

แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan)

การทำเรื่องฯ ได้จัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอย่างรอบด้าน โดยเน้นให้เกิดการเชื่อมโยงกับแผนวิสาหกิจ ยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ให้เพิ่มประสิทธิภาพในด้านทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง รวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และเป็นไปตามมาตรฐานสากล อีกทั้งมีแนวทางส่งเสริมสนับสนุนในการเพิ่มความสามารถ ศักยภาพพนักงานในทุกด้าน เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งเป็นคนเก่งและคนดี อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าขององค์กรอย่างยั่งยืน และเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดกรอบแนวทางการดำเนินงานรองรับแผนวิสาหกิจของ กทท. ที่มีการกำหนดทิศทางองค์กรให้ดำเนินการบริการท่าเรือ และธุรกิจเกี่ยวเนื่องกับโลจิสติกส์ทางน้ำในประเทศและในอาเซียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน มุ่งเน้นการดำเนินงานร่วมกับผู้ให้บริการด้วยความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดี มีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพงานบริการ นำระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงานและรองรับการขยายธุรกิจใหม่ๆ ที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ แผนนโยบายของรัฐบาล ความท้าทายของการท่าเรือที่สำคัญคือ Technology Disruption ดังนั้นภารกิจหลักการท่าเรือแห่งประเทศไทยนอกจากจะต้องอยู่บนฐานยุทธศาสตร์ระยะยาว 12 ปี (พ.ศ. 2562-2573) แล้วนั้น ยังคงต้องคำนึงถึงการ Disruption ปัจจัยแห่งความสำเร็จมีองค์ประกอบหลายด้าน เช่น ระบบงานที่ทันสมัย เทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้า รวมไปถึงบุคลากรที่มีคุณภาพและมีทักษะที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี พ.ศ. 2563-2567 เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานและมีการพัฒนาขีดความสามารถของคนให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การท่าเรือแห่งประเทศไทย โดยกำหนดรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล คือ “Smart People for Smart Port and Logistic Business”

วัตถุประสงค์

- เพื่อกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ ตลอดจนแผนงานด้านทรัพยากรบุคคล ให้สนับสนุนแผนวิสาหกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์องค์กร
- เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

พันธกิจ

- 1)พัฒนาโครงสร้างองค์กรและกระบวนการที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อระบบนิเวศน์ทางธุรกิจ
- 2)พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 3)พัฒนาเทคโนโลยีด้านทรัพยากรบุคคลให้สนับสนุนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- 4)พัฒนาขีดความสามารถหน่วยงาน บุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล รวมไปถึงผู้บริหารหน่วยงานต่างๆให้มีความรู้ความเข้าใจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล
- 5)พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมไปถึงการพัฒนาค่านิยมหลักขององค์กรให้เป็นบรรทัดฐานและสะท้อนอัตลักษณ์ขององค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมด้าน Technology Disruption เพื่อให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของการดำเนินงานขององค์กรให้มีความกระชับ รวดเร็ว เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานต่างๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับกระบวนการทำงานเกิดผลลัพธ์ที่ดีบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 1.1 การพัฒนาโครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองต่อระบบนิเวศน์ธุรกิจ (Business Ecosystem)

กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนาขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่ทักษะเพื่ออนาคต (Skills for the Future)

กลยุทธ์ที่ 1.3 การบริหารจัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อองค์กรสมรรถนะสูง เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จ ดังนั้นการพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะหรือศักยภาพตรงตามท้องที่ที่กำหนดหรือมีความรู้ ทักษะความสามารถที่พร้อมรองรับการดำเนินการที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูง มีการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งที่ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้นามาพัฒนาตามแผนพัฒนารายตำแหน่งเพื่อให้มีความสามารถพร้อมรับตำแหน่งที่ว่าง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดทำสายความก้าวหน้าชัดเจนรองรับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Smart Process)

กลยุทธ์ที่ 2.2 การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Smart Process)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์องค์กรเป็นพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติด้านบุคคลเพื่อให้มีความบูรณาการกันทั้งองค์กร สามารถเชื่อมโยงกับระบบการบริหารจัดการทั้งเรื่องการบริหารค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นปัจจัยในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อสร้างความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้เป็นการปรับระบบและเครื่องมือต่างๆ ให้มีความทันสมัยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับนโยบาย 4.0 ส่งผลให้หน่วยงานด้านบุคลากรเป็น ระบบงานแบบ her

กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนาระบบ HR Digital

กลยุทธ์ที่ 3.2 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับ Line Manager

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสุข เป็นการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของบุคลากรในองค์กรโดยยึดตามค่านิยมขององค์กรเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากนั้นส่งเสริมให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) โดยการแยกปัจจัยที่มีผลตามกลุ่มของบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาระดับความผูกพันเพื่อให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์เชิงธุรกิจขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 4.1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)

กลยุทธ์ที่ 4.2 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง