

องค์การสะพานปลา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

โครงการ	รายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน		ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		ตามเป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบสู่ความเป็นเลิศ ๑. โครงการแผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การสะพานปลา ประจำปี ๒๕๖๕	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้ ๑.จัดฝึกอบรมภายในหน่วยงาน จำนวน ๑๐ หลักสูตร ดังนี้ - หลักสูตร ความรู้ด้านระบบดิจิทัล เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ มีพนักงานเข้าร่วม ๑๐ คน - หลักสูตร ความรู้พื้นฐานทางธุรกิจสมัยใหม่ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ มีพนักงานเข้าร่วม ๑๕ คน	√		สามารถดำเนินการได้ตามแผนงานที่ตั้งไว้

โครงการ	รายละเอียดการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน		ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		ตามเป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบสู่ความเป็นเลิศ ๑. โครงการแผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การสะพานปลา ประจำปี ๒๕๖๕	(ต่อ) ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้ - โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และการศึกษาดูงานสะพานปลาและท่าเทียบเรือประมง อสป. วันที่ ๘ และ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕ มีรายชื่อพนักงานเข้าร่วม ๒๐ คน - หลักสูตร การเขียน การนำเสนอและการสื่อสาร เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕ มีรายชื่อพนักงานเข้าร่วม ๑๒ คน - หลักสูตร โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานระดับ ๑ - ๖ จัดระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน ๒๕๖๕ มีรายชื่อพนักงานเข้าร่วม ๙๗ คน - หลักสูตร การเขียนหนังสือราชการ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ มีรายชื่อพนักงานเข้าร่วม ๑๑ คน			

โครงการ	รายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน		ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		ตามเป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบสู่ความเป็นเลิศ ๑. โครงการแผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การสะพานปลา ประจำปี ๒๕๖๕	(ต่อ) ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้ - หลักสูตร การบริหารจัดการข้อมูล เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ มีรายชื่อพนักงานเข้าร่วม ๑ คน - หลักสูตร ความรู้ด้านระเบียบที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ มีรายชื่อพนักงานเข้าร่วม ๑๐ คน - หลักสูตร การทำงานเป็นทีม ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ (E-learning) มีรายชื่อพนักงานเข้าร่วม ๖๙ คน - โครงการอาชีวอนามัย แนวทางป้องกันอัคคีภัยและความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๕ มีรายชื่อพนักงานเข้าร่วม ๒๒ คน ๒. จัดส่งพนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๓๗ หลักสูตร	√		

โครงการ	รายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน		ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		ตามเป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบสู่ความเป็นเลิศ ๑. โครงการแผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การสะพานปลา ประจำปี ๒๕๖๕	(ต่อ) ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้ ๓. จัดการฝึกอบรมในสายงานที่จำเป็นเร่งด่วนในการปฏิบัติงานในองค์กร จำนวน ๓ โครงการ ดังนี้ ๑. โครงการศึกษาดูงานพื้นที่สำนักงานท่าเทียบเรือประมงตราด (ทร.ตร.) ท่าเรือเนกประสงค์คลองใหญ่ (Klongyai Multipurpose Port) และท่าเทียบเรือชลาลัย จังหวัดตราด ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในหัวข้อการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ๓. โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การสะพานปลารุ่นที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๕	✓		

โครงการ	รายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน		ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		ตามเป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบสู่ความเป็นเลิศ ๑. โครงการแผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์กรสะพานปลา ประจำปี ๒๕๖๕	(ต่อ) ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้ ๔. เครื่องมืออื่นที่มิใช่การฝึกอบรม/สัมมนา (Non Training) จำนวน ๔ กิจกรรม เช่น กิจกรรม Knowledge Sharing (สำหรับผู้บริหาร) , กิจกรรมสุขยามบ่าย เป็นต้น	√		

