

ตารางรายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ปีงบประมาณ 2567											
ประเภทของงาน	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลผลิต	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	ผลลัพธ์ของโครงการ	กลไกติดตาม
งานทางด้านการพัฒนาบุคลากร (HRD)	1. การทบทวนระบบการประเมินสมรรถนะในอนาคตของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	งบประมาณที่ได้รับ 4 ลบ. ผลการใช้จ่าย 494,373.- บาท	กองพัฒนาบุคคล	ความสำเร็จของการประเมินสมรรถนะบุคลากร กทท. ทั้งทั้งองค์กร	ร้อยละ 100 ของการประเมินสมรรถนะของบุคลากร กทท. ทั้งทั้งองค์กร	กทท. ผบ. ได้จัดทำรายละเอียด แผนข้อมูล นิยาม หลักเกณฑ์ การประเมิน และวิธีการวัดช่องว่างสมรรถนะของหน่วยงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก และดำเนินการเดินสายประชาสัมพันธ์ระบบสมรรถนะของ กทท. เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและพนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก พร้อมทั้งสรุปผลการทบทวนสมรรถนะของ กทท. และดำเนินการประเมินระบบสมรรถนะทั่วทั้งองค์กรตั้งแต่วันที่ 19 ส.ค. - 6 ก.ย. 2567 เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินสมรรถนะและนำเสนอแผนพัฒนารายบุคคลต่อผู้บริหารตามสายงานภายในเดือนกันยายน 2567			กทท. มีระบบการประเมินสมรรถนะในอนาคตของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สามารถประเมินช่องว่างสมรรถนะพนักงาน และจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ทั่วทั้งองค์กร	
	2. การจัดทำแผนพัฒนาทักษะแบบผสมผสานเพื่อ Transforming SMART Organization	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	งบประมาณที่ได้รับ 2 ลบ. ผลการใช้จ่าย 200,000.- บาท	กองพัฒนาบุคคล	ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนา HR Transformation ที่ตอบสนองต่อ SMART Organization	ร้อยละ 100 ของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะแบบผสมผสานฯ	กทท. ผบ. ดำเนินการจัดประชุมร่วมกับหน่วยงาน กทท. เพื่อรับฟังความต้องการด้านการพัฒนาทักษะของแผนกหน่วยงาน (Training Needs) เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาทักษะแบบผสมผสานเพื่อ Transforming SMART Organization เสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้อยู่ระหว่างนำเสนอ ให้ผู้บริหาร เห็นชอบตามสายงานภายในเดือนกันยายน 2567			กทท. มีแผนการพัฒนาศักยภาพให้มีขีดความสามารถและทักษะเพื่ออนาคตในการปฏิบัติงาน (skills for the future) และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็น SMART People โดยมุ่งเน้นการพัฒนาด้าน Digital Mindset	
	3. แคนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กทท.	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	งบประมาณที่ได้รับ 1 ลบ. ผลการใช้จ่าย 374,872.- บาท	กองพัฒนาบุคคล	ผลประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	ผลการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ≥ 70	กทท. ผบ. ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือส่งเสริมพฤติกรรมเพื่อประสงค์และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ / Role Model ร่วมกับผู้บริหารระดับสูง Core Business Enablers และคณะทำงานบูรณาการการจัดทำวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรของการท่าเรือแห่งประเทศไทย เห็นชอบเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 2 กันยายน 2567 ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมฯ และประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน กทท. พร้อมทั้งทำสรุปผลการดำเนินงานแผนเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรของ กทท.			เป็นการเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดประสานกัน ก่อให้เกิดแบบแผนและมาตรฐานชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรประพฤติตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และบรรลุวิสัยทัศน์ การกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
	4. การออกแบบโครงสร้างองค์กรให้ตอบสนองต่ออนาคต	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	งบประมาณที่ได้รับ 0.55 ลบ. ผลการใช้จ่าย 0.55 ลบ	กองทรัพยากรบุคคล	ผลการประเมินประสิทธิภาพโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง	ร้อยละ 100 ของการประเมินผลการทดลองใช้โครงสร้างจำลอง (Sandbox)	- ผบ. ดำเนินการจัดประชุมแต่ละสายงาน เพื่อประเมินวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ของโครงสร้างจำลอง (Sandbox) ผ่านดัชนีชี้วัด (KPIs for Sandbox) ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ระหว่างวันที่ 24 มิ.ย. 2567 – 9 ก.ค. 2567 เรียบร้อยแล้ว - ที่ปรึกษาดำเนินการรวบรวมและสรุปผลการทดลองใช้โครงสร้างจำลอง (Sandbox) ระยะที่ 1 และ 2 ภายในเดือนสิงหาคม - ผบ. นำเสนอรายงานสรุปผลการทดลองใช้โครงสร้างจำลอง (Sandbox) ตามสายงาน ภายในเดือนกันยายน - ผบ. นำเสนอคณะกรรมการ กทท. รับทราบสรุปผลการทดลองใช้โครงสร้างจำลอง (Sandbox)			กทท. จะมีโครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามธรรมาภิบาลธุรกิจหลักและธุรกิจใหม่	รายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาสเสนอต่อ - ผู้บริหารตามสายงาน - คณะกรรมการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ กทท. (กทบ.) - คณะกรรมการทรัพยากรบุคคลของ กทท. - คณะกรรมการ กทท.
