

ส่วนงาน สฟพ.ฝพบ. โทร. (800) 55573

ที่ 499 /65

วันที่ 22 ก.ย.65

ส่งท.ที่ 256/65
ร.ก.ย. 09.05 น.
10 ก.ย. 65
23 ก.ย. 65 (16:25 น.)

เรื่อง รายงานผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ของพนักงาน ทอท.

ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ประจำปีงบประมาณ 2565 ผ่านระบบ ERP

รณอ.ที่ 2796/65
23 ก.ย. 65 นนทบุรี

เรียน กอญ. (ผ่าน รณอ.) (ผ่าน ผอ.ก.สบวท.)

1. เรื่องเดิม

1.1 ตามอนุมัติ กอญ. เมื่อวันที่ 16 ก.ย.64 ท้ายหนังสือ ทอท.ที่ 9548/64 ลงวันที่ 10 ก.ย.64 ให้ ฝพบ.นำสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ของพนักงาน ทอท. ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร จำนวน 4 สมรรถนะ คือ 1) มีภาวะผู้นำ (Leadership) 2) บริหารจัดการธุรกิจยอดเยี่ยม (Business Management) 3) สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) และ 4) สร้างสรรค์คุณค่าร่วมกันขององค์กร (Create Shared Value) ไปใช้ในการประเมินและพัฒนาพนักงาน ทอท. นั้น (เอกสารแนบ 1)

1.2 ตามสั่งการ กอญ.เมื่อวันที่ 9 ส.ค.65 ท้ายหนังสือ ทอท.ที่ 8902/65 ลงวันที่ 8 ส.ค.65 ให้ผู้บริหาร ทอท. และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการประเมินสมรรถนะของพนักงาน ทอท. ประจำปีงบประมาณ 2565 ผ่านระบบ ERP ระหว่างวันที่ 10 – 19 ส.ค.65 เพื่อ สบวท.จะได้นำผลการประเมินสมรรถนะ มาวิเคราะห์และวางแผน พัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ต่อไป (เอกสารแนบ 2)

2. ข้อมูลประกอบการพิจารณา

ฝพบ. ได้ดำเนินการประเมินและวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ของพนักงานทอท. ที่ดำรงตำแหน่งบริหารแล้ว สรุปผลการประเมินสมรรถนะฯ ดังนี้

2.1 กลุ่มเป้าหมายพนักงานที่ดำรงตำแหน่งบริหาร จำนวน 526 คน (ข้อมูล ณ 30 มิ.ย.65) โดยมีผู้ที่ได้รับการประเมินสมรรถนะฯ จากผู้บังคับบัญชา จำนวน 505 คน คิดเป็นร้อยละ 96

2.2 ผลการประเมินค่าช่องว่างสมรรถนะแบ่งตามสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency Gap) ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ดังนี้ (เอกสารแนบ 3)

2.2.1 มีภาวะผู้นำ (Leadership) คือ มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรได้ ทุกสถานการณ์ โดยผ่านกระบวนการของการสื่อสารถ่ายทอดภาพวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน สามารถ กระตุ้นทีมงานให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจร่วมมือสนับสนุนกันและสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดแรงบันดาลใจมุ่งสู่ เป้าหมายความเป็นเลิศ มีความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่าย พร้อมทั้งบริหารและพัฒนาศักยภาพทีมงานที่มีความสามารถและมีผลงานในระดับสูง

- แสดงสมรรถนะ...