โครงการ	รายละเอียดการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน		ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		ตามเป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบสู่ความเป็นเลิศ ๒. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)	๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา กำหนดบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ ๒. มีการจัดประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณากรอบโครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ระดับบุคคล เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๓. มีมติเห็นชอบกรอบโครงการ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔		✓	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอสป. อยู่ระหว่างรอผลประเมินการดำเนินงานของอสป. ดังนั้น การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานอสป. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ อาจมีความล่าช้าไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งคาดว่าจะผลประเมินฯ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จะประกาศอย่างเป็นทางการในเดือน มี.ค. ๖๖

โครงการ	รายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน		ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		ตามเป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบสู่ความเป็นเลิศ ๒. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)	(ต่อ) ๔. มีการจัดทำบันทึกเวียนแจ้งหน่วยงานจัดทำร่างการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ระดับบุคคล เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๕			

โครงการ	รายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน		ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		ตามเป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบสู่ความเป็นเลิศ ๓. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน	ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด ดังนี้ ๑ . จัด ก ร อ บ ร ม ให้ ค ว า ม ร ู้ แ ก่ ผู้ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผ่านระบบ ZOOM โดยพระสุธีรัตนบัณฑิต รศ.ดร. เจ้าอาวาสวัดสุทธิวาราม ในหัวข้อ คุณธรรมเปลี่ยนคนคนเปลี่ยนองค์กร	√		

โครงการ	รายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน		ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		ตามเป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบสู่ความเป็นเลิศ	ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด ดังนี้ ๑. จัดอบรมโครงการความปลอดภัย อาชีวอนามัย แนวทางป้องกันอัคคีภัย เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๕	✓		
๔. โครงการแผนปฏิบัติการและแผนงานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒. การจัดโครงการ/กิจกรรม ดังนี้ ๒.๑ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ โดยรถเคลื่อนที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ๒.๒ จัดกิจกรรมเทิดพระเกียรติ วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และวันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ๒.๓ กิจกรรมงานเกษียณอายุ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ ณ สำนักงานสะพานปลาสมุทรสาคร	✓		
		✓		

ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ องค์การสะพานปลา มีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งสิ้น ๔ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการแผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การสะพานปลา ประจำปี ๒๕๖๕
๒. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI)
๓. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน
๔. โครงการแผนปฏิบัติงานของแผนกสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

โครงการทั้ง ๔ ข้างต้น มีโครงการที่ดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายจำนวน ๓ โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาพนักงานองค์การสะพานปลา ประจำปี ๒๕๖๕ โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน และ โครงการแผนปฏิบัติงานของแผนกสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ส่วนโครงการที่ดำเนินการแล้วไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์โครงการที่ดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีสาเหตุ/ปัญหา/อุปสรรค สรุปได้ดังนี้

โครงการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) : ไม่เป็นไปตามเป้าหมายเนื่องจากไม่สามารถทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ให้ทันภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๕ ได้เนื่องจากมีการกำหนดตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์องค์กรที่ให้คำรับรองกับสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจโดยอ้างอิง ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของการดำเนินงานขององค์การสะพานปลาที่ให้คำรับรอง (สคร.) รวมทั้งกลุ่มตัวชี้วัดตามวาระการพัฒนางานองค์กรประจำปีงบประมาณ อ้างอิงระดับค่าคะแนนผลด้าน Core Business Enablers ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ซึ่งผลคะแนนดังกล่าวจะประกาศในช่วงเดือนมีนาคม – เมษายน ในปีถัดไป

ข้อเสนอแนะ

โครงการการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) : ควรมีการปรับปรุงกลุ่มตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับภารกิจงานดำเนินงานขององค์การสะพานปลาโดยสอดคล้องกับช่วงระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ต่อไป