	5. การวางแผนบริหารอัตรากำลัง (Manpower Management)	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	งบประมาณที่ได้รับ - ลบ. ผลการใช้จ่าย - ลบ.	กองทรัพยากรบุคคล	ความสำเร็จในการบริหารจัดการอัตรากำลังส่วนเกิน/ส่วนขาด ตามแผนบริหารอัตรากำลัง	ร้อยละ 60 ของอัตรากำลังที่มีความจำเป็น	- ผบ. ได้ดำเนินการบรรจุตำแหน่งว่าส่วนที่ขาดที่มีความจำเป็นไปแล้ว โดยบรรจุไปแล้ว 134 อัตรา ส่งผลให้ปัจจุบันมีอัตรากำลังทั้งสิ้น 3,155 คน คิดเป็นร้อยละ 79 ตามแผนอัตรากำลังระยะสั้น ระยะยาว (3,155 อัตรา จาก 3,994 อัตรา)	- เนื่องจากคณะกรรมการ กทบ. ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2567 มีมติให้ ทบทวนแผนอัตรากำลังระยะสั้นระยะยาวของ กทท. โดยนำนโยบายคณะกรรมการ กทท. มาเป็นปัจจัยนำเข้าสู่สำคัญในการทบทวน/ปรับปรุง จึงอยู่ระหว่างการทบทวนกรอบอัตรากำลังเพื่อหาแนวทางในการปรับลดกรอบการบรรจุ เพื่อการแก้ไขปัญหาตามมติ กทบ.		กทท. จะสามารถมีอัตรากำลังที่เพียงพอเหมาะสมสามารถสนับสนุนให้ กทท. บรรลุเป้าหมายภายใต้วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ในอนาคต	

งานด้านการบริหารบุคลากร (HRM)	6. การพัฒนาระบบ Integrated PMS	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	งบประมาณที่ได้รับ 0.5 ลว.	กองทรัพยากรบุคคล	จำนวนระบบที่สามารถเชื่อมกับระบบ PMS	- ปีงบประมาณ 2567 : บูรณาการกับระบบ 1 ระบบ - ปีงบประมาณ 2568 : บูรณาการกับระบบ 2 ระบบ	กทพ. และ กทป. ประชุมร่วมกันเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2567 เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบ Talent Management ให้สอดคล้องกับระบบ PMS โดย กทพ. ได้ประสานบริษัทผู้ดูแลระบบ HRIS เพื่อจัดทำ Prototype รายงานสำหรับการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง โดยเชื่อมโยงกับระบบ PMS และบริษัทผู้ดูแลระบบได้จัดทำ Prototype รายงานสำหรับการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่เชื่อมโยงกับระบบ PMS เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้อยู่ระหว่างผู้ใช้งานทดลองระบบ	-	-	กทพ. จะสามารถออกแบบและบูรณาการระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของ กทพ. ให้เกิดประสิทธิภาพ ผ่านการเชื่อมโยงระบบ Career Management, Talent Management, Successor Management
	7. การพัฒนาระบบ HR Analytics	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	งบประมาณที่ได้รับ 0.5 ลว.	กองทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงาน HR analysis & analytics	100	- คณะทำงาน จัดทำข้อกำหนด (Requirements) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับ HR Analytics เรียบร้อยแล้ว - จัดทำรายงานผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการพัฒนากระบวนการ HR Analytics ของ กทพ. พร้อมที่ได้จัดทำสรุปแผนและขอบเขตการดำเนินงาน HR Analytics สำหรับปีงบประมาณ 2568-2570	-	-	กทพ. จะสามารถพัฒนาแนวทางการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของ กทพ. เพื่อใช้เป็นประโยชน์ประกอบการวางแผนและตัดสินใจของผู้บริหาร โดยอาศัยเทคโนโลยีและเครื่องมือเชิงสถิติ
	8. การพัฒนาระบบ Welfare Cafeteria	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	งบประมาณที่ได้รับ - ลว.	กองสวัสดิการ	ร้อยละความสำเร็จของการออกแบบสวัสดิการทางเลือกที่ไม่เป็นตัวเงิน 1 รูปแบบ	สวัสดิการทางเลือกที่ไม่เป็นตัวเงิน 1 รูปแบบ	กลท. ผบ. ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานระบบสวัสดิการทางเลือก (Welfare Cafeteria) โดยสรุปและวิเคราะห์ผลการสำรวจความต้องการทางสวัสดิการฯ และดำเนินการออกแบบการจัดแบ่งประเภทสวัสดิการทางเลือก รวมไปถึงรูปแบบของการประเมินคะแนนที่เหมาะสมสำหรับการจัดสวัสดิการทางเลือก ทั้งนี้ กลท. ได้นำเสนอหลักการและแนวทางการจัดสวัสดิการทางเลือกให้คณะกรรมการสวัสดิการ กทพ. รับทราบเรียบร้อยแล้ว	-	-	กทพ. จะมีสวัสดิการทางเลือกที่หลากหลาย พนักงานสามารถเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับความ ต้องการตามช่วยอายุและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ พร้อมทั้งส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายสวัสดิการทางเลือกที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
	9. การพัฒนา Proactive Employee Experiences	1 ต.ค. 66 – 30 ก.ย. 67	งบประมาณที่ได้รับ 1.7 ลว.	กองแรงงานสัมพันธ์	ผลกระทบจากการสำรวจความพึงพอใจระบบ Proactive Employee Experiences	พนักงานมีความพึงพอใจในการสร้าง Employee Experiences ร้อยละ 70	กร. ผบ. ดำเนินการตามแผนการพัฒนา Proactive Employee Experience เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดดังต่อไปนี้ - ออกแบบและพัฒนากิจกรรม Employee Experiences Sandbox กับกลุ่มเป้าหมาย - ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กทพ. ประจำปีงบประมาณ 2567 (ความพึงพอใจ 93.6% / ความผูกพัน 96.5%) - ดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานแผนการพัฒนา Proactive Employee Experiences เรียบร้อยแล้ว	-	-	กทพ. สามารถดำเนินการวางแผนและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพื่อเป็นการสร้างโอกาสการเติบโตให้กับคนสร้างประสบการณ์ที่ดีต่อพนักงานที่มีฝีมือองค์กร

015 รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567
(1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

หลักสูตร/สัมมนา/บรรยายพิเศษ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนคน	ระยะเวลา (วัน เดือน ปี)	งบประมาณที่ตั้ง (บาท)	งบประมาณที่ใช้ จริง (บาท)	ผลการดำเนินงาน
1. แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) การฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรพื้นฐาน						
1.1 ปฐมนิเทศ (2 รุ่น)	พนักงานใหม่	50 คน/รุ่น	ต.ค.66 - ก.ย.67 11 วัน/รุ่น	800,000	749,579.99	ดำเนินการแล้วเสร็จ
1.2 โครงการ เสริมสร้างความรู้ สู่การพัฒนาองค์กร ปีงบประมาณ 2567	พนักงานผู้ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับพนักงานในองค์กรจากทุกฝ่าย/สำนัก	104 คน	ต.ค.66 - ก.ย.67 7 วัน **ภาควิชาการ 2 วัน/ศึกษาดูงานต่างประเทศ	8,500,000	7,126,200.00	ดำเนินการแล้วเสร็จ
2. แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน (Career Development)						
2.1 หลักสูตรเตรียมความพร้อมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง						
1) พัฒนาการปฏิบัติงาน (1 รุ่น)	พนักงานระดับ 2-5 ทุกฝ่าย/สำนัก	30 คน	ต.ค.66 - ก.ย.67 16 วัน/รุ่น	235,000	227,799.25	ดำเนินการแล้วเสร็จ
2) การบริหารเบื้องต้น (1 รุ่น)	พนักงานระดับ 6 ทุกฝ่าย/สำนัก	30 คน	ต.ค.66 - ก.ย.67 10 วัน/รุ่น	205,050	201,712.21	ดำเนินการแล้วเสร็จ
