



แผนแม่บททรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (2563-2567) การท่าเรือแห่งประเทศไทย



ประเด็น

- ปัจจัยการวิเคราะห์แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล
- โครงสร้างแผนแม่บททรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี
- แผนแม่บททรัพยากรบุคคล การทำเรือแห่งประเทศไทย ระยะ 5 ปี (2563-2567)
- กรอบเวลาแผนแม่บททรัพยากรบุคคล

ปัจจัยการวิเคราะห์แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล



แผนวิสาหกิจการทำเรือแห่งประเทศไทย

วิสัยทัศน์

“To be World Class Port with
Excellent Logistics Services for
Sustainable Growth in 2030 “

ความสามารถหลักของการทำเรือฯ
ปัจจุบันและอนาคต

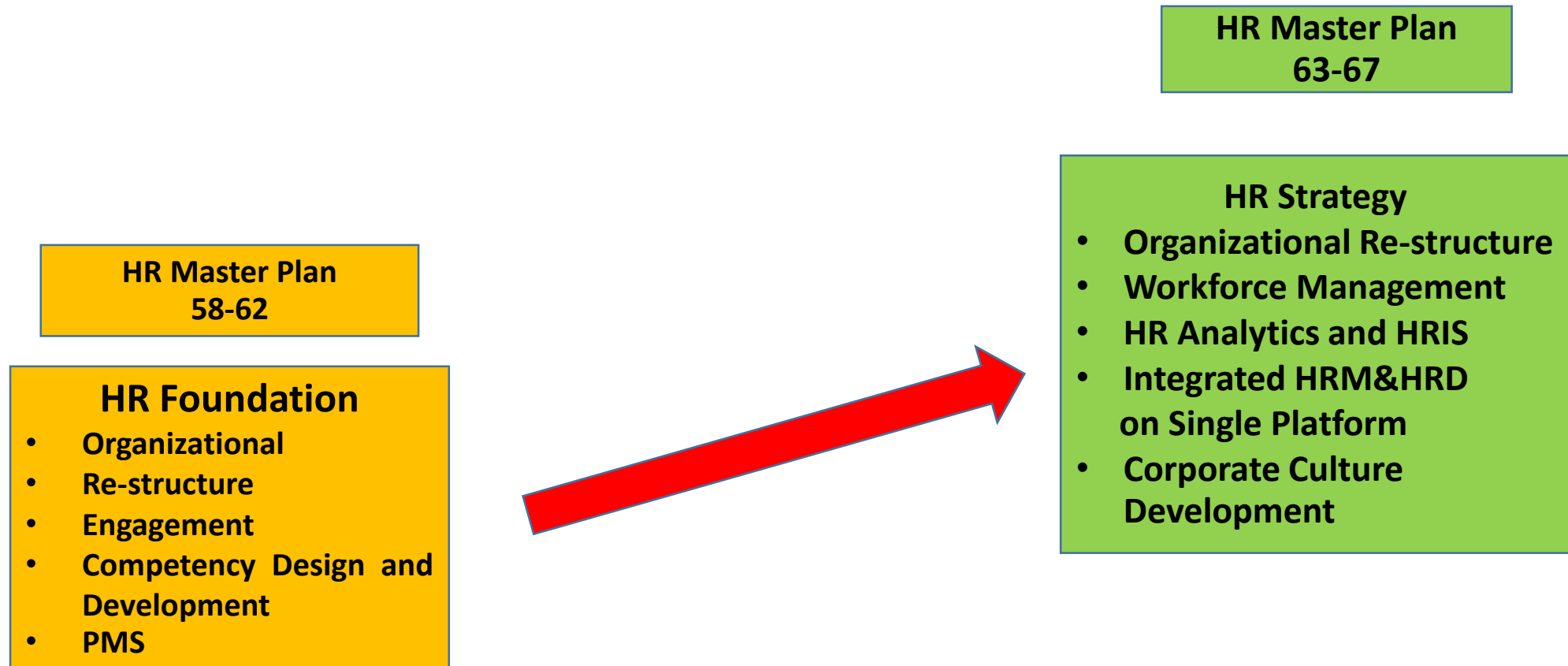
ยุทธศาสตร์การทำเรือฯ
World Class Port
Gateway
Asset Management
Best in Class of Service and Operation

กลยุทธ์การทำเรือฯ
กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้สอดคล้องกับภารกิจและก้าวทันความ
เปลี่ยนแปลง

