ได้เลขตำแหน่งใหม่)
2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่สำนักงานกำหนด
3. ใช้ตารางเส้นทางการโอนย้าย/หมุนเวียนตำแหน่งงาน สสว. (OSMEP Job Movement Matrix) เป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบการพิจารณาเบื้องต้นในการพิจารณาโอนย้าย/หมุนเวียนงานทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนภายในกลุ่มอาชีพและข้ามกลุ่มอาชีพ
4. องค์กรจะให้พนักงานแจ้งความประสงค์ขอโอนย้าย/หมุนเวียนงาน ช่วงกลางปี 1 ครั้ง หรือได้รับการอนุมัติจากผู้อำนวยการ สสว.

กลุ่มอาชีพ (Job Family) ของ สสว.

กลุ่มอาชีพ (Job Family)

1) กลุ่มตำแหน่งที่เป็นวิชาชีพเฉพาะด้าน (Career) เป็นตำแหน่งงานที่พิจารณาวุฒิการศึกษาเป็นหลัก เพราะลักษณะงานของตำแหน่งดังกล่าวต้องอาศัยด้านเทคนิคในการทำงาน หรือเป็นงานที่มีลักษณะวิชาชีพ

   พนักงานในกลุ่มตำแหน่งนี้สามารถหมุนเวียนออกไปสายงานอื่นได้ แต่พนักงานจากสายงานอื่นไม่สามารถเข้ามายังสายงานนี้ได้

   - นิติกร
   - นักบัญชี
   - ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคนิค IT ภายใต้ส่วนเครือข่ายระบบสารสนเทศ

2) กลุ่มตำแหน่งที่ไม่ใช่วิชาชีพเฉพาะด้าน (Non-Career) จะอยู่ในสายงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานในสายงานเดียวกันหรือสายงานอื่น ๆ สามารถหมุนเวียนเข้า ออกได้

เลื่อนตำแหน่ง

2. ระเบียบฯ ว่าด้วยการสรรหาหรือคัดเลือก เพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง พ.ศ. 2563 (ฉบับลงวันที่ 4 ธันวาคม 2563)

ผอ.สสว. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาหรือคัดเลือกฯ เพื่อดำเนินการ โดยมีหน้าที่

1) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาหรือคัดเลือกฯ
2) พิจารณากลั่นกรองคุณสมบัติ และดำเนินการสรรหาหรือคัดเลือกตามวิธีการที่กำหนด โดยให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการฯ
3) พิจารณาอัตราค่าจ้างเพื่อเจรจาต่อรองเงินเดือนตามกรอบ
4) กำหนดเงื่อนไขหรือการสงวนสิทธิ์ต่างๆ
5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

3. ระเบียบฯ ว่าด้วยการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน พ.ศ. 2563 (ฉบับลงวันที่ 4 ธันวาคม 2563)

ผอ.สสว. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งฯ เพื่อดำเนินการ โดยมีหน้าที่

1) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน และกำหนดอัตราการเลื่อนเงินเดือนของพนักงาน
2) ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งของพนักงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยโดยให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการฯ
3) รายงานผลการพิจารณาและเสนอความเห็นต่อ ผอ.สสว. เพื่อพิจารณา
4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งพนักงานระดับต่ำกว่าประเภทบริหาร ประจำปี 2563 (ฉบับลงวันที่ 9 มิถุนายน 2564)

1. **หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง (นับอายุการครองตำแหน่งถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563)**
   โดยกำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ของแต่ละระดับตำแหน่ง (ตามประกาศหลักเกณฑ์)

2. **วิธีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง**
   - **ประเมินความเหมาะสมในตำแหน่ง (รองผู้อำนวยการฝ่าย และ หัวหน้าส่วน)**
   - **ประเมินผลงานและคุณภาพผลงาน (ชำนาญการ)**
   - **การครองตำแหน่งไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (พนักงานระดับ 4 – 6)**

3. **แบบฟอร์มและแบบประเมินที่ใช้ในการพิจารณาประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง**

หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง ของ สสว.

