

26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. ผลการดำเนินการตามนโยบาย

ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ มีนโยบายจะปรับปรุงให้ความผูกพันองค์กรของบุคลากรเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ.2564 เพื่อลดการ Turn over rate ของพนักงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ศูนย์ฯ วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานมีคะแนนความสุขจากปี 2564 เพิ่มขึ้น 2.11 % รายละเอียดของผลการดำเนินงานตามนโยบาย แสดงในหัวข้อที่ 2

2. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร



ภาพที่ 1 ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร
ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์

ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรศูนย์ฯ ปีงบประมาณ 2565 จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ศูนย์ฯ มีบุคลากรทั้งสิ้น 36 คน ระดับการศึกษา ปริญญาเอก 4 คน ปริญญาโท 6 คน และปริญญาตรี 26 คน รายละเอียดดังภาพที่ 1 ศูนย์ฯ มุ่งเน้นการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละตำแหน่ง

(2) บรรยากาศการทำงาน

ศูนย์ฯ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยจัดผลตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยของบุคลากร รวมทั้งการเสริมสร้างผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากรตามประเภทการจ้าง ดังตารางที่ 1 สวัสดิการสำคัญที่ปรับเปลี่ยนในปี 2565 คือ การเบิกสวัสดิการแบบยืดหยุ่น นอกจากนี้ศูนย์ฯ จัดสถานที่และวัสดุอุปกรณ์เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมถึงการจัดเตรียมสถานที่ให้พนักงานสามารถพักผ่อนคลายได้ในช่วงพักกลางวัน เช่น พื้นที่ Co Working Space การสร้างบรรยากาศและความผูกพันให้บุคลากรผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรม Retreat กิจกรรม Knowledge Sharing เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานและสร้างความผูกพันองค์กรให้แก่พนักงานทางอ้อม ดังภาพที่ 2

ตารางที่ 1 ผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ประเภทบุคลากร	ผลตอบแทน	สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	การเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร
ผู้บริหาร	1. เงินประจำตำแหน่ง (ผู้อำนวยการ และ รองผู้อำนวยการ) 2. เบี้ยประชุมกรรมการ ศูนย์ฯ 3. โบนัส (ถ้ามี)	1. สิทธิการลา 2. สิทธิประกันสังคม 3. ค่ารักษาพยาบาล, Flexible benefits 4. ค่าที่พักและค่าพาหนะ 5. ค่าเบี้ยเลี้ยง 6. ค่าโทรศัพท์ 7. สหกรณ์ออมทรัพย์	1. การศึกษาดูงาน 2. การอบรม/สัมมนา บุคลากร 3. กิจกรรมวันสำคัญของส่วน งาน 4. งานปีใหม่และเทศกาลต่างๆ 5. กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร

ประเภทบุคลากร	ผลตอบแทน	สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	การเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร
พนักงานประจำ	1. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน (เงินเดือน) 2. เงินประจำตำแหน่ง (เจ้าหน้าที่ชำนาญการ, ผู้ช่วยผู้จัดการ, ผู้จัดการ) 3. ค่าเบี้ยขยัน 4. โบนัส (ถ้ามี)	1. สิทธิการลา 2. สิทธิประกันสังคม 3. ค่ารักษาพยาบาล, Flexible benefits 4. ค่าที่พัก และค่าพาหนะ 5. ค่าเบี้ยเลี้ยง 6. ค่าโทรศัพท์ (ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ นวัตกรรม และฝ่าย RD) 7. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี 8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 9. สหกรณ์ออมทรัพย์ 10. การให้ทุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม	1. การศึกษาดูงาน 2. การอบรม/สัมมนา บุคลากร 3. กิจกรรมวันสำคัญของส่วนงาน 4. งานปีใหม่และเทศกาลต่างๆ 5. กิจกรรมเสริมความสามัคคีในองค์กร 6. Star of the Month 7. FIN Happy Hour 8. Muf-FIN
พนักงานโครงการ	1. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน (เงินเดือน) 2. ค่าเบี้ยขยัน	1. สิทธิการลา 2. สิทธิประกันสังคม 3. ค่าที่พัก และค่าพาหนะ 4. ค่าเบี้ยเลี้ยง 5. ค่าโทรศัพท์ (ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ นวัตกรรม และฝ่าย RD) 6. ตรวจสอบสุขภาพประจำปี 7. สหกรณ์ออมทรัพย์ 8. การให้ทุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	1. การศึกษาดูงาน 2. การอบรม/สัมมนามูลนิธิ 3. กิจกรรมวันสำคัญของส่วนงาน 4. งานปีใหม่และเทศกาลต่างๆ 5. กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร 6. Star of the Month 7. FIN Happy Hour



