



# รายงานภาพรวม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน กพท.ประจำปี 2561

# สรุปภาพรวม การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กพท. ประจำปี 2561



## วงจรการบริหารผลงานของพนักงาน กพท. ในปัจจุบัน

APD กระจายเป้าหมายศาสตร์ลงแต่ละฝ่ายในช่วงปลายปี โดยอ้างอิงจากแผนยุทธศาสตร์ ๓ ปี

ฝ่ายดำเนินการ กระจายเป้าหมายลงยังคง และบุคคล ในช่วงต้นปี และสื่อสารยังพนักงาน เพื่อทราบร่วมกัน

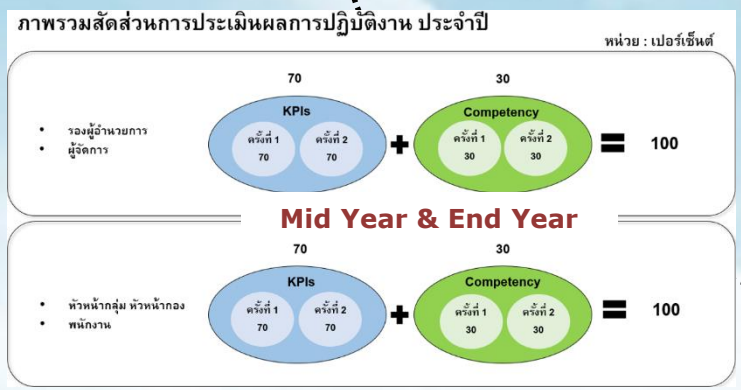
กองจัดทำ Action Plan ของแต่ละกิจกรรม เสนอผู้บริหารดำเนินการ



**1.PERFORMANCE PLANNING**  
การวางแผนผลงาน

**2.PERFORMANCE EXECUTION**  
การนำไปปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ

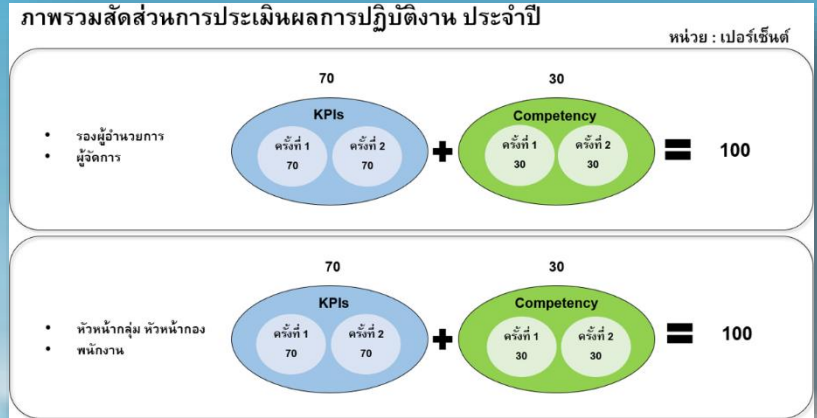
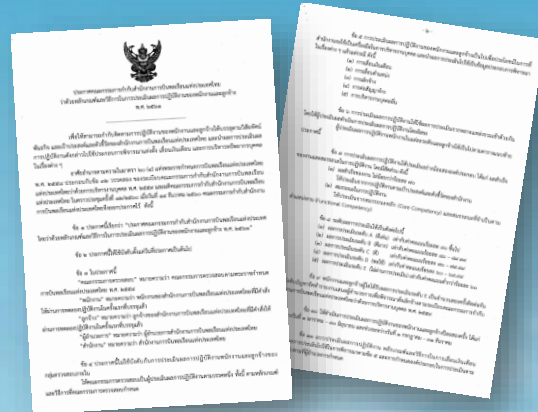
ผู้บังคับบัญชา ติดตาม ควบคุม ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ สอนงาน พัฒนาทักษะ ความรู้ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ สอดคล้อง ตรงตามเป้าหมาย ปริมาณที่กำหนดไว้ ได้อย่างมี คุณภาพ ตรงเวลา



**3.PERFORMANCE APPRAISAL**  
การประเมินผลการปฏิบัติงาน



# สรุปภาพรวม การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กพท. ประจำปี 2561



ประกาศคณะกรรมการกำกับสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง

ภาพรวมสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปี 2561 แสดงที่มาของคะแนนการประเมินผลฯ เต็ม 100 คะแนน

