

ผลประเมินการปฏิบัติงานรอบที่ 2 ปีงบประมาณ 2565
ภาพรวมการทำเรือแห่งประเทศไทย

การทำเรื่องแห่งประเทศไทยได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ 2 ของปี 2565 ในช่วงเดือนสิงหาคม 2565 การจัดทำรายงานฉบับนี้ เป็นการวิเคราะห์จากผลประเมินการปฏิบัติงานผ่านระบบ Assessment Online System (AOS) ในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งผลการวิเคราะห์ในภาพรวม พบข้อมูลที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

จำนวนผู้ได้รับการประเมินในระบบ AOS

ตารางแสดงจำนวนรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน

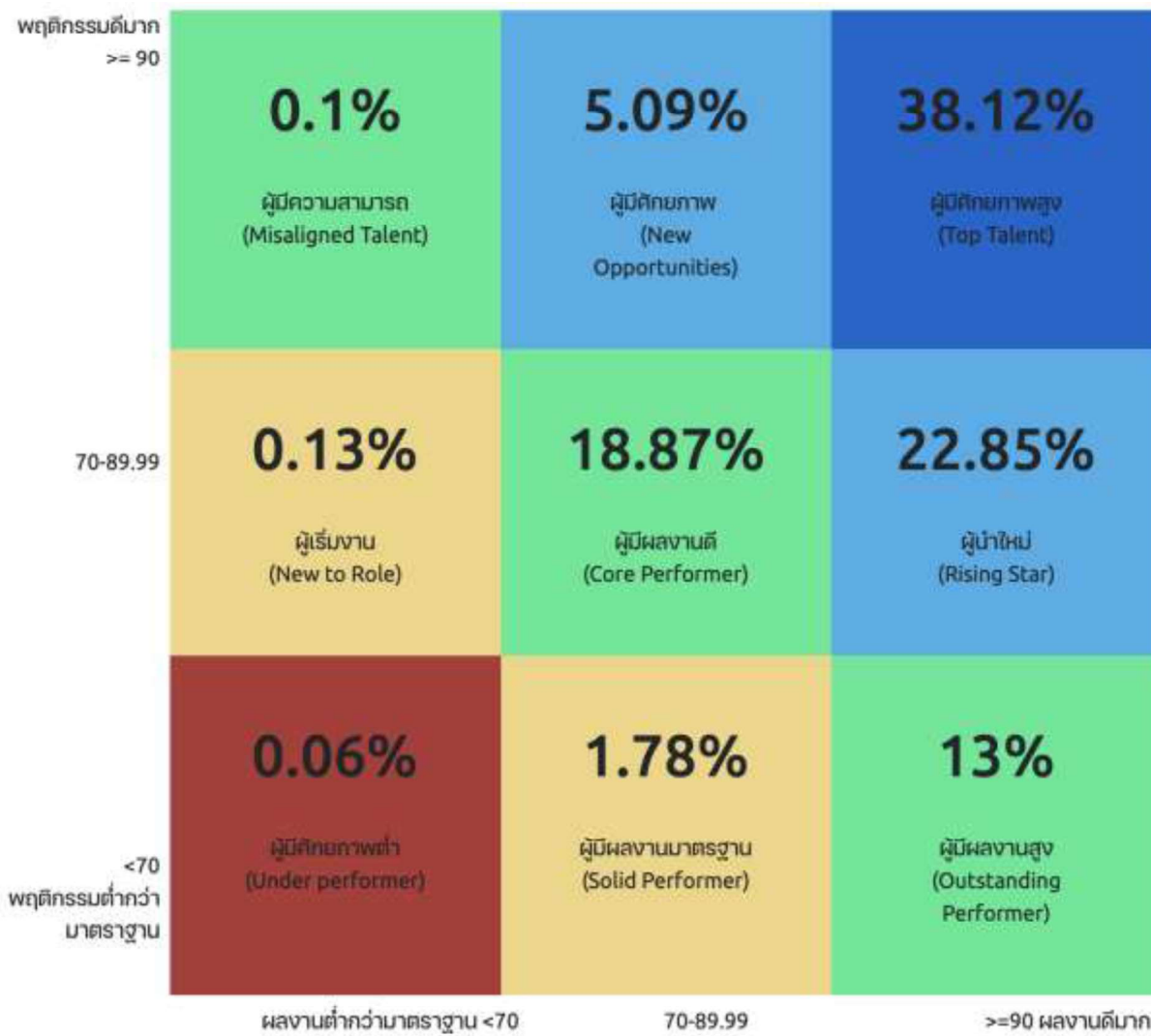
รายการ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนผู้ที่ได้รับการประเมินทั้งหมด	3,085	100.00
- ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการทำเรื่อง	115	3.73
- สายตรวจสอบ	25	0.81
- สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล	169	5.48
- สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร	277	8.98
- สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ	83	2.69
- สายวิศวกรรม	443	14.36
- ทำเรื่องกรุงเทพ	1,737	55.30
- ทำเรื่องแหลมฉบัง	236	7.65
จำนวนผู้ที่ได้รับการประเมินไม่ครบถ้วน (เช่น มีผลประเมินเพียงด้านใดด้านหนึ่ง)	0	0.00
จำนวนผู้ที่ยังไม่ได้รับการประเมินผล	0	0.00
จำนวนผู้เข้าข่ายต้องได้รับการประเมินในรอบที่ 2/2565	3,085	100.00

