

การดำเนินโครงการด้านบุคลากรที่สำคัญ ประจำปี 2565

“Smart People for Smart Port and Logistic Business”



4.1 โครงการสำคัญรองรับกลยุทธ์ ตามแผนแม่บทด้านบุคลากรของ กทท.



1. การวิเคราะห์ วางแผน และการจัดการกำลังคนระยะสั้นและยาว (Workforce Analysis and Planning)



2. การพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการ (Integrated HR Systems)



3. การจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน



4. การพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 สำหรับหัวหน้างาน



5. การพัฒนาทักษะด้านธุรกิจเพื่ออนาคต สำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง



6. การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล



7. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRIS)



8. การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐาน Employee Engagement

4.1.1 การวิเคราะห์ วางแผน และการจัดการกำลังคนระยะสั้นและยาว

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการปรับโครงสร้างองค์กรและประเมินอัตรากำลัง



- ศึกษาวิเคราะห์ผลผลิตภาพพนักงานในภาพรวมโดยการเปรียบเทียบอุตสาหกรรมข้างเคียง



- วิเคราะห์จำนวนอัตรากำลังของพนักงานภาพรวมกับ Productivity



- จัดทำ Employee Productivity Mapping กับจำนวนพนักงานหาความสมดุล



- วิเคราะห์อุปสงค์อุปทานของตำแหน่งงาน ก่อนออกแบบโครงสร้างอัตรากำลัง



- สรุปและจัดทำแผนการวิเคราะห์อัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว

ผลการดำเนินงาน : ฝบ. ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำโครงการฯ โดยที่ปรึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว ,แผนการทบทวนการจัดการสายอาชีพ (Career Management) และรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ ต่อผู้บริหาร กทท. รวมทั้งดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการฯ ให้กับพนักงานระดับ 12 ขึ้นไปรับทราบ เรียบร้อยแล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างที่ปรึกษาฯ นำเสนอผลการดำเนินงานโครงการฯ ต่อคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลของ กทท. เพื่อทราบ ต่อไป (รายละเอียดใน PPT)

[illegible]

4.1.2 การพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการ (Integrated HR Systems)

(การจัดการผู้สืบทอดตำแหน่ง และการจัดการสายความก้าวหน้าอาชีพ)

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการ (Integrated HR Systems)



ศึกษาและ
วิเคราะห์
กระบวนการ
และกำหนด
วิธีการ Re-
process



กำหนด
กระบวนการ
เป้าหมาย คือ
- การจัดการผู้สืบทอดตำแหน่ง
- การจัดการสายความก้าวหน้าอาชีพ



ดำเนินการ
ออกแบบและ
พัฒนาตาม
กระบวนการ
เป้าหมายโดยให้มี
การบูรณาการทั้ง
HRM และ HRD



ประเมินผลการ
Re-process
โดยวิเคราะห์
เปรียบเทียบผล
ผลลัพธ์



ทบทวน
โครงการและ
จัดทำข้อ
เสนอแนะราย
ประเด็น

ผลการดำเนินงาน :

1. ดำเนินการพัฒนาผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้ทดแทนตำแหน่ง ด้วยหลักสูตรที่ออกแบบให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ กทท. กำหนด เป็นการเรียนรู้รายบุคคลและมีการทดสอบผ่านระบบ online เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาในวันที่ 15 ก.ย. 65 จะดำเนินการสรุปรายชื่อผู้ผ่านการพัฒนาฯ เสนอคณะกรรมการโครงการแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อทราบ
2. ดำเนินการทบทวนการจัดการสายความก้าวหน้าอาชีพ โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Success Profile) และมีการปรับปรุงเส้นทางสายความก้าวหน้าในอาชีพตามกลุ่มงาน (Job Family) เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดใน PPT)
3. ดำเนินการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทดแทนตำแหน่งระดับ 14 – 16 ให้พนักงานทราบทั้งองค์กร โดยกำหนดใช้ในปีงบประมาณ 2566 (1 ตุลาคม 2565)

[illegible]

4.1.3 การจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของการทำเรื่องแห่งประเทศไทย



ทบทวนพัฒนาเครื่องมือสำหรับจัดเก็บข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์มาตรฐานตัวชี้วัด
และค่าเป้าหมาย



ประชุมเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่เป็นมาตรฐาน
(Baseline)



สรุปแผนการดำเนินงานเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณา



ประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
กับหน่วยงานต่างๆ



สรุปและจัดทำรายงานการประเมินพร้อมข้อเสนอแนะ

ผลการดำเนินงาน : กทบ. พร้อมกับผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่างการเดินสายประชุมเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดตัวชี้วัด
และค่าเป้าหมายที่เป็นมาตรฐานกับหน่วยงานในสังกัดท่าเรือกรุงเทพ และพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานธุรการ และปัจจุบัน
ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบเรียบร้อยแล้ว

