

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

ธนาคารมีการทบทวนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อกำหนดตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และถ่ายทอดจากตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับสายงาน กลุ่มงาน ฝ่ายงานจนถึงระดับบุคคลตามลำดับ โดยปัจจัยในการประเมินจะถูกกำหนดในด้านผลสำเร็จของงานและด้านพฤติกรรม/ การมีส่วนร่วม

- ระดับพนักงานถึงรองผู้อำนวยการฝ่าย/ สำนัก หรือเทียบเท่า จะมีการทำแบบบันทึกข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการมอบหมายและกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายรายบุคคลต้องสอดคล้องและสนับสนุนกับตัวชี้วัดของแต่ละสังกัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัดผลงานได้อย่างชัดเจน และผู้อำนวยการฝ่าย/ สำนัก พิจารณา
- ระดับผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก ถึงรองกรรมการผู้จัดการ จะเสนอหลักเกณฑ์การประเมินผลและผลการประเมินให้ผู้จัดการธนาคาร และคณะกรรมการสรรหาค่าตอบแทนและประเมินผลงาน พิจารณาตามลำดับ

ทั้งนี้ ผลการปฏิบัติงานจะเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การปรับอัตราเงินเดือนประจำปี การเลื่อนระดับตำแหน่ง การโอนย้าย เป็นต้น ซึ่งอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานจะต้องเชื่อมโยงผลประเมินการปฏิบัติงาน โดยระดับการประเมินผล แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน (ร้อยละ)	คำนิยาม (Definition)
95.00 – 100.00	ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความรับผิดชอบ งานมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และภาพรวม การทำงานมีความโดดเด่น (Excellence)
85.00- 94.99	ผลงานเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาพรวมของงานดี (Very Good)
70.00 -84.99	ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และภาพรวมของงานค่อนข้างดี (Good)
60.00-69.99	ผลงานใกล้เคียงเป้าหมายและภาพรวมของงานอยู่ในระดับพอใช้ (Fair)
ต่ำกว่า 60.00	ผลงานไม่เป็นที่พึงพอใจหรือต่ำกว่าเป้าหมายมาก (Poor)