๒.๒ สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรม/พัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	วัน เดือน ปี	พนักงานที่มีช่องว่าง สมรรถนะทั้งหมด (คน)	พนักงานที่ สามารถปิด ช่องว่างสมรรถนะ (คน)	ร้อยละของ พนักงานที่ปิด ช่องว่างสมรรถนะ	หมายเหตุ
หลักสูตรที่จัดภายในของหน่วยงาน						
๑	หลักสูตร ความรู้ด้านระบบดิจิทัล	๑๑ มกราคม ๒๕๖๕	๑๐	๑๐	๑๐๐.๐๐	
๒	หลักสูตร ความรู้พื้นฐานทางธุรกิจสมัยใหม่	๑๑ มกราคม ๒๕๖๕	๑๕	๙	๖๐.๐๐	
๓	หลักสูตร การเขียน การนำเสนอ และการสื่อสาร	๒๙ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕	๑๒	๑๐	๘๓.๓๓	
๔	หลักสูตร การเขียนหนังสือราชการ	๒๙ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕	๑๑*	๑๑	๑๐๐.๐๐	*ลาออก ๑ คน
๕	หลักสูตร การบริหารจัดการข้อมูล	๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕	๑	๑	๑๐๐.๐๐	
๖	หลักสูตร การทำงานเป็นทีม	๒๑ - ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕	๖๙	๖๗	๙๗.๑๐	
๗	หลักสูตร ความรู้ด้านระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕	๑๐	๑๐	๑๐๐.๐๐	
ร้อยละเฉลี่ยของพนักงานที่สามารถปิดช่องว่างสมรรถนะ ๙๐.๙๒						
๘	โครงการปฐมนิเทศ (Orientation) พนักงานใหม่ และ การศึกษาดูงาน (Site Visit) สะพานปลาและ ทำเทียบเรือประมงขององค์การสะพานปลา	๘ มกราคม ๒๕๖๕	๓๐	๒๖	๘๗.๐๐	เป็นหลักสูตรสำหรับ พนักงานที่เข้าใหม่
๙	โครงการอาชีวอนามัย แนวทางป้องกันอัคคีภัยและ ความปลอดภัยในการทำงาน	๙ กันยายน ๒๕๖๕	๒๒	๒๒	๑๐๐.๐๐	อบรมเป็นประจำทุกปี สำหรับพนักงานที่ยังไม่ เคยผ่านการฝึกอบรม

๒.๒ สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรม/พัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	วัน เดือน ปี	พนักงานที่มีช่องว่าง สมรรถนะทั้งหมด (คน)	พนักงานที่ สามารถปิด ช่องว่างสมรรถนะ (คน)	ร้อยละของ พนักงานที่ปิด ช่องว่างสมรรถนะ	หมายเหตุ
เครื่องมืออื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรม/สัมมนา (Non Training)						
๑	กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านสื่อดิจิทัล	ตลอดปี ๒๕๖๕				
๒	กิจกรรม E-learning to be better skills	๑๑ มกราคม ๒๕๖๕				
๓	กิจกรรม Knowledge Sharing (สำหรับผู้บริหาร)	จำนวน ๑๓ ครั้ง				
๔	กิจกรรมสื่อสารและให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการ ความรู้	๙ กันยายน ๒๕๖๕				
๕	กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ (KM) ของพนักงาน อสป. (สุขยามบาย)	จำนวน ๙ ครั้ง				
โครงการฝึกอบรมบุคลากรในสายงานที่จำเป็นเร่งด่วน ในการปฏิบัติงานในองค์กรที่บุคลากรทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้องต้องรับรู้						
๑	โครงการศึกษาดูงานพื้นที่สำนักงานท่าเทียบ เรือประมงตราด (ทร.ตร.) ท่าเรือเนกประสงค์คลอง ใหญ่ (Klongyai Multipurpose Port) และท่าเทียบ เรือชลาลัย จังหวัดตราด	๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	๒๐	๑๗	๘๗.๐๐	
๒	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในหัวข้อการ เขียน โครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน ภายนอก	๒๓ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	๗	๗	๑๐๐.๐๐	