[illegible]

4.1.4 การพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 สำหรับหัวหน้างาน

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการประเมินผลการพัฒนาทักษะของหัวหน้างาน



ออกแบบ Model สำหรับการพัฒนา เช่น Digital Literacy/ Design Thinking/Positive Mindset/Engaging Leaders



กำหนดรายละเอียดต่างๆ เช่น วิธีการพัฒนา Online/Offline รูปแบบและวิธีการประเมินผล กลุ่มเป้าหมายและวิธีการสื่อสาร



สื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายทั้ง Online/Offline



ดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามแผน ใน 3 ระดับ คือ ระดับผู้อำนวยการกอง ระดับผู้อำนวยการฝ่าย และผู้บริหารระดับสูง(ระดับ 15 -16)



สรุปผลการดำเนินงาน พร้อมทบทวนโครงการในแต่ละประเด็นและนำเสนอแนะมา Re-design โครงการในครั้งถัดไป

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการพัฒนาหัวหน้างานระดับผู้อำนวยการกอง ระดับผู้อำนวยการฝ่าย และผู้บริหารระดับสูง เป็นการเรียนรู้ผ่านระบบ Virtual Classroom และ e-Learning ของบริษัท SEAC โดยเป็นการออกแบบที่ตรงตามทักษะและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการที่ กทท. กำหนด ระหว่างวันที่ 16 มิถุนายน – 15 กันยายน 2565 เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนายังดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานเป็นรายประเด็น เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการดำเนินโครงการในครั้งถัดไป

4.1.5 การพัฒนาทักษะด้านธุรกิจเพื่ออนาคต สำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จในการพัฒนาพนักงานผู้มีศักยภาพสูงและโครงการที่ได้รับการพิจารณา



ผลการดำเนินงาน : ดำเนินการพัฒนาทักษะของกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นวิธีการ Project Assignment ซึ่งผู้บริหารได้มีการคัดเลือก Business Model มาจากผลงานของปีที่ผ่านมาจำนวน 2 เรื่อง คือศูนย์บริหารจัดการตู้สินค้า Container Management Center: CMC และ PAT Easy service ได้นำเสนอผลงานให้ผู้บริหารของ กทท. พิจารณา เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2565 และได้ดำเนินการสรุปผลการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ 2565 รายงานตามสายงานเรียบร้อยแล้ว

[illegible]

4.1.6 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลเพื่ออนาคต

- ศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบและเนื้อหาในการพัฒนาคน HR โดยการออกแบบวิธีการพัฒนาเช่น Classroom /Non-classroom /Online/Offline
- ออกแบบวิธีการประเมินผลแบบ Skill Matching

1



- จัดทำแผนการดำเนินงานโดยกำหนดวิธีการพัฒนาตาม Skill Level คือ Level 4 HR Strategy Level 3 HR Consultancy Level 2 HR Techno เพื่อเสนอผู้บริหารพิจารณา

2



- ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป้าหมาย Sand Box : HR Design Thinking พัฒนาตาม Skill Level คือ Level 4 HR Strategy Level 3 HR Consultancy Level 2 HR Techno

3



- ประเมินผลการพัฒนาตาม Skill Matching โดยแบ่งเป็น High Match /Medium Match and Low Match และจัดทำรายงานการประเมิน

4



- นำผลการประเมินมาวิเคราะห์และสังเคราะห์
- เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อน และจัดทำข้อเสนอแนะรายประเด็น

5



ผลการดำเนินงาน : พัฒนาบุคลากรด้าน HR ตาม Skill Level คือเทคโนโลยีด้านบุคคล(Digital HR) ทักษะในตัวคน (Soft Skill : ความคิดเชิงบวกและความคิดเชิงออกแบบ) การวิเคราะห์บุคคล (People Analytics) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic HR Leadership) และการวิเคราะห์ผลความคุ้มค่า (HR ROI) โดยเน้นวิธีการฝึกปฏิบัติ (Workshop) และมอบหมายงาน (Project Assignment) และได้ผลลัพธ์ที่สามารถนำมาปรับปรุงหรือเพิ่มคุณค่าของการทำงานด้าน HR ได้จำนวน 3 เรื่องคือ HR Chatbot HR Analytic และ HR ROI ทั้งนี้ได้ดำเนินการประเมินพร้อมสรุปผลการพัฒนาตาม Skill Matching โดยนำผลการประเมินมาทบทวนเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการในครั้งถัดไป

4.1.7 การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านงานบุคคล (HRIS)

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการนำระบบมาใช้ในการปฏิบัติงาน