	หลักเกณฑ์ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (4 มกราคม 2564)	หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง (นับอายุการครองตำแหน่งถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2562) กำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ของแต่ละระดับตำแหน่ง (ตามประกาศหลักเกณฑ์) เลื่อนตำแหน่ง 2562	หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง (นับอายุการครองตำแหน่งถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 กำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ของแต่ละระดับตำแหน่ง (ตามประกาศหลักเกณฑ์) เลื่อนตำแหน่ง 2563
รองผู้อำนวยการสำนักงาน	• ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงาน อย่างน้อย 1 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80% • ผ่านการประเมินความเหมาะสมในตำแหน่ง	• ยังไม่ได้กำหนด	• ยังไม่ได้กำหนด
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงาน	• ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษประจำสำนักงาน อย่างน้อย 1 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80% • ผ่านการประเมินความเหมาะสมในตำแหน่ง	• ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษประจำสำนักงาน อย่างน้อย 1 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80% • ผ่านการประเมินความเหมาะสมในตำแหน่ง	• ยังไม่ได้กำหนด
ผู้อำนวยการฝ่าย	• ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่าย อย่างน้อย 1 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80% • ผ่านการประเมินความเหมาะสมในตำแหน่ง	• ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่าย อย่างน้อย 1 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80% • ผ่านการประเมินความเหมาะสมในตำแหน่ง	• ยังไม่ได้กำหนด
รองผู้อำนวยการฝ่าย	• ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วน หรือชำนาญการ อย่างน้อย 1 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80% • ผ่านการประเมินความเหมาะสมในตำแหน่ง	• ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วน หรือเทียบเท่า อย่างน้อย 4 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80% • ผ่านการประเมินความเหมาะสมในตำแหน่ง	• ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วน หรือชำนาญการ อย่างน้อย 1 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80% • ผ่านการประเมินความเหมาะสมในตำแหน่ง
หัวหน้าส่วน ชำนาญการ	• ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับ 6 อย่างน้อย 1 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80% • ผ่านการประเมินความเหมาะสมในตำแหน่ง	• ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับ 6 หรือเทียบเท่า อย่างน้อย 4 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80% • ผ่านการประเมินความเหมาะสมในตำแหน่ง (หัวหน้าส่วน) • ผ่านการประเมินผลงานและคุณภาพผลงาน (ชำนาญการ)	• ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับ 6 อย่างน้อย 3 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80% • ผ่านการประเมินความเหมาะสมในตำแหน่ง (หัวหน้าส่วน) • ผ่านการประเมินผลงานและคุณภาพผลงาน (ชำนาญการ)
วิชาการหรือปฏิบัติการ 6	• ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ หรือ ประเภทปฏิบัติการ ระดับ 5 ไม่น้อยกว่า 1 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80%	• ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ หรือ ประเภทปฏิบัติการ ระดับ 5 ไม่น้อยกว่า 4 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80%	• ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ หรือ ประเภทปฏิบัติการ ระดับ 5 ไม่น้อยกว่า 3 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80%
วิชาการหรือปฏิบัติการ 5	• ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ หรือ ประเภทปฏิบัติการ ระดับ 4 ไม่น้อยกว่า 1 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80%	• ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ หรือ ประเภทปฏิบัติการ ระดับ 4 ไม่น้อยกว่า 3 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80%	• ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ หรือ ประเภทปฏิบัติการ ระดับ 4 ไม่น้อยกว่า 3 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80%
วิชาการหรือปฏิบัติการ 4	• ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ หรือ ประเภทปฏิบัติการ ระดับ 3 ไม่น้อยกว่า 1 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80%	• ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ หรือ ประเภทปฏิบัติการ ระดับ 3 ไม่น้อยกว่า 3 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80%	• ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ หรือ ประเภทปฏิบัติการ ระดับ 3 ไม่น้อยกว่า 3 ปี • มีผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง 2 ปี ไม่น้อยกว่า 80%
วิชาการหรือปฏิบัติการ 3			

หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง ของ สสว. (ต่อ)

หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง (นับอายุการครองตำแหน่งถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2561) กำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ของแต่ละระดับตำแหน่ง (ตามประกาศหลักเกณฑ์)

เลื่อนตำแหน่ง 2561

เลื่อนตำแหน่งปี 2561 (วันที่ออกคำสั่ง)	จำนวน (คน)
2 มกราคม 2562	34
3 มีนาคม 2562	2
20 ตุลาคม 2562	21
	57

หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง (นับอายุการครองตำแหน่งถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2562) กำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ของแต่ละระดับตำแหน่ง (ตามประกาศหลักเกณฑ์)

เลื่อนตำแหน่ง 2562

เลื่อนตำแหน่งปี 2562 (วันที่ออกคำสั่ง)	จำนวน (คน)
25 กุมภาพันธ์ 2563	3
18 พฤศจิกายน 2563	8
29 ธันวาคม 2563	6
	17

หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง (นับอายุการครองตำแหน่งถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2563 กำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ของแต่ละระดับตำแหน่ง (ตามประกาศหลักเกณฑ์)

