



รายงานการประชุมคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลของ กทท.

ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕

เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๕

ผ่านระบบออนไลน์

ผู้มาประชุม

- | | | |
|----|---|------------------|
| ๑. | นายวุฒิไกร ลีวีระพันธุ์ | ประธานกรรมการ |
| | กรรมการการท่าเรือแห่งประเทศไทย | |
| ๒. | นายวรพจน์ เอี่ยมรักษา | กรรมการ |
| | กรรมการการท่าเรือแห่งประเทศไทย | |
| ๓. | พลเรือเอก ศังกร พงษ์ศิริ | กรรมการ |
| | กรรมการการท่าเรือแห่งประเทศไทย | |
| ๔. | นายเกรียงไกร ไชยศิริวงศ์สุข | กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการการท่าเรือแห่งประเทศไทย | |
| ๕. | เรือเอก รุจน์ สุขปรีดี | กรรมการ |
| | รองผู้อำนวยการการท่าเรือแห่งประเทศไทย | |
| | สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล | |
| ๖. | ร้อยตำรวจโท ชัยชาญ ชูทอง | เลขานุการ |
| | ผู้ช่วยผู้อำนวยการการท่าเรือแห่งประเทศไทย | |
| | สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล | |
| ๗. | นางเอี่ยมพร สุวรรณนัง | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| | ผู้อำนวยการกองพัฒนาบุคคล | |
| | ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล | |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|----|--|
| ๑. | นายกฤษฎา พรหมสวัสดิ์ |
| | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๒. | นายกิตติ อจลสุต |
| | ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล |
| | ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๓. | นางสาวอภิษฐา วัฒนไทย |
| | หัวหน้าแผนกวางแผนระบบบุคลากร กองทรัพยากรบุคคล |
| | ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๔. | นางสาวเมธิณี โชคเจริญวัฒนกุล |
| | ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกวางแผนระบบบุคลากร กองทรัพยากรบุคคล |
| | ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล |



- ๒ -

๕. นางสาวहरิน ศรีสุรักษ์
บุคลากร ๙ กองกองทรัพยากรบุคคล
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. นางสาวพรประภา ขำเกิด
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกธุรการ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
๗. นางวาสนา ไชยแสงศรี
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกพัฒนาหลักสูตร กองพัฒนาบุคคล
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
๘. นางสาวสกุลรัตน์ แสงจันทร์
หัวหน้าหมวดพัฒนาระบบบุคลากร กองทรัพยากรบุคคล
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมฯ

- รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕
เลขานุการคณะกรรมการฯ เสนอที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุม
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕
โดยไม่มีข้อแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อติดตาม

๔.๑ โครงการสำคัญรองรับกลยุทธ์ตามแผนแม่บทด้านบุคลากรของ กทท.
เลขานุการคณะกรรมการฯ แจ้งว่าในส่วนของรายละเอียดให้ อกพบ. เป็นผู้รายงานเพิ่มเติม
อกพบ. รายงานต่อที่ประชุมว่า โครงการสำคัญเป็นการดำเนินการตามแผนแม่บท
ด้านบุคลากรที่ได้รับอนุมัติโดยคณะกรรมการ กทท. โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ วางแผน และการจัดการกำลังคนระยะสั้นและยาว ผลการ
ดำเนินงานเป็นไปตาม Action Plan โดยที่ปรึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว
แผนการทบทวนการจัดการสายอาชีพ (Career Management) และรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ
ต่อผู้บริหาร กทท. รวมทั้งดำเนินการประชาสัมพันธ์โครงการฯ ให้กับพนักงานระดับ ๑๒ ขึ้นไปเรียบร้อยแล้ว

/ปัจจุบัน...



ปัจจุบันอยู่ระหว่างที่ปรึกษาฯ เตรียมนำเสนอผลการดำเนินงานโครงการฯ ต่อคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลของ กทท. เพื่อทราบในคราวประชุมครั้งต่อไป

๔.๑.๒ การพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการ (Integrated HR Systems) ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม Action Plan ดังนี้

๔.๑.๒.๑ ดำเนินการพัฒนาผู้มีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้ทดแทนตำแหน่ง ด้วยหลักสูตรที่ออกแบบให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ กทท. กำหนด เป็นการเรียนรู้รายบุคคลและมีการทดสอบผ่านระบบ online เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕ จะดำเนินการสรุปรายชื่อผู้ผ่านการพัฒนาเสนอคณะกรรมการโครงการแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อทราบ