จากจำนวนผู้เข้าข่ายที่ต้องได้รับการประเมินทั้งสิ้น 3,085 คน มีจำนวนผู้ที่ได้รับการประเมินครบถ้วนผ่านระบบ AOS ทั้งหมด 3,085 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 100.00 ของผู้เข้าข่ายต้องได้รับการประเมินทั้งหมด โดยหน่วยงานทำเรื่องกรุงเทพเป็นหน่วยงานที่มีผู้ได้รับการประเมินสูงที่สุด (1,737 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 55.30) รองลงมา คือ สายวิศวกรรม และสายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร ตามลำดับ

ผลการประเมินในภาพรวม พบว่า มีผู้ได้รับการประเมินมากกว่ากึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 87.02) ที่ได้คะแนนผลประเมินในระดับดีมากขึ้นไป และตกอยู่ในกลุ่มผู้มีศักยภาพ ผู้นำใหม่ และผู้มีศักยภาพสูง ซึ่งในทางทฤษฎีคือ กลุ่มคนที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป รวมทั้งได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสำคัญต่อไปในอนาคต ในทางตรงกันข้ามองค์กรมีกลุ่มคนในกลุ่มผู้มีศักยภาพต่ำ (คะแนนในระดับพอใช้ลงมา หรือคะแนนต่ำกว่า 70 คะแนนทั้งด้านผลงานและพฤติกรรม) เพียงร้อยละ 3.32 ดังภาพ People Dashboard ซึ่งแสดงผลการประเมินแบบ 9 ช่อง (9 Boxes) ในหน้าถัดไป

ภาพรวมผลประเมินในแต่ละกลุ่ม

- People Dashboard



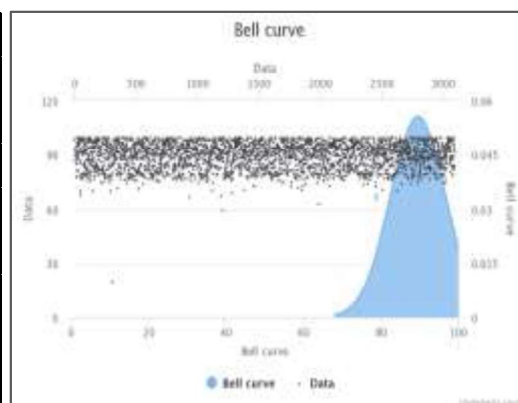
ภาพรวมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาจากรูปด้านล่าง พบว่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ที่ 92.03 และจากแผนภาพทำให้ทราบว่าผลคะแนนประเมินมีการกระจายตัวไปทางขวา และมีความโค้งตัวสูงในคะแนน 95-100 คะแนน บ่งชี้ให้เห็นว่ามีจำนวนผู้ที่มีคะแนนในระดับดีมากจำนวนมาก

- การกระจายตัวของบุคลากรตามกลุ่มผลประเมินการปฏิบัติงาน

ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ (ช่วงคะแนน)	ภาพรวม	
	จำนวน	ร้อยละ
ต้องปรับปรุง (<59.99)	2	0.06
พอใช้ (60-69.99)	7	0.23
มาตรฐาน (70-79.99)	388	12.58
ดี (80-89.99)	1,050	34.04
ดีมาก (>90)	1,638	53.10
รวม	3,085	100.00
คะแนนเฉลี่ย	92.03	



ทั้งนี้สายงานที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของผลประเมินการปฏิบัติงานสูงสุด คือ สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ รองลงมาคือ สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร สายตรวจสอบ และท่าเรือแหลมฉบัง ตามลำดับ (คะแนน 94.84 94.89 93.91 และ 93.87 ตามลำดับ) เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีคะแนนประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ข้อสังเกตหนึ่งที่พบในบุคลากรทั้ง 4 กลุ่ม คือ ส่วนใหญ่ คือ บุคลากรในสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่า ผลการประเมินในภาพรวมทั้งการทำเรือแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มดีมาก ซึ่งจำเป็นต้องมีวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันด้วยหรือไม่

ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงาน

สังกัด	ค่าเฉลี่ย (คะแนน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับคะแนน (คน)					
		ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง	รวม
ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการทำเรือ	89.78	65	38	10	2		115
สายตรวจสอบ	93.91	21	4				25
สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล	90.52	103	61	5			169
สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร	94.59	235	40	2			277
สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ	94.84	76	4	2	1		83
สายวิศวกรรม	91.69	293	136	10	3	1	443
ท่าเรือกรุงเทพ	87.06	658	726	351	1	1	1737
ท่าเรือแหลมฉบัง	93.87	187	41	8			236
รวม	92.03	1,638	1,050	388	7	2	3,085

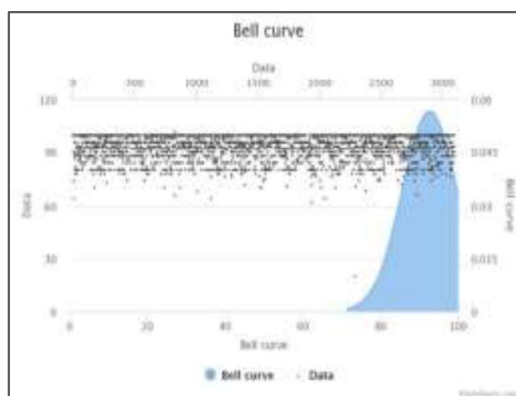
ภาพรวมผลประเมินผลงาน (KPIs)

เมื่อพิจารณาเฉพาะผลงานเพียงด้านเดียว โดยให้คะแนนผลประเมินอยู่บนฐาน 100 คะแนน จากรูปด้านล่าง พบว่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของผลประเมินผลงานอยู่ที่ 92.59 และจากแผนภาพที่แสดงทำให้ทราบว่าผลคะแนนประเมินมีการกระจายตัวเบ้ไปทางขวา และมีความโค้งตัวสูงในคะแนน 95-100 คะแนน บ่งชี้ให้เห็นว่ามีจำนวนผู้มีคะแนนในระดับดีมากจำนวนมาก

- การกระจายตัวของบุคลากรตามกลุ่มผลประเมินผลงาน (KPIs)

ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยคะแนนผลงาน

เกณฑ์ (ช่วงคะแนน)	ภาพรวม	
	จำนวน	ร้อยละ
ต้องปรับปรุง (<59.99)	1	0.03
พอใช้ (60-69.99)	8	0.26
มาตรฐาน (70-79.99)	112	3.63
ดี (80-89.99)	682	22.11
ดีมาก (>90)	2,282	73.97
รวม	3,085	100.00
คะแนนเฉลี่ย	92.59	



ทั้งนี้สายงานที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของผลประเมินด้านผลงานสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สายตรวจสอบ รองลงมา คือ สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ และสายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร (คะแนน 97.12 96.92 และ 96.40 ตามลำดับ) เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีคะแนนประเมินอยู่ในระดับดีมาก

ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยคะแนนผลงาน จำแนกตามหน่วยงาน

สังกัด	ค่าเฉลี่ย (คะแนน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับคะแนน (คน)					
		ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง	รวม
ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการทำเรือ	91.72	87	22	4	2		115
สายตรวจสอบ	97.12	22	3				25
สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบริษัทภิบาล	92.26	122	47				169
สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร	96.40	253	24				277
สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ	96.92	80	1	2			83
สายวิศวกรรม	93.85	330	106	6	1		443
ท่าเรือกรุงเทพ	91.15	1,195	446	93	2	1	1,737
ท่าเรือแหลมฉบัง	95.09	193	33	7	3		236
รวม	94.30	2,282	682	112	8	1	3,085

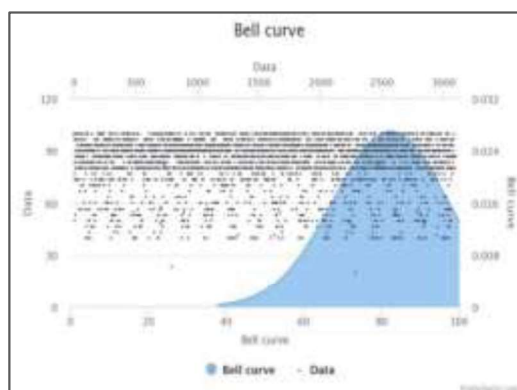
ภาพรวมผลประเมินพฤติกรรม (Behavior)

เมื่อพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมเพียงด้านเดียว โดยให้คะแนนผลประเมินอยู่บนฐาน 100 คะแนน เช่นเดียวกับผลงาน (KPI) จากรูปด้านล่าง พบว่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของผลประเมินพฤติกรรมอยู่ที่ 82.22 ซึ่งต่ำกว่า ด้านผลงาน และจากแผนภาพด้านล่างทำให้ทราบว่าผลคะแนนประเมินมีการกระจายตัวเบ้ไปทางขวาเช่นกัน แต่มีการโก่งตัวสูงในคะแนน 80-85 คะแนน บ่งชี้ให้เห็นว่ามีจำนวนผู้มีคะแนนในระดับดีมาก จำนวนมาก

● การกระจายตัวของบุคลากรตามกลุ่มผลประเมินพฤติกรรม (Behavior)

ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรม

เกณฑ์ (ช่วงคะแนน)	ภาพรวม	
	จำนวน	ร้อยละ
ต้องปรับปรุง (<59.99)	334	10.83
พอใช้ (60-69.99)	124	4.02
มาตรฐาน (70-79.99)	353	11.44
ดี (80-89.99)	938	30.41
ดีมาก (>90)	1,336	43.31
รวม	3,085	100.00
คะแนนเฉลี่ย	82.22	



สำหรับสายงานที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของผลประเมินพฤติกรรมสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ทำเรือแหลมฉบัง รองลงมาคือ สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร และสายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ (คะแนน 90.93 90.39 และ 89.97 ตามลำดับ) ข้อสังเกตหนึ่งที่พบ คือ คะแนนเฉลี่ยโดยรวมของแต่ละสายงานค่อนข้างแตกต่างกัน คือ อยู่ในช่วง 78-91 คะแนน ซึ่งตรงข้ามกับคะแนนประเมินผลงานที่พบว่ามีค่าแตกต่างกันน้อยกว่า คือ อยู่ในช่วง 91-97 คะแนน

ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรม จำแนกตามหน่วยงาน

สังกัด	ค่าเฉลี่ย (คะแนน)	จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับคะแนน (คน)					
		ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง	รวม
ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการทำเรือ	85.47	55	33	20	5	2	115
สายตรวจสอบ	86.42	11	10	4			25
สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล	86.68	89	62	10	4	4	169
สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร	90.39	167	99	7	1	3	277
สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ	89.97	63	11	3	5	1	83
สายวิศวกรรม	86.59	241	143	25	25	9	443
ทำเรือกรุงเทพ	77.53	551	523	271	79	313	1,737
ทำเรือแหลมฉบัง	90.93	159	57	13	5	2	236
รวม	86.75	1,336	938	353	124	334	3,085

เมื่อทำการจำแนกพนักงานออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามตาราง 9 ช่อง (9 Box) พบว่า มีการกระจายตัวอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

กลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Top Talent) คิดเป็น 38.12% ของบุคลากรรวม

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการทำเรือ	49	4.17
สายตรวจสอบ	8	0.68
สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล	76	6.46
สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร	158	13.44
สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ	63	5.36
สายวิศวกรรม	199	16.92
ท่าเรือกรุงเทพ	492	41.84
ท่าเรือแหลมฉบัง	131	11.14
รวม	1,176	100.00

กลุ่มผู้มีศักยภาพ (New Opportunities) คิดเป็น 5.09% ของบุคลากรรวม

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการทำเรือ	6	3.82
สายตรวจสอบ	3	1.91
สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล	13	8.28
สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร	9	5.73
สายวิศวกรรม	42	26.75
ท่าเรือกรุงเทพ	58	36.94
ท่าเรือแหลมฉบัง	26	16.56
รวม	157	100.00

กลุ่มผู้มีความสามารถ (Misaligned Talent) คิดเป็น 0.1% ของบุคลากรรวม

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
ท่าเรือกรุงเทพ	1	33.33
ท่าเรือแหลมฉบัง	2	66.67
รวม	3	100.00

กลุ่มผู้นำใหม่ (Rising Star) คิดเป็น 22.85% ของบุคลากรรวม

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการทำเรือ	32	4.54
สายตรวจสอบ	14	1.99
สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล	40	5.67
สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร	92	13.05

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ	13	1.84
สายวิศวกรรม	110	15.6
ท่าเรือกรุงเทพ	348	49.36
ท่าเรือแหลมฉบัง	56	7.94
รวม	705	100.00

ผู้มีผลงานดี (Core Performer) c

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการทำเรือ	19	3.26
สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล	32	5.50
สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร	14	2.41
สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ	1	0.17
สายวิศวกรรม	58	9.97
ท่าเรือกรุงเทพ	445	76.46
ท่าเรือแหลมฉบัง	13	2.23
รวม	582	100.00

ผู้เริ่มงาน (New to Role) คิดเป็น 0.13% ของบุคลากรรวม

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการทำเรือ	2	50.00
ท่าเรือกรุงเทพ	1	25.00
ท่าเรือแหลมฉบัง	1	25.00
รวม	4	100.00

ผู้มีผลงานสูง (Outstanding Performer) คิดเป็น 13.00% ของบุคลากรรวม

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการทำเรือ	6	1.50
สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล	6	1.50
สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร	3	0.75
สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ	4	1.00
สายวิศวกรรม	21	5.24
ท่าเรือกรุงเทพ	355	88.53
ท่าเรือแหลมฉบัง	6	1.50
รวม	401	100.00

ผู้มีผลงานมาตรฐาน (Solid Performer) คิดเป็น 1.78% ของบุคลากรรวม

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการการทำเรือ	1	1.82
สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล	2	3.64
สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร	1	1.82
สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ	2	3.64
สายวิศวกรรม	12	21.82
ท่าเรือกรุงเทพ	36	65.45
ท่าเรือแหลมฉบัง	1	1.82
รวม	55	100.00

ผู้มีศักยภาพต่ำ (Under performer) คิดเป็น 0.06% ของบุคลากรรวม

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายวิศวกรรม	1	50.00
ท่าเรือกรุงเทพ	1	50.00
รวม	2	100.00

ตารางแสดงจำนวนของบุคลากรในแต่ละกลุ่มตามผลงานและพฤติกรรม (9 Boxes) จำแนกตามหน่วยงาน

สังกัด		ผู้มีความสามารถต่ำ (Under performer)	ผู้เริ่มงาน (New to role)	ผู้มีความสามารถมาตรฐาน (Solid Performer)	ผู้มีความสามารถ (Misaligned Talent)	ผู้ผลงานดี (Core Performer)	ผู้ผลงานสูง (Outstanding Performer)	ผู้มีความก้าวหน้า (New Opportunities)	ผู้ใหม่ (Rising Star)	ผู้มีความก้าวหน้าสูง (Top Talent)
คนเก่ง	คะแนนผลงาน (KPIs)	ต่ำกว่ามาตรฐาน	พอใช้-ดี	ต่ำกว่ามาตรฐาน	ต่ำกว่ามาตรฐาน	พอใช้-ดี	พอใช้-ดี	พอใช้-ดี	ดีมาก	ดีมาก
	คะแนนพฤติกรรม (Behavior)	ต่ำกว่ามาตรฐาน	ต่ำกว่ามาตรฐาน	พอใช้-ดี	ดีมาก	พอใช้-ดี	ต่ำกว่ามาตรฐาน	ดีมาก	พอใช้-ดี	ดีมาก
คนธรรมดา	ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการท่าเรือ	-	2	1	-	19	6	6	32	49
	สายตรวจสอบ	-	-	-	-	-	-	3	14	8
	สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล	-	-	2	-	32	6	13	40	76
	สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร	-	-	1	-	14	3	9	92	158
	สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ	-	-	2	-	1	4	-	13	63
	สายวิศวกรรม	1	-	12	-	58	21	42	110	199
	ท่าเรือกรุงเทพ	1	1	36	1	445	355	58	348	492
	ท่าเรือแหลมฉบัง	-	1	1	2	13	6	26	56	131
รวม		2	4	55	3	582	401	157	705	1,176

การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลประเมินการปฏิบัติงานระหว่างปี 2563-2565

เมื่อได้ทำการเปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างปี 2563-2565 จำนวน 6 รอบการประเมิน พบว่า มีแนวโน้มให้เห็นถึงสัดส่วนของผู้รับการประเมินที่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญในหลายหน่วยงาน อาทิเช่น สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร สายวิศวกรรม และท่าเรือกรุงเทพ โดยจำนวนที่ลดลงเป็นผลเนื่องจากการชะลอรับคนเข้าสู่องค์กร การจัดโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด และการเกษียณอายุของบุคลากร

ตารางแสดงการเปรียบเทียบจำนวนผู้รับการประเมินในช่วงระหว่างปีงบประมาณ 2563-2565

รายการ	ปี 2563		ปี 2564		ปี 2565	
	รอบ 1	รอบ 2	รอบ 1	รอบ 2	รอบ 1	รอบ 2
จำนวนผู้ที่ได้รับการประเมินทั้งหมด	3,433	3,439	3,245	3,234	3,236	3,085
• ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการการท่าเรือ	127	130	126	121	121	115
• สายตรวจสอบ	37	37	31	31	31	25
• สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล	204	201	177	186	186	169
• สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร	323	323	297	297	298	277
• สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ	91	91	88	90	90	83
• สายวิศวกรรม	495	487	451	446	446	443
• ท่าเรือกรุงเทพ	1,897	1,912	1,822	1,817	1,818	1,737
• ท่าเรือแหลมฉบัง	259	258	253	246	246	236
จำนวนผู้ที่ได้รับการประเมินไม่ครบถ้วน (เช่น มีผลประเมินเพียงด้านใดด้านหนึ่ง)	2	17	5	2	0	0
จำนวนผู้ที่ยังไม่ได้รับการประเมินผล	8	5	5	23	0	0
จำนวนผู้เข้าข่ายต้องได้รับการประเมิน	3,443	3,461	3,255	3,259	3,236	3,085

เมื่อเปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 6 รอบ ในภาพรวมพบว่า จำนวนผู้รับการประเมินที่มีผลคะแนนอยู่ในช่วงคะแนน “ดีมาก” (คะแนนมากกว่า 90 คะแนนขึ้นไป) ของปีงบประมาณ 2565 มีจำนวนและสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้นมาก จากเดิมในรอบปี 2563 มีอยู่ร้อยละ 34-46 ได้เพิ่มเป็นร้อยละ 36-52 ในปีงบประมาณ 2564 และร้อยละ 53-55 ในปีงบประมาณ 2565

ตารางแสดงการเปรียบเทียบจำนวนผู้รับการประเมินในแต่ละช่วงคะแนนของปีงบประมาณ 2563-2565

เกณฑ์ (ช่วงคะแนน)	รอบ 1/2563		รอบ 2/2563		รอบ 1/2564		รอบ 2/2564		รอบ 1/2565		รอบ 2/2565	
	จน.	%	จน.	%	จน.	%	จน.	%	จน.	%	จน.	%
ต้องปรับปรุง (<59.99)	383	11.16	8	0.23	29	0.84	2	0.06	2	0.06	2	0.06
พอใช้ (60-69.99)	124	3.61	14	0.41	79	2.30	7	0.20	7	0.22	7	0.23
มาตรฐาน (70-79.99)	443	12.90	238	6.93	313	9.12	98	2.85	98	3.03	388	12.58
ดี (80-89.99)	1,299	37.84	1,600	46.61	1,582	46.08	1,337	38.95	1,334	41.22	1,050	34.04
ดีมาก (>90)	1,184	34.49	1,582	46.08	1,242	36.18	1,790	52.14	1,796	55.50	1,638	53.1
รวม	3,433	100.00	3,442	100.00	3,245	100.00	3,234	100.00	3,236	100.00	3,085	100
คะแนนเฉลี่ย	79.65		88.77		87.20		90.03		90.04		92.03	

นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละกลุ่มเริ่มเปลี่ยนแปลงไป โดยในรอบที่ 1/2563 นั้น จะมีผู้รับการประเมินในกลุ่มต้องปรับปรุง (ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 60) ร้อยละ 11.16 และนับตั้งแต่รอบการประเมินที่ 2/2563-2/2565 พบว่า จำนวนบุคลากรในกลุ่มนี้มีต่ำกว่าร้อยละ 1 มาโดยตลอด และจะเห็นได้ว่าคะแนนของการประเมินในรอบ 2/2565 บุคลากรกลุ่มใหญ่ คือ ผู้ที่มีผลงาน “ดี” และ “ดีมาก” สถานการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นได้จากหลายเหตุผล ได้แก่

1) ตัวชี้วัดผลงานอาจมีการกำหนดค่าเป้าหมายที่ต่ำเกินไป หรือไม่มีความท้าทายเพียงพอ ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ได้คะแนนประเมินผลงานสูง สถานการณ์นี้เกิดขึ้นในสายงานหลัก เช่น ฝ่ายการร่อนน้ำที่พบว่า ทุกคนได้คะแนนประเมิน 100 คะแนนเท่ากันทุกคน

2) ตัวชี้วัดผลงานหลายตัวชี้วัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายงานสนับสนุน วัดผลงานจากกระบวนการทำงานมากกว่าผลลัพธ์ของงาน (วัดแบบ Milestone) และกำหนดตัวชี้วัดขึ้นเอง ซึ่งตัวชี้วัดผลงานส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่บุคลากรในสังกัดสามารถควบคุมให้แล้วเสร็จได้ภายในเวลาที่กำหนด

3) ตัวชี้วัดผลงานหลายตัว ยังไม่มีมาตรฐานเดียวกัน และที่มาของการกำหนดค่าเป้าหมายในระดับ 4-5 ยังไม่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลที่เหนือกว่าบุคคลอื่นอย่างเห็นได้ชัดเจน เกณฑ์ในค่าคะแนนนี้ส่วนใหญ่เป็นคะแนนที่สะท้อนว่า หากพนักงานรับผิดชอบงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายจะได้คะแนนในระดับดังกล่าว