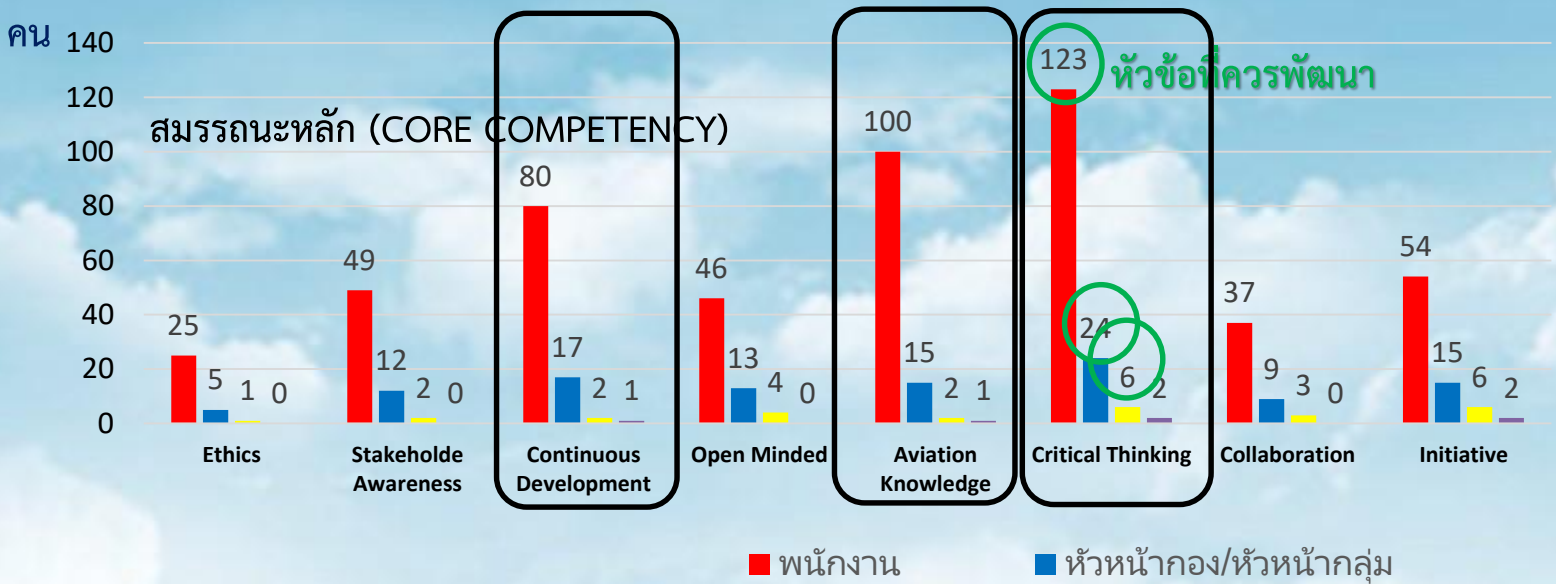
ประเภทพนักงาน	การประเมินผลาครั้งที่ 1/2561		การประเมินผลาครั้งที่ 2/2561	
	จำนวนพนักงาน ณ 30 มิ.ย. 2561 (คน)	จำนวนพนักงานที่ได้รับ การประเมินฯ (คน)	จำนวนพนักงาน ณ 31 ธ.ค. 2561 (คน)	จำนวนพนักงานที่ได้รับ การประเมินฯ (คน)
ผู้จัดการขึ้นไป	15	14	15	14
หัวหน้ากอง	42	36	50	41
พนักงาน (รวมผู้เชี่ยวชาญ)	312	281	326	301
รวม	369 (ไม่รวม ผอ.)	331 (ไม่รวม ผอ.)	391 (ไม่รวม ผอ.)	356 (ไม่รวม ผอ.)

พนักงานที่อยู่ในข่ายการถูกประเมินฯ\* ได้แก่ “พนักงานที่มีคำสั่งบรรจุและเข้าทำงานก่อนวันที่ 30 มิถุนายน 2561 และมีคำสั่งให้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว”

# สรุปภาพรวม การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กพท. ประจำปี 2561



ช่องว่างทางสมรรถนะ (COMPETENCY GAP) ได้แก่ ผลต่างระหว่างสมรรถนะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงออกในตำแหน่งนั้นๆ กับสมรรถนะที่เป็นจริง ในช่วงเวลาที่ถูกประเมิน ซึ่งหากสมรรถนะที่เป็นจริงมีค่าต่ำกว่า แสดงว่าเกิดช่องว่างทางสมรรถนะที่เป็นลบ ต้องนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะในเรื่องนั้นๆต่อไป