เลื่อนตำแหน่ง 2563

เลื่อนตำแหน่งปี 2563 (วันที่ออกคำสั่ง)	จำนวน (คน)
21 มกราคม 2564	4
29 มกราคม 2564	14
12 มีนาคม 2564	8
18 มิถุนายน 2564	9
29 กรกฎาคม 2564	2
13 สิงหาคม 2564	4
20 สิงหาคม 2564	1
1 กันยายน 2564	1
29 ตุลาคม 2564	1
	44

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประจำปี 2564 และ 2565

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ปี 2564

1. ระเบียบฯ ว่าด้วยการ ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2563 (ฉบับลงวันที่ 4 ธันวาคม 2563)

ผอ.สสว. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง โดยมีหน้าที่

1) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2) พิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประมวลผล และสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยมีข้อเสนอในเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การดำรงตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการฯ
3) รายงานผลการพิจารณาและเสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณา
4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง

- **รอบที่1 ผลการดำเนินงาน มกราคม – มิถุนายน 2564**
- **รอบที่ 2 ผลการดำเนินงาน มกราคม - ธันวาคม 2564 (ดำเนินการในเดือน มกราคม 2565)**

(หมายเหตุ: ปี 2564 รอบที่ 1 เป็นการประเมินแบบ Check point แต่ผลประเมินของปี 2564 จะใช้ผลประเมินปลายปี)

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

สัดส่วนน้ำหนัก 100%

	รอง ผอ.สสว. / ทปษ. / ผช.ผอ.	ผอ.ฝ่าย / ผชช/ รอ.ผอ.ฝ่าย / ตสน เชี่ยวชาญ – อาวุโส	หัวหน้าส่วน/ชำนาญการ	พนักงาน 3-6 /พนักงานบริการ
KPI	KPI น.น. รวม 70 % แบ่งเป็น • งานตามยุทธศาสตร์ และ/หรืองานตามภารกิจ 50% - งานตามภารกิจ - ตัวชี้วัดตามเงินทุนหมุนเวียน - ตัวชี้วัดร่วม • งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ และ/หรืองานที่คิดสร้างสรรค์หรือพัฒนา 20% *	KPI น.น. รวม 70% แบ่งเป็น • งานตามยุทธศาสตร์ และ/หรืองานตามภารกิจ 50% - งานตามภารกิจ - ตัวชี้วัดตามเงินทุนหมุนเวียน - ตัวชี้วัดร่วม • งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ และ/หรืองานที่คิดสร้างสรรค์หรือพัฒนา 20%*	KPI น.น. รวม 70% แบ่งเป็น • งานตามยุทธศาสตร์ และ/หรืองานตามภารกิจ 50% • งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ และ/หรืองานที่คิดสร้างสรรค์หรือพัฒนา 20%*	KPI น.น. รวม 80% แบ่งเป็น • งานตามยุทธศาสตร์ และ/หรืองานตามภารกิจ 60% • งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ และ/หรืองานที่คิดสร้างสรรค์หรือพัฒนา 20%*
Core Competency	Core Competency น.น. รวม 10% • รู้ลึกปฏิบัติการ • มุ่งมั่น เสียสละ • จริยธรรม โปร่งใส • ใส่ใจบริการ • ประสานเครือข่าย	Core Competency น.น. รวม 20% • รู้ลึกปฏิบัติการ • มุ่งมั่น เสียสละ • จริยธรรม โปร่งใส • ใส่ใจบริการ • ประสานเครือข่าย	Core Competency น.น. รวม 30% • รู้ลึกปฏิบัติการ • มุ่งมั่น เสียสละ • จริยธรรม โปร่งใส • ใส่ใจบริการ • ประสานเครือข่าย	Core Competency น.น. รวม 20% • รู้ลึกปฏิบัติการ • มุ่งมั่น เสียสละ • จริยธรรม โปร่งใส • ใส่ใจบริการ • ประสานเครือข่าย
Managerial Competency	Managerial Competency น.น. รวม 20% • ภาวะผู้นำ • วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ • การบริหารทรัพยากรบุคคล • การบริหารจัดการองค์กร • การสร้างและประสานเครือข่าย	Managerial Competency น.น. รวม 10% • ภาวะผู้นำ • วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ • การบริหารทรัพยากรบุคคล • การบริหารจัดการองค์กร • การสร้างและประสานเครือข่าย		

3. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

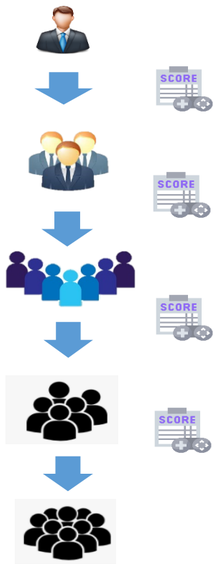
ดีเด่น คะแนนร้อยละ 90 – 100	ดีมาก คะแนนร้อยละ 80 – 89
ดี คะแนนร้อยละ 70 – 79	พอใช้ คะแนนร้อยละ 60 – 69
ต้องปรับปรุง ร้อยละ 50 – 59	ไม่ผ่าน คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50

* ผู้ที่มีผลการประเมินในระดับต้องปรับปรุง ให้จัดทำแผนพัฒนาตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ประเมิน

** ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน หรือผู้ที่มีผลการประเมินในระดับต้องปรับปรุง 2 ครั้งติดต่อกัน จะถูกพิจารณาให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ปี 2565

จำนวนครั้งการประเมิน: **2** รอบ คือรอบกลางปีและรอบปลายปี มีการนำผลคะแนนการปฏิบัติงานของพนักงานมาพิจารณาทั้ง **2** ครั้ง



ผู้ประเมิน ในฟอร์มประเมินจะเป็น
ผู้บังคับบัญชา 2 ระดับ

รอบกลางปี – 6 เดือนแรก (ม.ค. – มิ.ย. 65)

KPI Setting ของ พนักงาน และผู้บริหาร ประจำปี 2565
(จัดทำเดือน ธันวาคม 2564)

เป็นการประเมิน
ผลงานสำหรับรอบ 6 เดือนแรก

Scale KPI : 5 Ladder Targets

Scale Competency : 5 ระดับ
5: ดีมาก 4 ดี 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 ควรปรับปรุง
(สามารถให้คะแนนเป็นจุดทศนิยม 0.5)

ผลการประเมิน 6 เดือนแรก
: % (เต็มร้อย)

ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ดีเด่น คะแนนร้อยละ 90 – 100
- ดีมาก คะแนนร้อยละ 80 – 89
- ดี คะแนนร้อยละ 70 – 79
- พอใช้ คะแนนร้อยละ 60 – 69
- ต้องปรับปรุง ร้อยละ 50 – 59
- ไม่ผ่าน คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50

รอบปลายปี – 12 เดือน (ม.ค. – ธ.ค. 65)

เป็นการประเมินผลงานทั้งปี
เพื่อนำมาพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และ การพัฒนา

Scale KPI : 5 Ladder Targets

Scale Competency : 5 ระดับ
5: ดีมาก 4 ดี 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 ควรปรับปรุง
(สามารถให้คะแนนเป็นจุดทศนิยม 0.5)

ผลการประเมิน ปี 2565 คือ ผลการประเมินทั้ง 12 เดือน : % (เต็มร้อย)

ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ดีเด่น คะแนนร้อยละ 90 – 100
- ดีมาก คะแนนร้อยละ 80 – 89
- ดี คะแนนร้อยละ 70 – 79
- พอใช้ คะแนนร้อยละ 60 – 69
- ต้องปรับปรุง ร้อยละ 50 – 59
- ไม่ผ่าน คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ปี 2565