จากตาราง เมื่อแยกองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการประเมินผลงาน (KPIs) และผลการประเมินพฤติกรรม โดยให้ผลประเมินทั้งสองอยู่บนฐาน 100 คะแนนเต็มเช่นกัน จะเห็นว่า ผลประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกหน่วยงานมีแนวโน้มปรับตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้คะแนนประเมินในองค์ประกอบนี้เป็นคะแนนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70-80) ของคะแนนประเมินโดยรวมในแต่ละบุคคล สถานการณ์นี้เกิดขึ้นในผลประเมินพฤติกรรมเช่นเดียวกัน ซึ่งจะพบว่ามีเพียงสายตรวจสอบเพียงสายงานเดียวที่มีคะแนนประเมินพฤติกรรมต่ำกว่าปี 2563 แต่ก็เป็นการลดต่ำลงเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ตารางแสดงการเปรียบเทียบคะแนนประสิทธิผลงาน (KPIs) ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ 2563-2565

สังกัด	คะแนนเฉลี่ย						จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับคะแนน (รอบการประเมิน 2/2565)					
	1/2563	2/2563	1/2564	2/2564	1/2565	2/2565	ดีมาก	ดี	มาตรฐาน	พอใช้	ต้องปรับปรุง	รวม
ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการท่าเรือ	79.90	88.97	88.21	93.07	93.07	91.72	87	22	4	2		115
	98.00	98.68	92.58	92.45	92.45	97.12	22	3				25
	83.05	89.81	84.82	90.60	90.60	92.26	122	47				169
	87.43	90.65	88.65	92.66	92.66	96.4	253	24				277
	71.56	89.60	75.19	91.98	91.98	96.92	80	1	2			83
	93.02	94.79	93.33	94.98	94.98	93.85	330	106	6	1		443
	90.03	91.80	91.34	92.26	92.25	91.15	1195	446	93	2	1	1,737
	83.09	91.94	84.26	93.47	93.47	95.09	193	33	7	3		236
รวม	88.50	91.92	89.91	92.68	92.70	94.30	2,282	682	112	8	1	3,085

ตารางแสดงการเปรียบเทียบคะแนนประเมิณพฤติกรรม (Behavior) ในรอบการประเมินของปีงบประมาณ 2563-2565

สังกัด	คะแนนเฉลี่ย						จำนวนบุคลากรในแต่ละระดับคะแนน (รอบการประเมิน 2/2565)					
	1/2563	2/2563	1/2564	2/2564	1/2565	2/2565	ดีมาก	ดี	มาตรฐาน	พอใช้	ต้องปรับปรุง	รวม
ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการท่าเรือ สายตรวจสอบ สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล สายบริหารการเงินและกลยุทธ์องค์กร สายบริหารสินทรัพย์และพัฒนาธุรกิจ สายวิศวกรรม ท่าเรือกรุงเทพ ท่าเรือแหลมฉบัง	74.65	84.25	80.73	87.45	87.45	85.47	55	33	20	5	2	115
	83.71	91.25	86.47	87.33	87.33	86.42	11	10	4			25
	76.81	81.34	81.64	83.55	83.55	86.68	89	62	10	4	4	169
	81.82	87.88	83.75	90.46	90.46	90.39	167	99	7	1	3	277
	79.72	85.44	85.81	87.98	87.98	89.97	63	11	3	5	1	83
	79.10	84.52	84.17	84.90	84.90	86.59	241	143	25	25	9	443
	77.10	78.17	78.80	81.40	81.40	77.53	551	523	271	79	313	1,737
	78.76	84.45	83.77	88.10	88.10	90.93	159	57	13	5	2	236
รวม	78.06	81.20	80.88	83.82	83.82	86.75	1,336	938	353	124	334	3,085