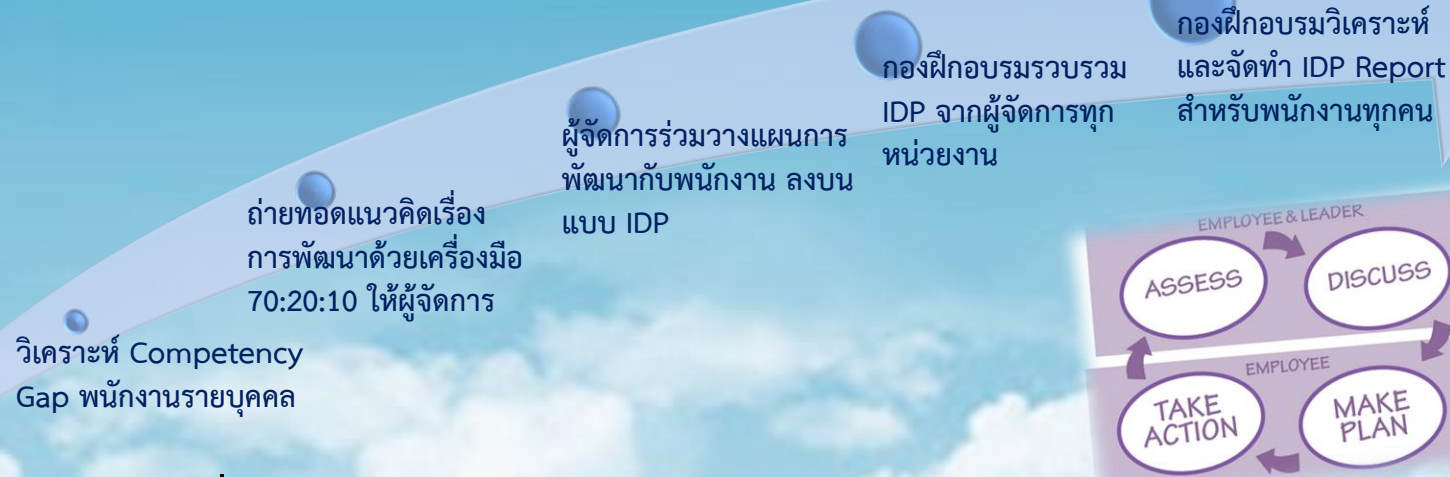
ช่องว่างทางสมรรถนะ (COMPETENCY GAP) ของพนักงาน จะถูกนำไปเป็นข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล (INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN) ในปี 2562 เพื่อยกระดับสมรรถนะของพนักงานให้สูงขึ้นตามที่ถูกคาดหวังในแต่ละระดับต่อไป



# สรุปภาพรวม การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กพท. ประจำปี 2561



แผนการดำเนินการเรื่องการจัดทำแผนเพื่อปิดช่องว่างความสามารถตามสมรรถนะ (จากการประเมินผลช่องว่างทางสมรรถนะของพนักงาน)



## แผนปฏิบัติงานเรื่อง IDP ปี 2562 ของกองฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ กพท. 2019	no.	Activities	เป้าหมาย	วันเริ่มต้น	กำหนดแล้วเสร็จ	ผู้รับผิดชอบ	มีนาคม				เมษายน				พฤษภาคม				มิถุนายน			
							W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W	W
							1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4.3 พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ตรงตาม ความต้องการขององค์กร และ มีคุณภาพชีวิตที่ดี	1	จัดเตรียม Template IDP รายบุคคล	มี template IDP	1 มี.ค. 19	8 มี.ค. 19	Raktibil, Jitsupa																
	2	วิเคราะห์ข้อมูล competency gap ของพนักงาน	ผล competency gap ของพนักงานแต่ละคน	1 มี.ค. 19	8 มี.ค. 19	HS																
	3	รวบรวมข้อมูล competency gap ใส่ template	มีข้อมูล competency gap	8 มี.ค. 19	15 มี.ค. 19	All																
	4	ถ่ายทอดแนวทางการพัฒนากับ ผจก.ฝ่าย	ผจก. ทราบแนวทางการพัฒนาแบบต่างๆ	12 มี.ค. 19	22 มี.ค. 19	TN/PD/HS																
	5	จัดทำสื่อเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาด้วย learning model	พนักงานทราบแนวทางการพัฒนาแบบต่างๆ	12 มี.ค. 19	22 มี.ค. 19	Siripat																
	6	นำส่ง template ให้ ผจก.ฝ่าย	ผจก.ฝ่ายมีข้อมูล competency gap สำหรับ feedback พนักงาน	15 มี.ค. 19	5 เม.ย. 19	Juntima																
	7	รวบรวมข้อมูล IDP จากฝ่าย	ข้อมูลแนวทางการพัฒนาเพื่อปิด IDP	1 เม.ย. 19	15 เม.ย. 19	Juntima																
	8	วิเคราะห์ข้อมูล IDP	ข้อมูล IDP เที่ยบการแนบฝึกอบรม	16 เม.ย. 19	20 พ.ค. 19	Raktibil, Jitsupa																
	9	Feedback ข้อมูลวิเคราะห์ให้ ผจก. ฝ่ายทราบ	ข้อมูลการพัฒนาที่สอดคล้องกับ competency, roles & responsibility, JD	21 พ.ค. 19	15 มิ.ย. 19	TN/PD/HS																
	10	ปรับปรุงแผน IDP	มีแผนพัฒนาบุคคลที่ถูกต้อง	15 มิ.ย. 19	30 มิ.ย. 19	Juntima																