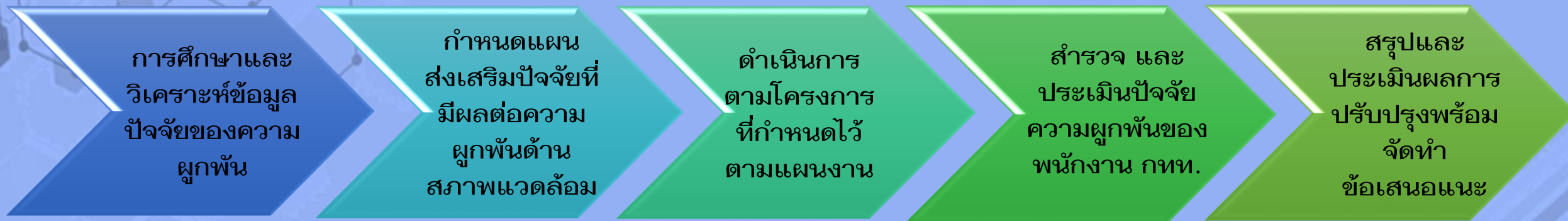


ผลการดำเนินงาน : ปัจจุบันได้จัดประชุมร่วมกันระหว่างคณะอนุกรรมการกำกับดูแลและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS) ของ กทท. ผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ ฝทส. เพื่อกำหนดวัน การทำ Data Cut - Off Go - Live จัดทำแผนงานการนำระบบออกใช้งานจริง (Go - Live) พร้อมทั้งดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) โดยกำหนดวันใช้งานจริงเป็น 2 ส่วนคือวันที่ 5 ตุลาคม เป็นวันของส่วน admin และวันที่ 10 ตุลาคม ใช้ในทุกหน่วยงาน

[illegible]

4.1.8 การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐาน Employee Engagement

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนและผลคะแนนความผูกพัน



ผลการดำเนินงาน : กร. ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยดำเนินการสำรวจฯ จากพนักงานทุกระดับทั้งองค์กร พร้อมสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจฯ ดังกล่าว โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 2,525 คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 3,107 คน เท่ากับ 81.3% ซึ่งในภาพรวมพนักงานมีระดับความพึงพอใจและความผูกพันฯ ดังนี้

1. ความพึงพอใจฯ อยู่ที่ 93.9% สูงขึ้นจากผลการสำรวจในปี 2564 (85.7%) เท่ากับ 8.2%
2. ความผูกพันฯ อยู่ที่ 96.5% สูงขึ้นจากผลการสำรวจในปี 2564 (92.7%) เท่ากับ 3.8%

ทั้งนี้ ได้รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจฯ ต่อคณะกรรมการบริหารด้านความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของพนักงาน กทท. ประจำปี 2565 ในวันที่ 26 สิงหาคม 2565 เรียบร้อยแล้ว



4.2 โครงการที่ดำเนินการสนับสนุนระบบ SE-AM



4.2.1 การจัดการความรู้(KM)



4.2.2 การส่งเสริมด้านจริยธรรม



4.2.3 กำหนดมาตรฐานและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

4.2.1 การจัดการองค์ความรู้ (KM)

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน



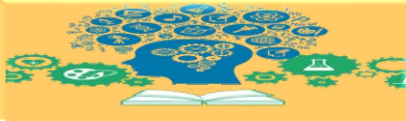
ทบทวนปัจจัยนำเข้าเพื่อดำเนินการจัดทำแผนแม่บทด้าน KM เสนอคณะกรรมการ กทท.



กำหนดหลักเกณฑ์และสมรรถนะเพื่อคัดเลือกวิทยากรกระบวนการพื้นที่



จัดทำกิจกรรมในการจัดเก็บความรู้เพื่อส่งเสริมบทบาทของผู้บริหาร



ดำเนินการพัฒนาทักษะให้กับวิทยากรกระบวนการ และรวบรวมการจัดเก็บองค์ความรู้



ถ่ายทอดและจัดเก็บองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญและจัดทำสรุปรายงานผล

ผลการดำเนินงาน :

- การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านรายการเรื่องเล่าเข้าท่า จำนวน 6 เรื่อง
- วิทยากรกระบวนการพื้นที่นำเสนอผลลัพธ์ของการปรับปรุงการทำงาน นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม มีจำนวนทั้งสิ้น 18 หัวข้อมาจากทุกฝ่าย/สำนัก
- จัดทำรายงานศึกษาความเป็นไปได้โครงการจัดตั้งสถาบันด้านการขนส่งทางน้ำและโลจิสติกส์ (Maritime and Logistics Institute)
- ดำเนินการคัดเลือกพนักงานต้นแบบด้านการจัดการความรู้ระดับสายงาน (KM Ambassador) จำนวน 2 คน
- ดำเนินการจัดงาน KM Award 2565 ประກวดองค์ความรู้ยอดเยี่ยม เมื่อวันที่ 10 ส.ค. 65
- จัดทำแผนแม่บทด้านการจัดการองค์ความรู้เสนอผ่านคณะกรรมการ กทท.

4.2.1 การจัดการองค์ความรู้ (KM) (แผนปฏิบัติการ)

[illegible]

4.2.1 การจัดการองค์ความรู้ (KM) (แผนปฏิบัติการ)

[illegible]

4.2.2 การส่งเสริมด้านจริยธรรม

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการประเมินผลการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรม



- จัดทำร่างแผนส่งเสริมพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม



- นำร่างแผนฯเข้าที่ประชุมฝ่ายบริหารพิจารณาก่อนนำไปสื่อสาร



- ปรับปรุงแก้ไขเสนอกิจกรรมที่ต้องดำเนินการตามข้อคิดเห็นของผู้บริหารและสื่อสารให้ทั่วทั้งองค์กร



- ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนส่งเสริมฯ



- ประเมินผลการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน

ผลการดำเนินงาน : ดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม เช่น การจัดกิจกรรมตักบาตรทุกวันพระใหญ่ ณ กทท. การมอบทุนให้บุคคลต้นแบบ การจัดประกวดคำขวัญ “คน กทท. ไม่ทนต่อการทุจริต” การจัดงานวัน CG DAY ณ ทชส. ทั้งนี้ มีการประเมินผลรับรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานเรียบร้อยแล้ว

ทั้งนี้ : ตามคู่มือกำกับดูแลที่ดีขององค์กร กำหนดให้ ฝบ. ร่วมกับ สบภ. ดำเนินงาน

4.2.2 การส่งเสริมด้านจริยธรรม (แผนปฏิบัติการ)

กิจกรรม	KPI In Process	ปีงบประมาณ 2565											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. รวบรวมข้อมูลคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณเพื่อดำเนินการจัดทำแผนส่งเสริมพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม	ข้อมูลในการจัดทำแผนส่งเสริมฯ												
2. นำเสนอแผนส่งเสริมพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมเข้าที่ประชุมคณะกรรมการฝ่ายบริหาร กทท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ	คณะกรรมการฝ่ายบริหาร กทท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ												
3. สื่อสารให้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน กทท.	ความสำเร็จในการสื่อสาร												
4. จัดกิจกรรมตามแผนงานฯ ที่กำหนด	ความสำเร็จในการจัดกิจกรรม												
5. สรุปและประเมินผลการรับรู้และการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรม	สรุปผลการดำเนินงาน												

4.2.3 การกำหนดมาตรฐานและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ตัวชี้วัด : ร้อยละของผลการประเมินการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน



ผลการดำเนินงาน : พนักงานทั่วทั้งองค์กรได้เรียนรู้เรื่องค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ในรูปแบบของสื่อ Animation ผ่านระบบ e-Learning พร้อมทั้งดำเนินการประเมินผลการรับรู้ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงาน เสนอผู้บริหารตามรายงาน

กิจกรรม	KPI In Process	ปีงบประมาณ 2565											
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. รวบรวมข้อมูลการกำหนดพฤติกรรมจากคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมของ กทท. เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนการเสริมสร้างพฤติกรรมของพนักงาน กทท.	ปัจจัยนำเข้าการจัดทำแผนที่												
2. จัดทำแผนกำหนดจัดกิจกรรมเสริมสร้างพฤติกรรมพนักงาน กทท. ให้เป็นไปตามคู่มือค่านิยมฯ	แผนกำหนดจัดกิจกรรมเสริมสร้างพฤติกรรมฯ												
3. นำเสนอแผนกำหนดจัดกิจกรรมเสริมสร้างพฤติกรรมพนักงาน กทท. ให้ผู้บริหารเห็นชอบตามสายงาน	ผู้บริหารเห็นชอบแผนกำหนดจัดกิจกรรมเสริมสร้างพฤติกรรมฯ												
4. ดำเนินการสื่อสารให้กับผู้บริหารและพนักงาน กทท.	ผู้บริหารและพนักงาน กทท. รับทราบแผนกำหนดจัดกิจกรรมเสริมสร้างพฤติกรรม												
5. จัดทำแผนประเมินผลการเรียนรู้ พฤติกรรมพึงประสงค์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	แผนประเมินผลการเรียนรู้ พฤติกรรมพึงประสงค์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม												
6. สรุปผลประเมินการเรียนรู้ฯ เสนอผู้บริหารตามสายงาน	สรุปผลประเมินการเรียนรู้ฯ												

จบการนำเสนอ ด้วยความขอบคุณค่ะ