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

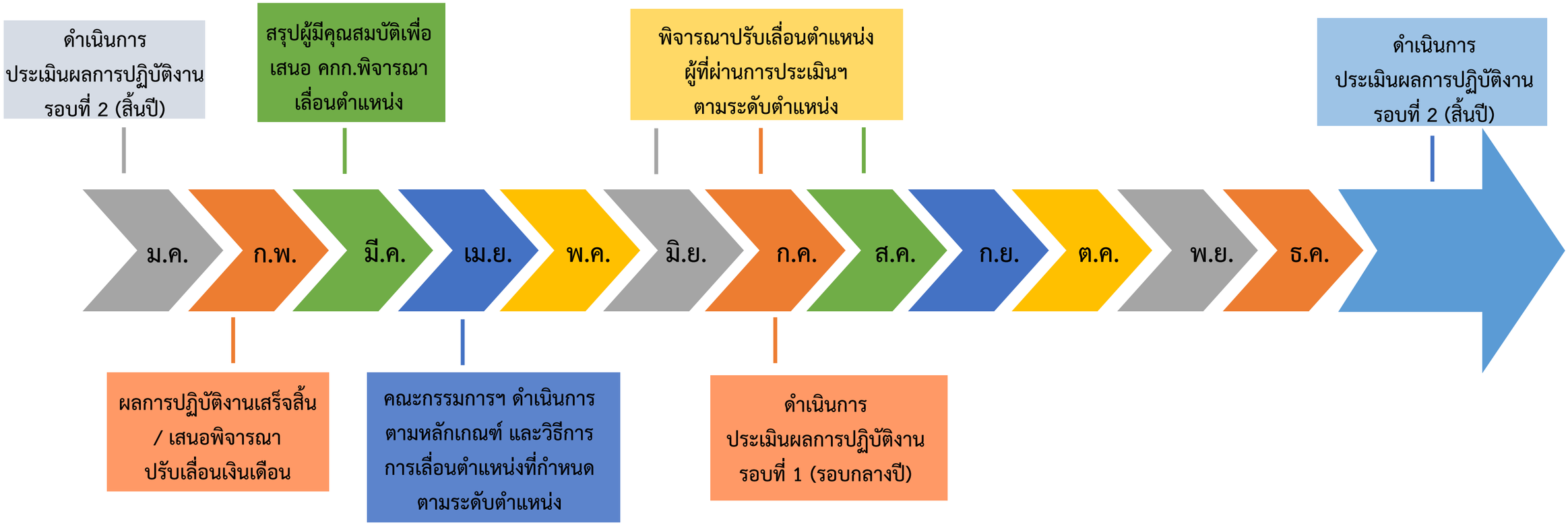
สัดส่วนน้ำหนัก 100%

	รอง ผอ.สสว. / ผู้ตรวจการ สนง. / ผอ. กลุ่มตรวจสอบภายใน / ผช.ผอ.	ผอ.ฝ่าย / ผชช/ รอ.ผอ.ฝ่าย / ตสน เชี่ยวชาญ – อาวุโส	หัวหน้าส่วน/ชำนาญการ	พนักงาน 3-6 /พนักงานบริการ
KPI	KPI น.น. รวม 70 % แบ่งเป็น •งานตามยุทธศาสตร์ และ/หรืองานตามภารกิจ 50% - งานตามภารกิจ - ตัวชี้วัดตามเงินทุนหมุนเวียน - ตัวชี้วัดร่วม •งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ และ/หรืองานที่คิดสร้างสรรค์หรือพัฒนา 20% *	KPI น.น. รวม 70% แบ่งเป็น •งานตามยุทธศาสตร์ และ/หรืองานตามภารกิจ 50% - งานตามภารกิจ - ตัวชี้วัดตามเงินทุนหมุนเวียน - ตัวชี้วัดร่วม •งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ และ/หรืองานที่คิดสร้างสรรค์หรือพัฒนา 20%*	KPI น.น. รวม 70% แบ่งเป็น •งานตามยุทธศาสตร์ และ/หรืองานตามภารกิจ 50% •งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ และ/หรืองานที่คิดสร้างสรรค์หรือพัฒนา 20%*	KPI น.น. รวม 80% แบ่งเป็น •งานตามยุทธศาสตร์ และ/หรืองานตามภารกิจ 60% •งานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ และ/หรืองานที่คิดสร้างสรรค์หรือพัฒนา 20%*
Core Competency	Core Competency น.น. รวม 10% • รู้ลึกปฏิบัติการ • มุ่งมั่น เสียสละ • จริยธรรม โปร่งใส • ใส่ใจบริการ • ประสานเครือข่าย	Core Competency น.น. รวม 20% • รู้ลึกปฏิบัติการ • มุ่งมั่น เสียสละ • จริยธรรม โปร่งใส • ใส่ใจบริการ • ประสานเครือข่าย	Core Competency น.น. รวม 30% • รู้ลึกปฏิบัติการ • มุ่งมั่น เสียสละ • จริยธรรม โปร่งใส • ใส่ใจบริการ • ประสานเครือข่าย	Core Competency น.น. รวม 20% • รู้ลึกปฏิบัติการ • มุ่งมั่น เสียสละ • จริยธรรม โปร่งใส • ใส่ใจบริการ • ประสานเครือข่าย
Managerial Competency	Managerial Competency น.น. รวม 20% • ภาวะผู้นำ • วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ • การบริหารทรัพยากรบุคคล • การบริหารจัดการองค์กร • การสร้างและประสานเครือข่าย	Managerial Competency น.น. รวม 10% • ภาวะผู้นำ • วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ • การบริหารทรัพยากรบุคคล • การบริหารจัดการองค์กร • การสร้างและประสานเครือข่าย		

ตัวชี้วัดร่วม ปี 2565:

1. GDP SME 5%
2. ผลคะแนน TRIS 2.5%
3. ผล PMQA 2.5 %

งานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ ปี 2565 และ/หรือ งานที่คิดสร้างสรรค์หรือพัฒนา (20%)

- 5% เข้าร่วม 5 ส
- 15% อื่น ๆ

กรอบเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง