



EXPERT BEYOND IT

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2566

## 1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 1.2 เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินไปพิจารณาปรับเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่ง
- 1.3 เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินไปเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานต่อไป

## 2. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก

### 2.1 กลุ่มพนักงาน (Staff to Senior Supervisor)

ประกอบด้วย 4 ส่วน โดยมีน้ำหนักความสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกประเมิน
2. ข้อมูลการปฏิบัติงาน / Time Attendance (10%) (1 ต.ค. 2565 - 30 ก.ย. 2566)  
ข้อมูลการฝึกอบรมประจำปี ( ม.ค. - ต.ค. 2566)
3. การประเมินขีดความสามารถ / Competency Assessment (20%)
4. การประเมินผลงาน / Performance Appraisal (70%)

หมายเหตุ : หากหน่วยงานไม่ได้กำหนด ข้อ 4 น้ำหนักประเมิน จะไปรวมอยู่ในข้อ 3 เป็นน้ำหนัก 90%

### 2. กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง (Assistant Manager to Senior Manager)

ประกอบด้วย 4 ส่วน โดยมีน้ำหนักความสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกประเมิน
2. ข้อมูลการปฏิบัติงาน / Time Attendance (10%) (1 ต.ค. 2565 - 30 ก.ย. 2566)  
ข้อมูลการฝึกอบรมประจำปี ( ม.ค. - ต.ค. 2566)
3. การประเมินขีดความสามารถ / Competency Assessment (20%)
4. การประเมินผลงาน / Performance Appraisal (70%)

หมายเหตุ : หากหน่วยงานไม่ได้กำหนด ข้อ 4 น้ำหนักประเมิน จะไปรวมอยู่ในข้อ 3 เป็นน้ำหนัก 90%

### 3. กลุ่มผู้บริหารระดับสูง (Deputy GM to Executive Director)

ประกอบด้วย 4 ส่วน โดยมีน้ำหนักความสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกประเมิน
2. ข้อมูลการปฏิบัติงาน / Time Attendance และข้อมูลการฝึกอบรมประจำปี
3. การประเมินขีดความสามารถ / Competency Assessment (30%)
4. การประเมินผลงาน / Performance Appraisal (70%)

หมายเหตุ : หากหน่วยงานไม่ได้กำหนด ข้อ 4 น้ำหนักประเมิน จะไปรวมอยู่ในข้อ 3 เป็นน้ำหนัก 100%

การพิจารณาคะแนนการมาปฏิบัติงาน ในส่วนที่ 2 - คะแนนรวม 10 คะแนน แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

1. การมาปฏิบัติงานสาย

จำนวนมาสาย (วัน)	คะแนนที่ได้รับ
0 - 24	5
มากกว่า 24	0

2. การขาดงาน

จำนวนขาดงาน (วัน)	คะแนนที่ได้รับ
ไม่ขาดงานเลย	5
ขาดงาน 1 วัน หักครึ่งละ	1

หมายเหตุ : เศษของวันปัดทิ้ง

เกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนประเมิน

ผู้ประเมินจะต้องประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา และควบคุมให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข การควบคุมประชากร (Percentage of Population Control)

Grade	Point	Population
A+	85 - 100	5%
A	75 - 84.99	15%
B	60 - 74.99	60%
C	50 - 59.99	15%
D / E	Below 45 - 49.99	5%

หมายเหตุ : ค่าของคะแนน (Point) ที่กำหนดไว้ เป็นเพียงแนวทางเท่านั้น แต่ในทางปฏิบัติจะใช้วิธีตัด Curve เพื่อให้เกิดความยุติธรรมทั้งกลุ่มธุรกิจ

### 3. เกณฑ์ในการกำหนดระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวม

เกรด	คะแนน	สรุปผลการปฏิบัติงานโดยรวม
A+	85 - 100	ดีเยี่ยม – ปฏิบัติงานได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างเห็นได้ชัดในทุกด้าน
A	75 - 84.99	ดี – ปฏิบัติงานได้ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเห็นได้ชัด
B	60 - 74.99	มาตรฐานถึงสูงกว่า – ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดและในบางด้านสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่ามาตรฐานที่กำหนด
C	50 - 59.99	มาตรฐาน - ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
D	45 - 49.99	ต่ำกว่ามาตรฐาน – ปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ต้องพัฒนา
E	Below 45	ต่ำกว่ามาตรฐานมาก - ไม่ผ่านเกณฑ์ ต้องพิจารณา ปรับปรุง หาแนวทางอื่น ๆ

สำนักกรรมการบริหาร : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

พฤศจิกายน 2566

กลุ่มบริษัทเอสวีโอเอ  
เกณฑ์การขึ้นเงินเดือนพนักงานเทียบกับระดับผลประเมินพนักงาน

### Salary Increase 2024 & Bonus 2023 - Guildline

Grade	Point	Salary Increase ( % )	Bonus ( Month )
A+	85 Up	6.00	1.50
A	75 - 84.9	5.00	1.25
B	60 - 74.9	4.00	1
C	50 - 59.9	3.00	0.75
D	45 - 49.9	-	-
E	Below 45	-	-

### หลักเกณฑ์การปรับเงินและจ่ายโบนัส (ตามสัดส่วน) ประจำปี 2566

อายุงาน	วันเริ่มงาน	สัดส่วนการจ่าย
1 Yr. Up	ก่อน 4/1/2023	100%
9 M. - 11 M.	4/1/2023 - 31/3/2023	75%
6 M. - 8 M.	3/4/2023 - 30/6/2023	50%
Below 6 M.	3/7/2023 - 31/12/2023	0%

#### เงื่อนไขการคำนวณ

- มีข้อมูล รหัสพนักงาน / ชื่อ - นามสกุล และเกรดมาให้ เพื่อปรับเงินตามเกรด
- มี Budget รวมของกลุ่มธุรกิจมาให้ ทั้งยอดเงิน โบนัส และ Increase ให้จัดสรรตามเกรดที่ได้รับ
- พนักงานที่มีค่า Commission จะไม่ได้รับพิจารณาการจ่ายโบนัส ยกเว้นพนักงาน Back Office อาจมีให้บางคน ตามที่ผู้บริหารกลุ่มธุรกิจพิจารณา