๔.๑.๒.๒ ดำเนินการทบทวนการจัดการสายความก้าวหน้าอาชีพ โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Success Profile) และมีการปรับปรุงเส้นทางสายความก้าวหน้าในอาชีพตามกลุ่มงาน (Job Family) เรียบร้อยแล้ว

๔.๑.๒.๓ ดำเนินการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทดแทนตำแหน่งระดับ ๑๔ - ๑๖ โดยกำหนดใช้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรทราบแล้ว

๔.๑.๓ การจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม Action Plan โดย กทท. ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่างการเดินสายประชุม เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เป็นมาตรฐานกับหน่วยงานในสังกัดท่าเรือกรุงเทพ และพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานธุรการ และปัจจุบันได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบเรียบร้อยแล้ว

๔.๑.๔ การพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับหัวหน้างาน ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม Action Plan โดยได้ดำเนินการพัฒนาหัวหน้างานระดับผู้อำนวยการกอง ระดับผู้อำนวยการฝ่าย และผู้บริหารระดับสูง เป็นการเรียนรู้ผ่านระบบ Virtual Classroom และ e-Learning ของบริษัท SEAC โดยเป็นการออกแบบที่ตรงตามทักษะและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการที่ กทท. ระหว่างวันที่ ๑๖ มิถุนายน - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งการพัฒนาเสร็จเรียบร้อยแล้วและกำลังสรุปผลการดำเนินงานเป็นรายประเด็น เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการดำเนินโครงการในครั้งต่อไป

๔.๑.๕ การพัฒนาทักษะด้านธุรกิจเพื่ออนาคต สำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม Action Plan ได้ดำเนินการพัฒนาทักษะของกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นวิธีการ Project Assignment ซึ่งผู้บริหารได้มีการคัดเลือก Business Model มาจากผลงานของปีที่ผ่านมาจำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ ศูนย์บริหารจัดการตู้สินค้า Container Management Center: CMC และ PAT Easy service ซึ่งได้นำเสนอผลงานให้ผู้บริหารของ กทท. พิจารณา เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ และได้ดำเนินการสรุปผลการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายงานตามสายงานเรียบร้อยแล้ว สำหรับโครงการดังกล่าวผู้อำนวยการ กทท. มอบหมายให้ฝ่ายพัฒนาธุรกิจและการตลาด นำไปประชุมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อรับฟังความคิดเห็นก่อนดำเนินการต่อไป



๔.๑.๖ การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม Action Plan โดยได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้าน 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 ได้ จำนวน ๓ เรื่อง ได้แก่ HR Chatbot HR Analytic และ HR ROI ทั้งนี้ได้ดำเนินการประเมินพร้อมสรุปผลการพัฒนาตาม Skill Matching โดยนำผลการประเมินมาทบทวนเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการในครั้งถัดไป

๔.๑.๗ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRIS)

ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม Action Plan ปัจจุบันได้จัดประชุมร่วมกันระหว่างคณะอนุกรรมการกำกับดูแลและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS) ของ กทท. ผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ ฝทส. เพื่อกำหนดวัน การทำ Data Cut - Off Go - Live จัดทำแผนงานการนำระบบออกใช้งานจริง (Go - Live) ก่อนการใช้งานจริง พร้อมทั้งดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) โดยกำหนดวันใช้งานจริงเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นวันของส่วน admin และ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ ใช้ในทุกหน่วยงาน

๔.๑.๘ การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม Action Plan โดย กร. และวิทยาการที่ปรึกษา ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยดำเนินการสำรวจฯ จากพนักงานทุกระดับทั้งองค์กร พร้อมสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจฯ ดังกล่าว โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามฯ ทั้งหมดจำนวน ๒,๕๒๕ คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมด ๓,๑๐๗ คน เท่ากับ ร้อยละ ๘๑.๓ ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งในภาพรวมพนักงานมีระดับความพึงพอใจและความผูกพันฯ ดังนี้

๔.๑.๘.๑ ความพึงพอใจ อยู่ที่ร้อยละ ๙๓.๙ ของจำนวนพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งสูงขึ้นจากการสำรวจในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ร้อยละ ๘๕.๗) เท่ากับ ร้อยละ ๘.๒

๔.๑.๘.๒ ความผูกพันฯ อยู่ที่ร้อยละ ๙๖.๕ ของจำนวนพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สูงขึ้นจากการสำรวจในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ร้อยละ ๙๒.๗) เท่ากับ ร้อยละ ๓.๘

ทั้งนี้ ได้รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจฯ ต่อคณะกรรมการบริหารด้านความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรของพนักงาน กทท. ประจำปี ๒๕๖๕ ในวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว

กรรมการฯ (นายวรพจน์ รักษาเอี่ยม) ให้ข้อเสนอแนะว่า ในแต่ละแผนงานช่วงเดือนกันยายนของทุกปีควรเป็นช่วงที่ยืดหยุ่น ทุกแผนควรแล้วเสร็จในเดือนสิงหาคม เนื่องจากหากมีข้อขัดข้องจะสามารถแก้ไขได้ก่อนสิ้นปีงบประมาณ

ประธานฯ สอบถามว่า ในการพัฒนาทักษะฯ มีระบบ Pre-test Pose-test หรือไม่ ในการอบรมต้องการให้มี Pre-test Pose-test และต้องการให้มีการติดตามว่าสิ่งที่ได้รับการพัฒนาได้นำไปใช้ในการทำงานหรือไม่



อกพบ. ชี้แจงว่า ในการพัฒนาฯ ยังไม่ได้มีการจัดทำ Pre-test และ Pose-test มีการเก็บข้อมูลในการเข้าร่วมกิจกรรม Brainstorm และมีการเก็บข้อมูลด้านพฤติกรรมในการเข้าเรียนช่วงแยกกลุ่มย่อยๆ มีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด โดยผลสรุปออกมาจะเป็นค่าคะแนนให้เห็น ในส่วนของการประเมินผลรูปแบบต่างๆ จะมีการกำหนดในเล่มโครงการประจำปี วิธีการประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร เช่น Pre-test / Pose-test การประเมินพฤติกรรม การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนจะดำเนินการจัดทำรายงานสรุปและวิเคราะห์ข้อมูลเสนอถึงผู้อำนวยการ กทท. นอกจากนี้เกณฑ์ SE-AM กำหนดให้หาความคุ้มค่าในการฝึกอบรม ดังนั้นจึงมีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อคัดเลือกหลักสูตรมาประเมิน ROI หาความคุ้มค่าในการฝึกอบรมว่าเมื่อพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว ได้ทำให้เกิดรายได้ ลดค่าใช้จ่าย ลดเวลาการให้บริการ หรือลดกระบวนการทำงานให้กับองค์กร ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดในการอบรมหรือไม่

ประธานฯ สอบถามว่า พนักงานที่เป็น Talent มีสิทธิพิเศษที่จะเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าพนักงานคนอื่นหรือไม่

อกพบ. ชี้แจงว่า ในปัจจุบันยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องสายความก้าวหน้าแบบ Fast track แต่จะมีเรื่องการกำหนด KPI รายบุคคลให้กับพนักงานกลุ่มนี้ เพื่อให้ผู้บริหารพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ พร้อมมีการสนับสนุนอุปกรณ์สำนักงาน Internet และให้โอกาสในการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ประธานฯ ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการดำเนินการทำเรื่อง Fast track ให้กับพนักงานกลุ่มนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และคนกลุ่มนี้ควรมีการติดตามทบทวนทุก ๑ หรือ ๒ ปี พนักงานในกลุ่ม Talent บางคนอาจจะไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงต้องมีการทบทวนและพนักงานที่ไม่อยู่ในกลุ่ม Talent ก็มีสิทธิในการเข้ามาอยู่ในกลุ่มนี้หากมีศักยภาพเพียงพอ

อกพบ. ชี้แจงว่า ในส่วนที่เป็น Talent อยู่แล้วจะมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อรักษาเอาไว้ และมีโครงการที่จะให้โอกาสคนกลุ่มใหม่เข้ามาโดยจะมีการสร้าง Skill ให้เพื่อพร้อมจะเป็นกลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพสูง

ประธานฯ สั่งการว่า การดำเนินงานเรื่อง HR for Future เป็นเรื่องที่สำคัญมากต้องการให้รองผู้อำนวยการ กทท. สายบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ กทท. สายบริหารทรัพยากรบุคคลฯ มาช่วยดำเนินงานอย่างจริงจัง เนื่องจากเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ระดับบริหารควรเข้ามาดำเนินการ และสอบถามเพิ่มเติมว่า HRIS คือระบบ Electronic Back Office ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องธุรกรรมของพนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องสวัสดิการ การลา database ของบุคลากร จากเดิมเป็น Manual ใช้หรือไม่