เกณฑ์ประเมินผลฯ ด้าน HCM

1. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ - 30%
 - 1.1 คุณภาพของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/การสื่อสาร/การติดตามผล/ผลลัพธ์ (30%)
2. การบริหารทุนมนุษย์ - 25%
 - 2.1 อัตรากำลัง (7.5%)
 - 2.2 ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (2.5%)
 - 2.3 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (15%)
3. การพัฒนาทุนมนุษย์ - 25%
 - 3.1 การเรียนรู้และการพัฒนา (15%)
 - 3.2 การสืบทอดตำแหน่ง/การบริหารจัดการคนเก่ง/การจัดการสายอาชีพ (10%)
4. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ - 20%
 - 4.1 ความผูกพันองค์กร/ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร/การจัดการ การเปลี่ยนแปลง/จรรยาบรรณ และจริยธรรม (5%)
 - 4.2 เทคโนโลยีดิจิทัลด้าน HR (2%)
 - 4.3 ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3%)
 - 4.4 บทบาทของหน่วยงาน HR และการสนับสนุนจากผู้บริหาร (10%)

เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงแผนแม่บท HR



PAT HR Vision

“Smart People for Smart Port
and Logistic Business”

PAT HR Mission

1. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและกระบวนการที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อระบบนิเวศน์ทางธุรกิจ
2. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
3. พัฒนาเทคโนโลยีด้านทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองกับสภาพแวดล้อมในยุคดิจิทัล
4. พัฒนาขีดความสามารถหน่วยงาน บุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล รวมไปถึงผู้บริหารหน่วยงานต่างๆให้มีความรู้ความเข้าใจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล
5. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมไปถึงการพัฒนาค่านิยมหลักขององค์กรให้เป็นบรรทัดฐานและสะท้อนอัตลักษณ์ขององค์กร

พันธกิจและเป้าประสงค์

พันธกิจที่ 1

- เป้าประสงค์ที่ 1.1 รูปแบบโครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองต่อ PAT Business Model
- เป้าประสงค์ 1.2 จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับธุรกิจและสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

พันธกิจที่ 2

- เป้าประสงค์ที่ 2.1 ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับธุรกิจขององค์กรในยุคดิจิทัล

พันธกิจที่ 3

- เป้าประสงค์ที่ 3.1 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- เป้าประสงค์ที่ 3.2 ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พันธกิจที่ 4

- เป้าประสงค์ที่ 4.1 การพัฒนาขีดความสามารถหน่วยงานและบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล
- เป้าประสงค์ที่ 4.2 การพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่หลักในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พันธกิจที่ 5

- เป้าประสงค์ที่ 5.1 มีกระบวนการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรและการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพสู่การเป็นมืออาชีพ
- เป้าประสงค์ที่ 5.2 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมด้าน Technology Disruption

- กลยุทธ์ที่ 1.1 การพัฒนาโครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองต่อระบบนิเวศน์ธุรกิจ (Business Ecosystem)
- กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนาขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่มีทักษะเพื่ออนาคต (Skills for the Future)
- กลยุทธ์ที่ 1.3 การบริหารจัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์



ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนอง ต่อองค์กรสมรรถนะสูง

- กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Smart Process)
- กลยุทธ์ที่ 2.2 การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Smart Process)



ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วน

ยุทธศาสตร์องค์กร

- กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนาระบบ HR Digital
- กลยุทธ์ที่ 3.2 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล
- กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับ Line Manager



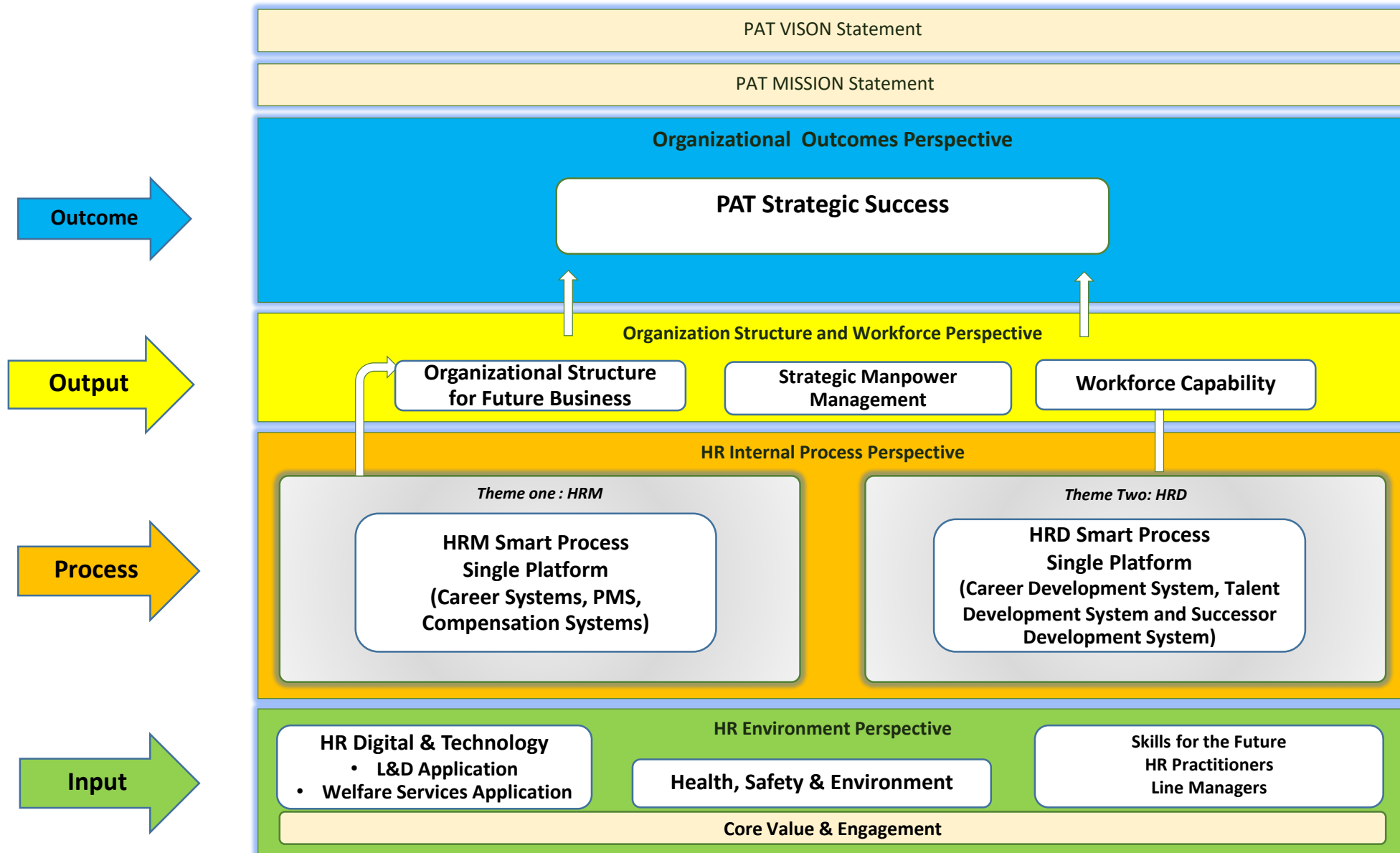
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสุข

- กลยุทธ์ที่ 4.1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)
- กลยุทธ์ที่ 4.2 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง



<u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมด้าน Technology Disruption	<u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> การพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อองค์กรสมรรถนะสูง	<u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> การพัฒนาหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์องค์กร	<u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสุข
กลยุทธ์ที่ 1.1 การพัฒนาโครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองต่อระบบนิเวศน์ธุรกิจ (Business Ecosystem)	กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Smart Process)	กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนาระบบ (HR Digital)	กลยุทธ์ที่ 4.1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)
กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนาขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่ทักษะเพื่ออนาคต (Skills for the Future)	กลยุทธ์ที่ 2.2 การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM Smart Process)	กลยุทธ์ที่ 3.2 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 4.2 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
กลยุทธ์ที่ 1.3 การบริหารจัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์		กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับ Line Manager	

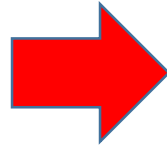
PAT Human Resource Strategy Map



แผนปฏิบัติการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมด้าน Technology Disruption

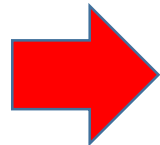
กลยุทธ์ที่ 1.1 การพัฒนา
โครงสร้างองค์กรที่
ตอบสนองต่อระบบนิเวศน์
ธุรกิจ (Business
Ecosystem)



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
โครงสร้างหน่วยงานให้มีความ ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อธุรกิจใน อนาคตของการทำเรือแห่งชาติ ไทย	การปรับปรุงและพัฒนา โครงสร้างหน่วยงานและ องค์กร	ร้อยละความสำเร็จของการ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้าง หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมด้าน Technology Disruption

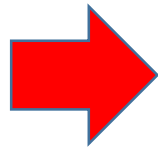
กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนาขีด
ความสามารถของทุนมนุษย์
ที่ทักษะเพื่ออนาคต (Skills
for the Future)



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ทักษะสำหรับพนักงานให้ สอดคล้องกับยุคดิจิทัล	การพัฒนาทักษะและปรับ ทักษะเพื่ออนาคต	ร้อยละความสำเร็จของ Up and Re-skills พนักงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมด้าน Technology Disruption

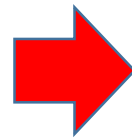
กลยุทธ์ที่ 1.3 การบริหาร
จัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การบริหารกำลังคนในเชิงรุกให้ สอดคล้องกับธุรกิจในอนาคต	การวางแผนทรัพยากร บุคคลระยะสั้นและระยะ ยาว	ร้อยละความสำเร็จของ การจัดการกำลังคนให้ได้ ตามแผน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนอง ต่อองค์กรสมรรถนะสูง