- แสดงสมรรถนะต่ำกว่าค่าคาดหวังที่กำหนด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 5.94
- แสดงสมรรถนะตามค่าคาดหวังที่กำหนด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90
- แสดงสมรรถนะสูงกว่าค่าคาดหวังที่กำหนด จำนวน 425 คน คิดเป็นร้อยละ 84.16

2.2.2 บริหารจัดการธุรกิจยอดเยี่ยม (Business Management) คือ มีความรอบรู้หลักการดำเนินธุรกิจขององค์กร ผลประกอบการ การบริหารจัดการท่าอากาศยาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและคู่ค้าทางธุรกิจ ท่าอากาศยาน เข้าใจแนวโน้มการตลาด เทคโนโลยี ความเคลื่อนไหวของคู่แข่งชั้น รวมถึงสามารถระบุโอกาสและข้อจำกัดในการดำเนินธุรกิจขององค์กร วิเคราะห์กลยุทธ์ แก้ไขพัฒนา การดำเนินงาน การขับเคลื่อน ติดตามประเมินผล และบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อให้แผนงานได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์

- แสดงสมรรถนะต่ำกว่าค่าคาดหวังที่กำหนด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74
- แสดงสมรรถนะตามค่าคาดหวังที่กำหนด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 8.71
- แสดงสมรรถนะสูงกว่าค่าคาดหวังที่กำหนด จำนวน 432 คน คิดเป็นร้อยละ 85.54

2.2.3 สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) คือ มีความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการปรับตัวยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานภายใต้ภาวะความกดดัน มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถมอบอำนาจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามข้อตกลงในการปฏิบัติงานและสามารถนำการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

- แสดงสมรรถนะต่ำกว่าค่าคาดหวังที่กำหนด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 7.13
- แสดงสมรรถนะตามค่าคาดหวังที่กำหนด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 9.31
- แสดงสมรรถนะสูงกว่าค่าคาดหวังที่กำหนด จำนวน 422 คน คิดเป็นร้อยละ 83.56

2.2.4 สร้างสรรค์คุณค่าร่วมกันขององค์กร (Create Shared Value) คือ มีความรอบรู้เรื่องผลกระทบของการทำธุรกิจที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม ใช้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานให้เป็นระบบ ตรวจสอบได้ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมและลบลบภาวะต่อสิ่งแวดล้อม ประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อการสร้างสรรค์คุณค่าร่วมกันและยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร สร้างหุ้นส่วนธุรกิจ เพื่อการสร้างสรรค์คุณค่าร่วมกัน สนับสนุนความยั่งยืนขององค์กร

- แสดงสมรรถนะต่ำกว่าค่าคาดหวังที่กำหนด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74
- แสดงสมรรถนะตามค่าคาดหวังที่กำหนด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 9.31
- แสดงสมรรถนะสูงกว่าค่าคาดหวังที่กำหนด จำนวน 429 คน คิดเป็นร้อยละ 84.95

2.3 ผลการประเมินค่าช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) แบ่งตามระดับพนักงาน

(เอกสารแนบ 4)

2.3.1 พนักงานระดับ 11 จำนวน 12 คน ไม่พบว่ามีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะ

(Competency Gap)

2.3.2 พนักงานระดับ 10 จำนวน 29 คน พบว่า มีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) มากที่สุด คือ สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) คิดเป็นร้อยละ 10.34

2.3.3 พนักงานระดับ 9 จำนวน 84 คน พบว่า มีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) มากที่สุด จำนวน 2 สมรรถนะ คือ สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) และสร้างสรรค์คุณค่าร่วมกันขององค์กร (Create Shared Value) คิดเป็นร้อยละ 7.14

2.3.4 พนักงานระดับ 8 จำนวน 343 คน พบว่า มีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) มากที่สุด คือ สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) คิดเป็นร้อยละ 7.29

2.3.5 พนักงานระดับ 7 จำนวน 37 คน พบว่า มีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) และสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) คิดเป็นร้อยละ 5.41

2.4 ภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ประจำปีงบประมาณ 2565 พบว่า พนักงาน ทอท. ที่ดำรงตำแหน่งบริหารมีช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เรียงตามสมรรถนะจากมากไปน้อย คือ ลำดับที่ 1 สร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) (คิดเป็นร้อยละ 7.13), ลำดับที่ 2 ภาวะผู้นำ (Leadership) (คิดเป็นร้อยละ 5.94) ลำดับที่ 3 บริหารจัดการธุรกิจยอดเยี่ยม (Business Management) (คิดเป็นร้อยละ 5.74) และสร้างสรรค์คุณค่าร่วมกันขององค์กร (Create Shared Value) (คิดเป็นร้อยละ 5.74)

2.5 ปัญหาและข้อขัดข้องจากการดำเนินการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ของพนักงาน ทอท. ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร สรุปดังนี้

2.5.1 หากมีผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะในระบบ พนักงานส่วนงานสนับสนุน (Back Office) จะไม่สามารถปรับปรุง หรือแก้ไขข้อมูลที่เป็นข้อขัดข้องได้ จนกว่าผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะแล้วเสร็จและไม่มีผู้ใช้งานระบบประเมิน

2.5.2 ระบบการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ยังไม่สามารถดำเนินการโดยเชื่อมโยงกับอุปกรณ์ไร้สายและอุปกรณ์พกพาอื่นๆ ซึ่งหากมีการพัฒนาจะส่งผลให้การประเมินสมรรถนะของ ทอท. มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.6 ฝพบ...

2.6 ฝพบ.จะดำเนินการเสนอแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และหลักสูตรที่จะใช้ในการปิดช่องว่างสมรรถนะพนักงาน ทอท. ที่ดำรงตำแหน่งบริหารต่อคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทอท. เพื่อพิจารณาและนำเรียน กอญ. เพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป ทั้งนี้ ฝพบ. จะดำเนินการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารฯ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทอท. อย่างต่อเนื่องต่อไป (เอกสารแนบ 5)

3. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

3.1 รับทราบผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ของพนักงาน ทอท. ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร ประจำปีงบประมาณ 2565

3.2 ให้ สบวท. แจ้งผลการประเมินให้พนักงาน ทอท. ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร เพื่อเตรียมพัฒนาบุคลากรต่อไป

3.3 ให้ ฝรส. ดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินสมรรถนะในส่วนที่เกี่ยวข้อง
จึงเรียนมาเพื่อกรุณาทราบตามข้อ 3.1 และสั่งการตามข้อ 3.2 และ 3.3 ให้ต่อไปด้วย

ผอ.ก.ฝพบ.

เรียน กอญ.
เพื่อทราบและกรุณาสั่งการ
ให้ต่อไปด้วย

รลช.

23 ก.ย. 65
อรช.
23 ก.ย. 65

- ทราบแล้ว
- รลช. และ ไร่ช. ทราบ
- สบวท. และ ฝรส. ดำเนินการตามข้อ 3.2 และ 3.3 ตามลำดับ

กอญ.

26 ก.ย. 65

3 ต.ค. รลช. ไร่ช. อรช. สบวท. ไร่ช. นลช.
26 ก.ย. 65

สรุปผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) พนง.ที่ดำรงตำแหน่งบริหารของ สทอ. ประจำปีงบประมาณ 2565