ภาพที่ 2 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพัน สร้างบรรยากาศการทำงาน และพัฒนาบุคลากร

(3) ความผูกพันของบุคลากร

เมื่อเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามวัดความผูกพันองค์กร สอบถามในเรื่องความพึงพอใจในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ผลดังแสดงในภาพที่ 3 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรสูงสุด 3 ลำดับ คือ 1) เพื่อนร่วมงาน 2) ภาพลักษณ์องค์กร และ 3) งานที่รับผิดชอบและความก้าวหน้าในสายงาน และในด้านความสุขของพนักงาน จากการเก็บข้อมูล ในปี 2565 พนักงานมีคะแนนความสุขจากปี 2564 เพิ่มขึ้น 2.11 % ตัวอย่างกิจกรรมที่ศูนย์ฯ ดำเนินการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรให้แก่พนักงาน เช่น



ภาพที่ 3 ผลการวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ปี 2564 - 2565

- Star of The Month คือให้บุคลากรในองค์กร โหวตให้คะแนนบุคลากรในศูนย์ฯ ที่มีผลปฏิบัติงาน หรือมีพฤติกรรมดีเด่นในเดือนนั้น ผู้ที่ได้รับการโหวตจากเพื่อนร่วมงาน จะได้รับประกาศนียบัตร และของที่ระลึกจากศูนย์ฯ ผลกิจกรรมดังแสดงในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ผลกิจกรรม Star of The Month ประจำปี 2565

- FIN Happy Hour กำหนดให้ทุกวันศุกร์ สุดท้ายของเดือนสามารถให้พนักงานเลิกงานได้เวลา 16.00 น. จากเดิมเวลา 17.00 น.

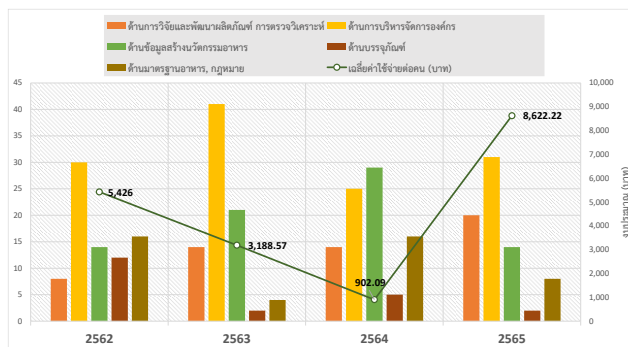
- กิจกรรม Retreat
- การกำหนดนโยบายไม่ให้เข้ามาทำงาน

ใน Office ในวันหยุด นอกจากกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อให้ Work life balance

- การเพิ่มช่องทางสื่อสาร Line Open chat ที่ให้บุคลากรสามารถสื่อสารได้โดยตรงกับผู้บริหารโดยจะไม่ระบุตัวผู้ส่ง เพื่อเป็นช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

(4) การพัฒนาบุคลากร

ศูนย์ฯ ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 5 เน้นการพัฒนาให้ตรงกับสมรรถนะหลักขององค์กร เช่น พนักงานทุกคนของฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ จะต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และพนักงานทุกคนของฝ่ายพัฒนาธุรกิจนวัตกรรมจะต้องผ่านการอบรมวิธีวิเคราะห์ SROI ของโครงการ นอกจากนี้ยังจัดกิจกรรมศึกษาดูงานนอกสถานที่ เช่น การศึกษาดูงาน ณ บริษัท ชันสวีท จำกัด (มหาชน) ในด้านการวัดผลการฝึกอบรมของพนักงาน วิธีการคือให้จัดทำสรุปการอบรมและอธิบายถึงการนำไปใช้ประโยชน์เสนอผู้บริหารผ่านระบบ FIN-MS ซึ่งบางการอบรมมอบหมายให้ผู้เข้าร่วมอบรมนำไปถ่ายทอดบุคลากรทั้งศูนย์ฯ ในกิจกรรม Knowledge sharing



ภาพที่ 5 จำนวนการอบรมและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ปี 2562 - 2565

3. ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

4. ข้อเสนอแนะ

การวางแผนการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง