

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปีงบประมาณ 2566

ตัวชี้วัด	รอง ผู้ว่าการ	ผู้ช่วย ผู้ว่าการ	ผู้บริหาร ระดับ 10	ผู้บริหาร ระดับ 9	พนักงาน ระดับ 3-9
1. ตัวชี้วัดระดับองค์กร	40	40	30	30	20
1.1 ผลคะแนนประเมินหมวดผลลัพธ์	(10)	(10)	(8)	(8)	(5)
1.2 ผลคะแนนประเมินหมวด Core Business Enablers	(10)	(10)	(8)	(8)	(5)
1.3 ผลการดำเนินงานตามแผนวิสาหกิจ กนอ.	(10)	(10)	(8)	(8)	(5)
1.4 ผลการเบิกจ่ายงบลงทุนของ กนอ.	(7)	(7)	(4)	(4)	(3)
1.5 ผลคะแนนการกำกับดูแลการประเมินคุณธรรม และ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	(3)	(3)	(2)	(2)	(2)
2. ตัวชี้วัดระดับสายงาน	40	40	40	40	40
2.1 ผลการเบิกจ่ายงบของสายงาน 1) ผลการเบิกจ่ายงบลงทุน 2) ผลการเบิกจ่ายงบทำการโครงการที่สำคัญ					
2.2 แผนงาน/โครงการ ตามแผนการบริหารงาน กนอ. ของ ผวก. ในความรับผิดชอบของสายงาน/ฝ่ายงาน					
2.3 แผนงาน/โครงการ ที่สำคัญตามแผนปฏิบัติการ กนอ. ในความรับผิดชอบของสายงาน/ฝ่ายงาน					
2.4 แผนงาน / โครงการที่สำคัญตามแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ใน ความรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับสายงาน/ฝ่ายงาน (การกำกับดูแล ที่ดีและการนำองค์กร ความเสี่ยง/ควบคุมภายใน การมุ่งเน้นผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียและลูกค้า การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารทุน มนุษย์ การจัดการความรู้และนวัตกรรม การตรวจสอบภายใน)					
2.5 ผลการจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน ของสายงาน/ฝ่ายงาน					
2.6 ความสำเร็จของการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ					
2.7 ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า และ Stakeholders ของ กนอ. รายสายงาน / หน่วยงาน					
2.8 ผลการประเมินความไม่พึงพอใจของลูกค้า และ Stakeholders ของ กนอ. รายสายงาน / หน่วยงาน					
2.9 1 ฝ่าย /1สำนัก ระดับ 10 ต่อ 1 KM	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)
3. ตัวชี้วัดระดับบุคคล	10	10	20	20	30
3.1 การดำเนินงานตามภารกิจที่สำคัญตามที่กำหนดใน Standard KPI Basket หรือที่ได้รับมอบหมาย หรือการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดงานประจำจากระบบงาน					

ตัวชี้วัด	รอง ผู้ว่าการ	ผู้ช่วย ผู้ว่าการ	ผู้บริหาร ระดับ 10	ผู้บริหาร ระดับ 9	พนักงาน ระดับ 3-9
4. สมรรถนะ	10	10	10	10	10
4.1 Managerial Competency	(5)	(5)	(5)	(5)	-
4.2 Core Competency	(5)	(5)	(5)	(5)	(10)
รวม	100	100	100	100	100
5. การกำหนดเป้าหมายตามระบบ OKRs และ Handicap	+5	+5	+5	+5	+5
5.1 การกำหนด OKRs ต้องไม่ใช่ผลงานที่เกิดจากงานประจำ แต่ต้องเป็นงานที่ท้าทาย และเป็นการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม แทนที่จะให้เป็นการกำหนด KPIs ที่เป็น Top down ลงมาทั้งหมด ก็ให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้นในการตั้งเป้าหมาย เช่น ด้านการปรับปรุงกระบวนการ ด้านนวัตกรรม เป็นต้น (ไม่ควรกำหนดเกิน 3 OKRs) และเป็นคะแนนเพิ่มจาก KPIs	(+2)	(+2)	(+2)	(+2)	(+2)
5.2 Handicap การให้คะแนนเพิ่มสำหรับตัวชี้วัดที่มีความยากท้าทาย และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร	(+2)	(+2)	(+2)	(+2)	(+2)
5.3 เข้าร่วมกิจกรรม การประกวดนวัตกรรม หรือการประกวดอื่น ๆ ในระดับองค์กร	(+1)	(+1)	(+1)	(+1)	(+1)
รวม	100+5	100+5	100+5	100+5	100+5

ความหมายประเภทตัวชี้วัดไว้ ดังนี้

ประเภทตัวชี้วัด	ความหมาย
ตัวชี้วัดระดับองค์กร	ตัวชี้วัดระดับองค์กร หมายถึง ตัวชี้วัดที่วัดผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร เป็นตัวชี้วัดหลักที่ตอบสนองวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร ที่ผู้บริหารและพนักงานทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกัน
ตัวชี้วัดระดับสายงาน	ตัวชี้วัดระดับสายงาน หมายถึง ตัวชี้วัดที่วัดผลการดำเนินงานของสายงาน แตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารและพนักงานทุกคนที่สังกัดสายงานต้องรับผิดชอบร่วมกัน
ตัวชี้วัดระดับบุคคล	ตัวชี้วัดระดับบุคคล หมายถึง ตัวชี้วัดที่วัดผลการดำเนินงานของบุคคลตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของระดับตำแหน่งงานและต้องสอดคล้องกับเป้าหมายระดับองค์กร โดยมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ แผนบริหารงาน กนอ. ของผู้ว่าการ และแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งสะท้อนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งในระดับสายงาน หน่วยงาน และบุคคล

ประเภทตัวชี้วัด	ความหมาย
สมรรถนะ	สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ทักษะ และคุณลักษณะที่ทุกคน ในองค์กรจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ประเมินโดยหน่วยงานภายนอก สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ประเมินโดยหน่วยงานภายนอก
การกำหนดเป้าหมายตามระบบ OKRs และ Handicap	(1) OKRs หมายถึง วิธีการตั้งเป้าหมาย เพื่อวัดความสำเร็จ โดยการกำหนด Objectives หรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการทำให้สำเร็จ โดยในระบบ OKRs นั้น อย่างน้อย 50 % จะต้องเป็นลักษณะผสมผสานระหว่าง Top down และ Bottom-up approach เพื่อให้เกิดความโปร่งใส กล่าวคือส่วนหนึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงจากวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร และอีกส่วนหนึ่งจะเกิดจาก (Initiative) ของพนักงานที่จะพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร วิธีการวัด โดยกำหนด Key Result หรือผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่าได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเน้นกำหนดผลลัพธ์เป็นรายไตรมาส (ทุก 3 เดือน) ให้สามารถติดตามผลได้สม่ำเสมอ (2) Handicap หมายถึง คะแนนเพิ่มสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับตัวชี้วัดที่มีความยาก ทำหาย และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติงานรายอื่น โดยการกำหนดค่าคะแนน Handicap จะต้องมีการ ตกลงกับผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าช่วงต้นปีงบประมาณ