๒.๒ สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรม/พัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	วัน เดือน ปี	พนักงานที่มีช่องว่าง สมรรถนะทั้งหมด (คน)	พนักงานที่ สามารถปิด ช่องว่างสมรรถนะ (คน)	ร้อยละของ พนักงานที่ปิด ช่องว่างสมรรถนะ	หมายเหตุ
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การสะพานปลารุ่นที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๕	กุมภาพันธ์ - เมษายน ๒๕๖๕	๙๗	๗๑	๗๒.๑๖	
๔	หลักสูตรสร้างรีพอร์ต เจาะลึกข้อมูล ในงานธุรกิจ ด้วยโปรแกรม Microsoft Power BI	๒๐ - ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕	๙	๙	๑๐๐.๐๐	
๕	หลักสูตร Modern HR 2022	๒๕ - ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕	๑๐	๑๐	๑๐๐.๐๐	

๒.๒ สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรม/พัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	สำเร็จตามเป้าหมาย (ร้อยละ)	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	โครงการที่จัดฝึกอบรมภายในหน่วยงาน	๑๐๐	เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	
๒	พนักงานที่สามารถปิดช่องว่างสมรรถนะ (Gap)	๙๐.๙๒	๑. พนักงานทำแบบทดสอบไม่ผ่าน เนื่องจากแบบทดสอบที่มีระดับสูงเกินไปสำหรับพนักงาน จึงทำให้พนักงานทำแบบทดสอบไม่ผ่าน ๒. พนักงานติดภารกิจทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้	๑. จัดหาหลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ๒. ยืดหยุ่นเวลาการฝึกอบรม เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างครบถ้วน

ข้อเสนอแนะข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล อัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

มีสาเหตุ/ปัญหา/อุปสรรค สรุปได้ดังนี้

๑. เนื่องจากตำแหน่งที่ว่างนั้น เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารขององค์กร เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องขับเคลื่อนงานขององค์กรสะพานปลา

๒. ไม่มีการทำ Succession Planning ก็จะทำให้องค์กรขาดผู้บริหารที่จะขึ้นมาทำงาน ในกรณีที่ผู้บริหาร คนปัจจุบันลาออก จะทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน เมื่อองค์กรไม่มีการวางแผน Succession Planning องค์กรก็เลยไม่มีการประเมินว่าพนักงานคนใด พร้อมหรือไม่พร้อม และเมื่อเราไม่มีการประเมินความพร้อมของพนักงาน ก็ทำให้เราไม่มีการวางแผนที่จะพัฒนาพนักงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตขึ้นไป

๓. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เดิมลาออก, ถูกให้ออก ทำให้หน่วยงานนั้นๆ มีพนักงานปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ต่อต่อภารกิจการทำงาน

๔. มีพนักงานไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานที่มีอยู่ และส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. องค์กรควรมีการจัดทำ Succession Planning เพื่อวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง เป็นกระบวนการเชิงรุกที่จะช่วยลดปัญหาการขาดพนักงานใหม่ในตำแหน่งสำคัญ ๆ เพราะเป็นกลยุทธ์ที่ประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าองค์กรจะสรรหา พัฒนา และเตรียมพนักงานคนไหนไว้ทดแทน โดยจะสามารถสรรหาคนที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงเข้ามาทดแทนได้ทันที

๒. ให้พนักงานทำงานในปริมาณที่เหมาะสม การทำงานที่โหดจนเกินไป อาจทำให้พนักงานเกิดความเครียดสะสม ดังนั้นควรให้แต่ละคนทำงานในปริมาณที่พอดีและสอดคล้องกับทักษะ หากมีงานเข้ามามากเกินไปจนเกินจำนวนคนที่มีอยู่ ควรเปิดรับสมัครคนมาช่วยทำงานเพิ่ม

๓. หาโอกาสในการพูดคุยและรับ Feedback จากพนักงาน วิธีนี้จะช่วยให้พนักงานผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานได้ระดับหนึ่ง เพราะถ้าองค์กรไม่มีการพูดคุยหรือรับ Feedback จากพนักงานเลย องค์กรก็ไม่อาจรู้ได้ว่าพนักงานประสบปัญหาตรงไหน ดังนั้นการพูดคุยเพื่อรับรู้ถึงปัญหาแล้วร่วมกันแก้ไขก็จะเป็นอีกหนึ่งทางออกที่ดี