โดยแยกตามสมรรถนะการบริหาร

Managerial Competency	ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) พนง.ที่ดำรงตำแหน่งบริหาร									
	จำนวน 505 คน									
	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง				ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง				
	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	
M 01 Leadership	0 คน	3 คน	13 คน	14 คน	50 คน	103 คน	199 คน	114 คน	9 คน	
	0.00	0.59	2.57	2.77	9.90	20.40	39.41	22.57	1.78	
	รวม 30 คน				รวม 50 คน	รวม 425 คน				
	คิดเป็นร้อยละ 5.94				คิดเป็นร้อยละ 9.90	คิดเป็นร้อยละ 84.16				
M 02 Business Management	0 คน	3 คน	12 คน	14 คน	44 คน	125 คน	193 คน	102 คน	12 คน	
	0.00	0.59	2.38	2.77	8.71	24.75	38.22	20.20	2.38	
	รวม 29 คน				รวม 44 คน	รวม 432 คน				
	คิดเป็นร้อยละ 5.74				คิดเป็นร้อยละ 8.71	คิดเป็นร้อยละ 85.54				
M 03 Change Catalyst	0 คน	3 คน	14 คน	19 คน	47 คน	115 คน	187 คน	110 คน	10 คน	
	0.00	0.59	2.77	3.76	9.31	22.77	37.03	21.78	1.98	
	รวม 36 คน				รวม 47 คน	รวม 422 คน				
	คิดเป็นร้อยละ 7.13				คิดเป็นร้อยละ 9.31	คิดเป็นร้อยละ 83.56				
M 04 Create Shared Value	0 คน	3 คน	14 คน	12 คน	47 คน	103 คน	192 คน	128 คน	6 คน	
	0.00	0.59	2.77	2.38	9.31	20.40	38.02	25.35	1.19	
	รวม 29 คน				รวม 47 คน	รวม 429 คน				
	คิดเป็นร้อยละ 5.74				คิดเป็นร้อยละ 9.31	คิดเป็นร้อยละ 84.95				

สรุปภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ประจำปีงบประมาณ 2565
โดยแยกตามระดับพนักงาน

Managerial Competency		M 01 Leadership			M 02 Business Management			M 03 Change Catalyst			M 04 Create Shared Value		
		ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ		
ระดับ	จำนวน (คน)	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง
ระดับ 11	12	0	12	0	0	12	0	0	12	0	0	12	0
ระดับ 10	29	2	10	17	2	4	23	3	6	20	1	5	23
ระดับ 9	84	5	11	68	4	12	68	6	9	69	6	11	67
ระดับ 8	343	21	17	305	22	13	308	25	17	301	21	17	305
ระดับ 7	37	2	0	35	1	3	33	2	3	32	1	2	34
รวมจำนวน (คน)	505	30	50	425	29	44	432	36	47	422	29	47	429
ค่าเฉลี่ย (%)		5.94	9.90	84.16	5.74	8.71	85.54	7.13	9.31	83.56	5.74	9.31	84.95

สรุปภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ประจำปีงบประมาณ 2565

พนักงาน ทอท. ระดับ 11 จำนวน 12 คน

Managerial Competency		M 01 Leadership			M 02 Business Management			M 03 Change Catalyst			M 04 Create Shared Value		
		ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ		
ระดับ	จำนวน (คน)	ต่ำกว่า ค่าคาดหวัง	ตาม ค่าคาดหวัง	สูงกว่า ค่าคาดหวัง	ต่ำกว่า ค่าคาดหวัง	ตาม ค่าคาดหวัง	สูงกว่า ค่าคาดหวัง	ต่ำกว่า ค่าคาดหวัง	ตาม ค่าคาดหวัง	สูงกว่า ค่าคาดหวัง	ต่ำกว่า ค่าคาดหวัง	ตาม ค่าคาดหวัง	สูงกว่า ค่าคาดหวัง
ระดับ 11	12	0	12	0	0	12	0	0	12	0	0	12	0
จำนวน (คน)	12	0	12	0	0	12	0	0	12	0	0	12	0
ค่าเฉลี่ย (%)		0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00	0.00

- พนักงาน ทอท. ระดับ 11 จำนวน 12 คน ไม่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)

สรุปภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ประจำปีงบประมาณ 2565

พนักงาน ทอท. ระดับ 10 จำนวน 29 คน

Managerial Competency		M 01 Leadership			M 02 Business Management			M 03 Change Catalyst			M 04 Create Shared Value		
		ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ		
ระดับ	จำนวน (คน)	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง
ระดับ 10	29	2	10	17	2	4	23	3	6	20	1	5	23
จำนวน (คน)	29	2	10	17	2	4	23	3	6	20	1	5	23
ค่าเฉลี่ย (%)		6.90	34.48	58.62	6.90	13.79	79.31	10.34	20.69	68.97	3.45	17.24	79.31

ผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ของพนักงาน ทอท. ระดับ 10

- พนักงาน ทอท. ระดับ 10 จำนวน 23 คน มีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะด้าน Business Management และ Create Share Value สูงกว่าค่าคาดหวังมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.31
- พนักงาน ทอท. ระดับ 10 จำนวน 3 คน มีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะด้าน Change Catalyst ต่ำกว่าค่าคาดหวังมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.34

สรุปภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ประจำปีงบประมาณ 2565

พนักงาน ทอท. ระดับ 9 จำนวน 84 คน

Managerial Competency		M 01 Leadership			M 02 Business Management			M 03 Change Catalyst			M 04 Create Shared Value		
		ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ		
ระดับ	จำนวน (คน)	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง
ระดับ 9	84	5	11	68	4	12	68	6	9	69	6	11	67
รวมจำนวน (คน)	84	5	11	68	4	12	68	6	9	69	6	11	67
ค่าเฉลี่ย (%)		5.95	13.10	80.95	4.76	14.29	80.95	7.14	10.71	82.14	7.14	13.10	79.76

ผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ของพนักงาน ทอท. ระดับ 9

- พนักงาน ทอท. ระดับ 9 จำนวน 69 คน มีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะด้าน Change Catalyst สูงกว่าค่าคาดหวังมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.14
- พนักงาน ทอท. ระดับ 9 จำนวน 6 คน มีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะด้าน Change Catalyst และ Create Shared Value ต่ำกว่าค่าคาดหวังมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.14

สรุปภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ประจำปีงบประมาณ 2565

พนักงาน ทอท. ระดับ 8 จำนวน 343 คน

Managerial Competency		M 01 Leadership			M 02 Business Management			M 03 Change Catalyst			M 04 Create Shared Value		
		ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ		
ระดับ	จำนวน (คน)	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง
ระดับ 8	343	21	17	305	22	13	308	25	17	301	21	17	305
รวมจำนวน (คน)	343	21	17	305	22	13	308	25	17	301	21	17	305
ค่าเฉลี่ย (%)		6.12	4.96	88.92	6.41	3.79	89.80	7.29	4.96	87.76	6.12	4.96	88.92

ผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ของพนักงาน ทอท. ระดับ 8

- พนักงาน ทอท. ระดับ 8 จำนวน 308 คน มีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะด้าน Business Management สูงกว่าค่าคาดหวังมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.80
- พนักงาน ทอท. ระดับ 8 จำนวน 25 คน มีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะด้าน Change Catalyst ต่ำกว่าค่าคาดหวังมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.29

สรุปภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ประจำปีงบประมาณ 2565

พนักงาน ทอท. ระดับ 7 จำนวน 37 คน

Managerial Competency		M 01 Leadership			M 02 Business Management			M 03 Change Catalyst			M 04 Create Shared Value		
		ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ			ช่องว่างสมรรถนะ		
ระดับ	จำนวน (คน)	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง	ต่ำกว่าค่าคาดหวัง	ตามค่าคาดหวัง	สูงกว่าค่าคาดหวัง
ระดับ 7	37	2	0	35	1	3	33	2	3	32	1	2	34
รวมจำนวน (คน)	37	2	0	35	1	3	33	2	3	32	1	2	34
ค่าเฉลี่ย (%)		5.41	0.00	94.59	2.70	8.11	89.19	5.41	8.11	86.49	2.70	5.41	91.89

ผลการประเมินสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) ของพนักงาน ทอท. ระดับ 7

- พนักงาน ทอท. ระดับ 7 จำนวน 35 คน มีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะด้าน Leadership สูงกว่าค่าคาดหวังมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.59
- พนักงาน ทอท. ระดับ 7 จำนวน 2 คน มีค่าเฉลี่ยช่องว่างสมรรถนะด้าน Leadership และ Change Catalyst ต่ำกว่าค่าคาดหวังมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.41