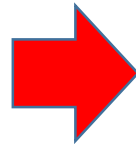
กลยุทธ์ที่ 2.1 การ
พัฒนาประสิทธิภาพ
กระบวนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล (HRM
Smart Process)



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Smart Process)	การพัฒนาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการบน Single Platform (Career Systems, PMS and Compensation Systems)	ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงาน HRM

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนอง ต่อองค์กรสมรรถนะสูง

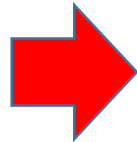
กลยุทธ์ที่ 2.2 การพัฒนา
ประสิทธิภาพ
กระบวนการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล (HRD
Smart Process)



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Smart Process)	การพัฒนาระบบการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการ (Integrated HRD Systems) บน Single Platform (Career Development Systems, Talent Development Systems and Successor Development Systems)	ร้อยละความสำเร็จในการ ปรับปรุงและพัฒนาระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วน ยุทธศาสตร์องค์กร

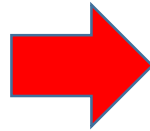
กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนาระบบ HR Digital



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
การใช้ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลสำหรับการวางแผนและตัดสินใจเพื่อการบริหารและพัฒนาคนให้สอดคล้องกับองค์กร	• การพัฒนาระบบ HRIS	• ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบ HRIS

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วน ยุทธศาสตร์องค์กร

กลยุทธ์ที่ 3.2 การ
พัฒนาทักษะ HR for
Future สำหรับ
บุคลากรด้านทรัพยากร
บุคคล

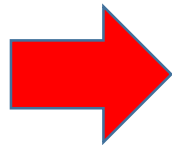


เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ศักยภาพของบุคลากรด้าน ทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะที่ ตอบสนองต่ออนาคต	การ Up/Re-skills for HR Practitioner	ร้อยละความสำเร็จของการ Up/Re-skills for HR Practitioner

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วน

ยุทธศาสตร์องค์กร

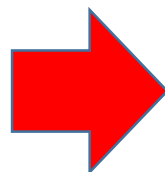
กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนา
ทักษะ HR for Future
สำหรับ Line Managers



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
ศักยภาพของ Line Managers ให้มีทักษะด้านคนที่ตอบสนอง ต่ออนาคต	การ Up/Re-skills for Line Managers	ร้อยละความสำเร็จของ การ Up/Re-skills for Line Managers

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสุข

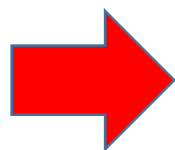
กลยุทธ์ที่ 4.1 การ
เสริมสร้าง
สภาพแวดล้อมการ
ทำงานเพื่อความผูกพัน
ของบุคลากร
(Employee
Engagement)



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ดี ยิ่งขึ้น	การปรับปรุงและพัฒนา สภาพแวดล้อมและ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ร้อยละของ Employee Engagement

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสุข

กลยุทธ์ที่ 4.2 การสร้าง
ค่านิยมและวัฒนธรรม
องค์กรให้พร้อมรับการ
เปลี่ยนแปลง



เป้าหมาย	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด
มีวัฒนธรรมองค์กร เตรียมพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	การปรับปรุงและ พัฒนาวัฒนธรรม องค์กร เตรียมพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง	ระดับความสำเร็จใน การสร้างวัฒนธรรม องค์กร

กรอบเวลาแผนแม่บททรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	2563	2564	2565	2566	2567
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมด้าน Technology Disruption						
กลยุทธ์ที่ 1.1 การพัฒนาโครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองต่อระบบนิเวศธุรกิจ (Business Ecosystem)	กองทรัพยากรบุคคล					
กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนาขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่ทักษะเพื่ออนาคต (Skills for the Future)	กองพัฒนาบุคคล					
กลยุทธ์ที่ 1.3 การบริหารจัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์	กองทรัพยากรบุคคล					
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อองค์กรสมรรถนะสูง						
กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Smart Process)	กองทรัพยากรบุคคล					
กลยุทธ์ที่ 2.2 การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Smart Process)	กองพัฒนาบุคคล					
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์องค์กร						
กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนาระบบ HR Digital	กองพัฒนาบุคคล/กองสวัสดิการ					
กลยุทธ์ที่ 3.2 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล	กองพัฒนาบุคคล					
กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับ Line Manager	กองพัฒนาบุคคล					
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสุข						
กลยุทธ์ที่ 4.1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)	กองแรงงานสัมพันธ์/กองสวัสดิการ					
กลยุทธ์ที่ 4.2 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	กองแรงงานสัมพันธ์					