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อต่อยอดในสายอาชีพ เมื่อสังเกตเห็นว่าพนักงานคนไหนมีความสามารถพิเศษเพิ่มเติมจาก Job Description ที่ทำอยู่ ลองยื่นข้อเสนอเพิ่มเติมให้ไปศึกษาคอร์สพิเศษ เพื่อเป็นการต่อยอดใน Career Path หรือหากเล็งเห็นว่าพนักงานคนไหนมีศักยภาพที่เพียงพอ อาจลองปรับตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือน เพื่อดึงดูดให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

๕. ดูแลพนักงานอย่างทั่วถึง เรื่องสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญเพราะแสดงถึงความใส่ใจต่อพนักงานขององค์กร เพื่อเป็นการตอบแทนที่พนักงานทำให้องค์กรมาอย่างเหน็ดเหนื่อยตลอดทั้งปีอาจลองจัดกิจกรรมคลายเครียดระหว่างสัปดาห์ กิจกรรมสนุกสนานประจำเดือน หรือการท่องเที่ยวประจำปี รวมไปถึงเพิ่มสวัสดิการดูแลชีวิตนอกเวลางาน เพื่อเสริมสร้าง Work Life Balance ของพนักงาน

ข้อเสนอแนะข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรม/พัฒนาประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

มีสาเหตุ/ปัญหา/อุปสรรค สรุปได้ดังนี้

หัวข้อ พนักงานที่สามารถปิดช่องว่างสมรรถนะ (Gap) คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๒ : ๑. พนักงานทำแบบทดสอบไม่ผ่าน เนื่องจากแบบทดสอบที่มีระดับสูงเกินไปสำหรับพนักงานจึงทำให้พนักงานทำแบบทดสอบไม่ผ่าน ๒. พนักงานติดภารกิจทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้

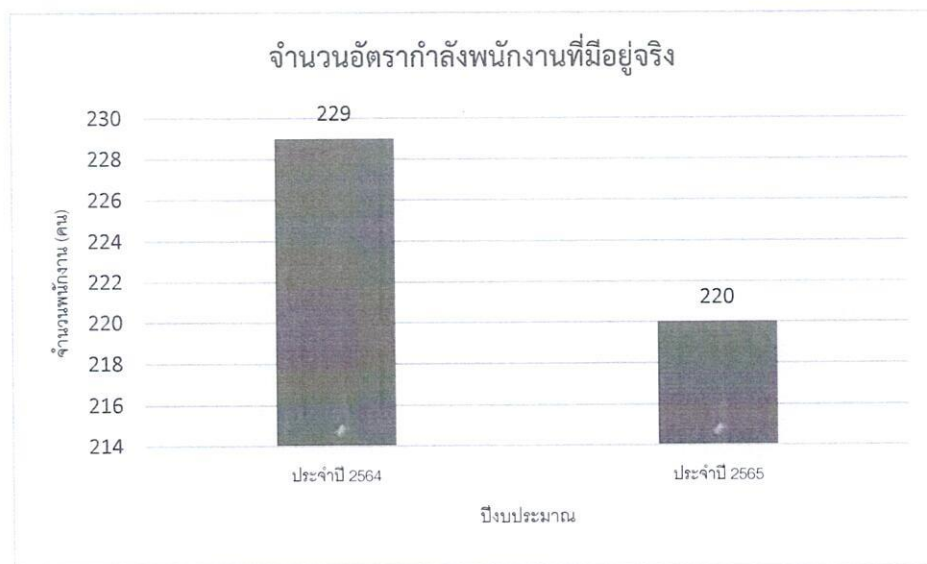
ข้อเสนอแนะ

๑. จัดหาหลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักที่เหมาะสมให้กับพนักงาน
๒. ยืดหยุ่นเวลาการฝึกอบรม เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างครบถ้วน

๒.๑ ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล (อัตรากำลัง)

กรอบอัตรากำลังขององค์การสะพานปลา มีทั้งสิ้น ๓๕๙ อัตรา ซึ่งได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังของพนักงาน ประจำปี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง	ข้อมูลอัตรากำลังประจำปี		เพิ่ม/(ลด) (อัตรา)
	๒๕๖๔ (อัตรา)	๒๕๖๕ (อัตรา)	
๓๕๙	๒๒๙	๒๒๐	(๙ อัตรา)

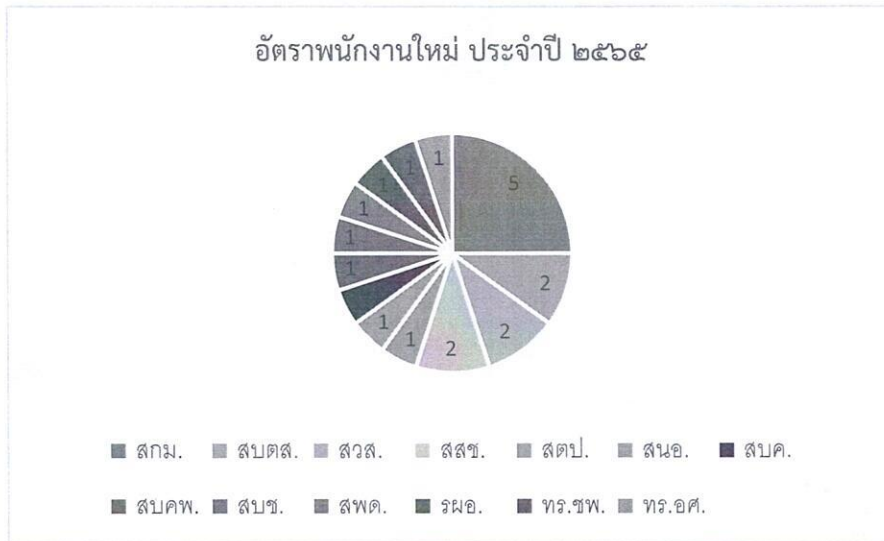


จากข้อมูลดังกล่าว องค์การสะพานปลา มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๓๕๙ อัตรา โดยมีอัตราพนักงานที่มีอยู่จริง ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๒๙ อัตรา และประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๒๐ อัตรา เมื่อเปรียบเทียบแล้วพบว่าในปี ๒๕๖๕ มีอัตราพนักงานที่มีอยู่จริงในปี ๒๕๖๕ ลดลงจากปี ๒๕๖๔ จำนวน ๙ อัตรา ทั้งนี้ได้มีการสรุปสถิติอัตรากำลังของพนักงานประจำปี ๒๕๖๕ ได้ดังนี้

ข้อมูลสถิติ...

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังพนักงานเข้าใหม่ ประจำปี ๒๕๖๕

ประจำปี ๒๕๖๕ มีพนักงานเข้าใหม่รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๐ อัตรา โดยมีข้อมูลอัตรากำลังพนักงานเข้าใหม่ของหน่วยงานต่างๆ แสดงตามแผนภูมิด้านล่าง



จากแผนภูมิอัตรากำลังพนักงานเข้าใหม่ ประจำปี ๒๕๖๕ พบว่า มีหน่วยงานที่ต้องการอัตรากำลังคนทำงานสูงสุด ๓ อันดับ ได้แก่ ลำดับที่ ๑ สำนักงานกฎหมาย (สภ.กม.) จำนวน ๕ คน ลำดับที่ ๒ สำนักงานสินเชื่อและบริหารสินเชื่อ (สส.ช.) จำนวน ๒ คน สำนักงานวิศวกรรมและสิ่งแวดล้อม (สว.ส.) จำนวน ๒ คน และสำนักงานบริหารการตลาดและกิจกรรมสังคม (สภ.ดส.) จำนวน ๒ คน และลำดับที่ ๓ มีพนักงานเข้าใหม่ในแต่ละสำนักงาน จำนวน ๑ คน ประกอบด้วย สำนักงานทำเทียบเรือประมงชุมพร (ทว.ช.พ.) สำนักงานทำเทียบเรือประมงอ่างศิลา (ทว.อ.ศ.) สำนักงานติดตามและประเมินผล (สส.ป.) สำนักงานอำนวยการ (สน.อ.) สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล (สภ.ค.) สำนักงานบริหารโครงการพิเศษ (สภ.คพ.) สำนักงานบัญชี (สภ.ช.) และสำนักงานบริหารการพัสดุ (สพ.ด.)

ปัญหา/อุปสรรค

๑. เนื่องจากตำแหน่งที่ว่างนั้น เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารขององค์กร เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องขับเคลื่อนงานขององค์กรสะพานปลา

๒. ไม่มีการทำ Succession Planning ทำให้องค์กรขาดผู้บริหารที่จะขึ้นมาทำงาน ในกรณีที่ผู้บริหารคนปัจจุบันลาออก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน เมื่อองค์กรไม่มีการวางแผน Succession Planning องค์กรก็จะไม่มีการประเมินว่าพนักงานคนใด พร้อมหรือไม่พร้อม และเมื่อเราไม่มีการประเมินความพร้อมของพนักงาน ก็ทำให้เราไม่มีการวางแผนที่จะพัฒนาพนักงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตขึ้นไป

๓. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เดิมลาออก, ถูกให้ออก ทำให้หน่วยงานนั้นๆ มีพนักงานปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการกิจการดำเนินงาน

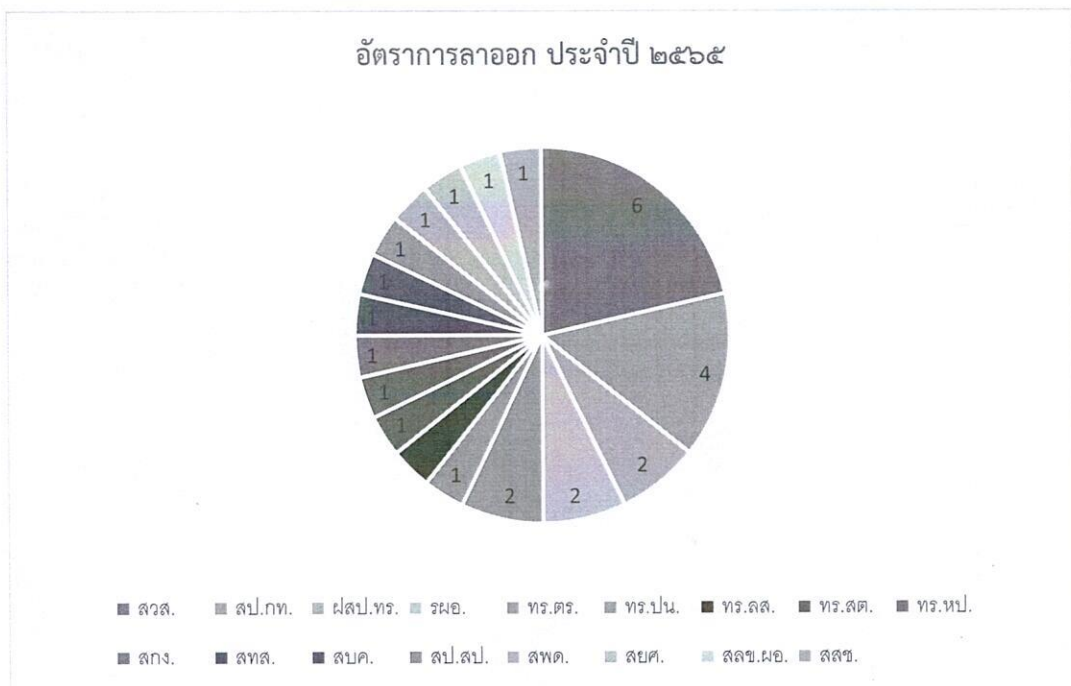
ข้อเสนอแนะ...