อกพบ. ชี้แจงว่า จากเดิม Manual และมีระบบ SAP แต่เป็นระบบที่ไม่ค่อยยืดหยุ่นเวลา ต้องการ Plugin กับระบบอื่นค่อนข้างที่จะลำบาก เนื่องจากจะมีการคิดค่าดำเนินการ และหากระบบดังกล่าวเสร็จสมบูรณ์แล้วและสามารถใช้ระบบเต็มรูปแบบจะเป็น Electronic ทั้งหมด เพราะจะมีขั้นตอนครบตามสายบังคับบัญชาโดยไม่ต้องใช้กระดาษ

ผู้อำนวยการ กทท. ให้ข้อเสนอแนะว่า ระบบ HRIS เป็นระบบ Electronic โดยเฉพาะด้านทรัพยากรบุคคลจะเป็น Module ต่าง ๆ ต้องการฝากทางทีม HR ให้ประเมินผลในการใช้ระบบในช่วงแรก ว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคหรือไม่



- ๖ -

อกพบ. แจ้งว่า มีการจัดทีมไว้ทุกจุดเพื่อรองรับโดยทางบริษัทเข้ามาอยู่ด้วยในกรณีที่มีปัญหา จะได้ช่วยกันแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากในทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการใช้งานระบบต่าง ๆ ในส่วนของหน่วยงาน Operation ค่อนข้างจะมีประเด็น

มติที่ประชุม รับทราบความคืบหน้าของการดำเนินโครงการสำคัญด้านการบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากร และให้ดำเนินการตามข้อแนะนำของคณะกรรมการฯ

๔.๒ โครงการที่ดำเนินการสนับสนุนระบบ SE-AM

อกพบ. รายงานผลการดำเนินโครงการที่ดำเนินการสนับสนุนระบบ SE-AM ดังนี้

๔.๒.๑ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม Action Plan ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- การถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่อง “One Stop E-PORT Service” ผ่านรายการเรื่องเล่าเข้าท่า
- วิทยากรกระบวนการพื้นที่นำเสนอผลลัพธ์ของการปรับปรุงการทำงาน นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ หัวข้อมาจากทุกฝ่าย/สำนัก ระหว่างวันที่ ๑๕ – ๑๗ มิ.ย. ๖๕
- ดำเนินการนำเสนอองค์ความรู้เรื่องการเข้าใช้ระบบ Microsoft Teams
- จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดตั้งสถาบันด้านการขนส่งทางน้ำ และโลจิสติกส์ (Maritime and Logistics Institute) ระหว่างเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน ๒๕๖๕ จำนวน ๔ ครั้ง เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่เชื่อมโยงกับพนักงาน และ Stakeholders
- ดำเนินการคัดเลือกพนักงานต้นแบบด้านการจัดการความรู้ระดับสายงาน (KM Ambassador) จำนวน ๒ คน
- ดำเนินการจัดงาน KM Award ๒๕๖๕ ประกวดองค์ความรู้ยอดเยี่ยม เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๔.๒.๒ การส่งเสริมด้านจริยธรรม ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม Action Plan โดย กพบ. ดำเนินงานร่วมกับสำนักบรรษัทภิบาล (สบภ.) ดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรม เช่น การจัดกิจกรรมทางศาสนา การมอบทุนให้บุคคลต้นแบบ การจัดประกวดคำขวัญ “คน กทท. ไม่ทนต่อการทุจริต” การจัดงานวัน CG DAY ณ ทชส. ทั้งนี้ มีการประเมินผลรับรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานเรียบร้อยแล้ว

๔.๒.๓ การกำหนดมาตรฐานและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม Action Plan องค์กร ปัจจุบันได้ดำเนินการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเรียบร้อยแล้ว มีการถ่ายทอดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Core Value and Culture Kick off) ของ กทท. และดำเนินการจัดทำสื่อการเรียนรู้เรื่องค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ในรูปแบบของสื่อ Animation เพื่อให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรได้รับรู้และปฏิบัติตาม

มติที่ประชุม รับทราบรายงานผลการประเมินการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบ SE-AM (State Enterprise Assessment Model) ประจำปี ๒๕๖๕ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) และด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ตามที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอ และเสนอคณะกรรมการ กทท. เพื่อทราบต่อไป

/ระเบียบ...



- ๗ -

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา
 - ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)
 - ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ร้อยตำรวจโท 
(ชัยชาญ ชูทอง)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กทท. สายบริหารทรัพยากรบุคคลและบริษัทภิบาล
ผู้จัดรายงานการประชุม