3) ก้าวสู่ผู้บริหาร (1 รุ่น)	พนักงานระดับ 8-9 ทุกฝ่าย/สำนัก	30 คน	ต.ค.66 - ก.ย.67	258,050	250,074.72	ดำเนินการแล้วเสร็จ
4) เทคนิคการเขียนหนังสือและจรรยาบรรณการประชุม (2 รุ่น)	พนักงานระดับ 6 ขึ้นไปจากทุกฝ่าย/สำนัก ที่ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ สารบรรณ หรือ ปฏิบัติหน้าที่ร่างหนังสือติดต่อราชการ	40 คน/รุ่น	ต.ค.66 - ก.ย.67 2 วัน/รุ่น	91,400	89,545.94	ดำเนินการแล้วเสร็จ
3. การฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร รองรับกฎหมาย และมาตรฐานต่างๆ						
2.1 โครงการการจัดการสินค้าอันตราย (1 รุ่น)	พนักงาน กทท. ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสินค้า อันตราย และผู้ที่เกี่ยวข้อง	40 คน/รุ่น	พ.ค.66 - ก.ย.67 3 วัน/รุ่น	54,200	52,805.97	ดำเนินการแล้วเสร็จ
3.2 โครงการ การรักษาความปลอดภัยเรือ และท่าเรือระหว่างประเทศ (International Ship and Port Facility Security Code: ISPS Code) (1 รุ่น)	พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง	40 คน/รุ่น	ต.ค.66 - ก.ย.67 2 วัน	65,100	64,018.09	ดำเนินการแล้วเสร็จ
3.3 การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ (7 พื้นที่ จำนวน 7 รุ่น)	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก	60 คน/รุ่น	ต.ค.66 - ก.ย.67	196,450	188,960.00	ดำเนินการแล้วเสร็จ
4. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (PORT 4.0)						
4.1 ความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศและความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ผ่านระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ผู้บริหาร และพนักงานทั่วทั้งองค์กร	3,062 คน	ต.ค.66 - ก.ย.67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้วเสร็จ
4.2 ระบบบริหารจัดการความมั่นคง ปลอดภัยสารสนเทศ (ISMS) ISO27001:2022	ผู้กำกับและผู้ดูแลระบบสารสนเทศ	60 คน	ต.ค.66 - ก.ย.67	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้วเสร็จ
5. การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management : KM)						
5.1 การพัฒนานักจัดการความรู้ และการจัดเก็บกระบวนการที่นำไปสู่นวัตกรรมขององค์กร	วิทยากรกระบวนการพื้นที่ และวิทยากรกระบวนการกลาง	100 คน	ต.ค.66 - ก.ย.67 13 วัน	663,150	638,720.00	ดำเนินการแล้วเสร็จ
5.2 KM Award การประกวดหน่วยงานที่มีการจัดการองค์ความรู้ยอดเยี่ยม และเชิดชูเกียรติผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับ กทท.	ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ คณะทำงาน วิทยากรกระบวนการพื้นที่ วิทยากรกระบวนการกลาง และพนักงาน กทท.	250 คน	ต.ค.66 - ก.ย.67 1 วัน	800,000	713,254.50	ดำเนินการแล้วเสร็จ
6. โครงการเฉพาะกิจ						
6.1 การจัดฝึกอบรมตามความจำเป็น/ความต้องการของหน่วยงานภายใน กทท.	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก	100 คน/รุ่น	ต.ค.66 - ก.ย.67 รุ่นละ 2 วัน 1 คืน	4,000,000	3,165,386	ดำเนินการแล้วเสร็จ
6.2 โครงการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับธุรกิจใหม่						
6.3 การศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของ กทท.						
			รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	15,868,400	13,468,056.17	