ข้อเสนอแนะ

องค์กรควรมีการจัดทำ Succession Planning เพื่อวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง เป็นกระบวนการเชิงรุกที่จะช่วยลดปัญหาการขาดพนักงานใหม่ในตำแหน่งสำคัญ ๆ เพราะเป็นกลยุทธ์ที่ประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าองค์กรจะสรรหา พัฒนา และเตรียมพนักงานคนไหนไว้ทดแทน โดยจะสามารถสรรหาคนที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงเข้ามาทดแทนได้ทันที

ข้อมูลสถิติอัตราการลาออก ประจำปี ๒๕๖๕

ประจำปี ๒๕๖๕ มีพนักงานลาออกรวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๘ อัตรา โดยมีข้อมูลอัตราพนักงานลาออกที่สังกัดหน่วยงานต่างๆ แสดงตามแผนภูมิด้านล่าง



จากแผนภูมิอัตราการลาออก ประจำปี ๒๕๖๕ พบว่า มีหน่วยงานที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงที่สุด ๓ อันดับ ได้แก่ ลำดับที่ ๑ สำนักงานวิศวกรรมและสิ่งแวดล้อม (สวส.) จำนวน ๖ คน ลำดับที่ ๒ สำนักงานสะพานปลา กรุงเทพมหานคร (สป.กท.) จำนวน ๔ คน และลำดับที่ ๓ ฝ่ายสะพานปลาและท่าเทียบเรือประมง (ฝสป.ทร.) รองผู้อำนวยการ (รผอ.) สำนักงานท่าเทียบเรือประมงตราด (ทร.ตร.) มีอัตราการลาออก จำนวน ๒ คน

ปัญหา/อุปสรรค

- มีพนักงานไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานที่มีอยู่ และส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ให้พนักงานทำงานในปริมาณที่เหมาะสม การทำงานที่โหดจนเกินไป อาจทำให้พนักงานเกิดความเครียดสะสม ดังนั้นควรให้แต่ละคนทำงานในปริมาณที่พอดีและสอดคล้องกับทักษะ หากมีงานเข้ามามากเกินไป จำนวนคนที่มีอยู่ ควรเปิดรับสมัครคนมาช่วยทำงานเพิ่ม

๒. หาโอกาสในการพูดคุยและรับ Feedback จากพนักงาน วิธีนี้น่าจะช่วยให้พนักงานผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานได้ระดับหนึ่ง เพราะถ้าบริษัทไม่มีการพูดคุยหรือรับ Feedback จากพนักงานเลย บริษัทก็ไม่อาจรู้ได้ว่าพนักงานประสบปัญหาตรงไหน ดังนั้นการพูดคุยเพื่อรับรู้ถึงปัญหาแล้วร่วมกันแก้ไข ก็น่าจะเป็นอีกหนึ่งทางออกที่ดี

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อต่อยอดในสายอาชีพ เมื่อสังเกตเห็นว่าพนักงานคนไหนมีความสามารถพิเศษเพิ่มเติมจาก Job Description ที่ทำอยู่ ลองยื่นข้อเสนอเพิ่มเติมให้ไปศึกษาคอร์สพิเศษ เพื่อเป็นการต่อยอดใน Career Path หรือหากเล็งเห็นว่าพนักงานคนไหนมีศักยภาพที่เพียงพอ อาจลองปรับตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือน เพื่อดึงดูดให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป

๔. ดูแลพนักงานอย่างทั่วถึง เรื่องสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญ เพราะแสดงถึงความใส่ใจต่อพนักงานของบริษัท เพื่อเป็นการตอบแทนที่เขาทำให้บริษัทมาอย่างเหน็ดเหนื่อยตลอดทั้งปี อาจลองจัดกิจกรรมคลายเครียดระหว่างสัปดาห์ กิจกรรมสนุกสนานประจำเดือน หรือการท่องเที่ยวประจำปี รวมไปถึงเพิ่มสวัสดิการดูแลชีวิตนอกเวลางาน เพื่อเสริมสร้าง Work Life Balance ของพนักงาน