

แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan)

การทำเรื่องได้จัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) ระยะ 5 ปี พ.ศ.2563 – 2567 เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอย่างรอบด้าน โดยเน้นให้เกิดการเชื่อมโยงกับแผนวิสาหกิจ ยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ให้เพิ่มประสิทธิภาพในด้านทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง รวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และเป็นไปตามมาตรฐานสากล อีกทั้งมีแนวทางส่งเสริมสนับสนุนในการเพิ่มความสามารถศักยภาพพนักงานในทุกด้าน เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งเป็นคนเก่งและคนดี อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าขององค์กรอย่างยั่งยืน และเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดกรอบแนวทางการดำเนินงานรองรับแผนวิสาหกิจของ กทท. ที่มีการกำหนดทิศทางองค์กรให้ดำเนินการบริการท่าเรือ และธุรกิจเกี่ยวเนื่องกับโลจิสติกส์ทางน้ำในประเทศและในอาเซียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน มุ่งเน้นการดำเนินงานร่วมกับผู้ใช้บริการด้วยความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดี มีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพงานบริการ นำระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงานและรองรับการขยายธุรกิจใหม่ๆ ที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ แผนนโยบายของรัฐบาล ความท้าทายของการท่าเรือที่สำคัญคือ Technology Disruption ดังนั้นภารกิจหลักการทำเรื่องแห่งประเทศไทยนอกจากจะต้องอยู่บนฐานยุทธศาสตร์ระยะยาว 12 ปี (พ.ศ. 2562-2573) แล้วนั้น ยังคงต้องคำนึงถึงการ Disruption ปัจจัยแห่งความสำเร็จมีองค์ประกอบหลายด้าน เช่น ระบบงานที่ทันสมัย เทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้า รวมไปถึงบุคลากรที่มีคุณภาพและมีทักษะที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี พ.ศ. 2563-2567 เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานและมีการพัฒนาขีดความสามารถของคนให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การทำเรือแห่งประเทศไทย โดยกำหนดรายละเอียดดังนี้

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

วัตถุประสงค์

- เพื่อกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ ตลอดจนแผนงานด้านทรัพยากรบุคคล ให้สนับสนุนแผนวิสาหกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์องค์กร
- เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร
- เพื่อพัฒนาระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบ HR Digitalization

พันธกิจ

- 1) พัฒนาและออกแบบองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สามารถตอบสนองต่อธุรกิจหลัก สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 2) พัฒนาขีดความสามารถทุนมนุษย์ให้มีทักษะเพื่ออนาคตที่สามารถขับเคลื่อนธุรกิจหลักและธุรกิจใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบเฉียบพลัน (Disruption)
- 3) พัฒนาระบบการภายในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงโดยเชื่อมโยงและบูรณาการกัน
- 4) พัฒนาขีดความสามารถและปรับบทบาทหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์ขององค์กร
- 5) พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่านิยม และวัฒนธรรมการทำงานแบบ Agile และการเปลี่ยนผ่านไปสู่ Digital HR

มิติกยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Perspectives) ประกอบไปด้วย 3 ด้านคือ

ด้านที่ 1 มิติที่ 1 ด้านองค์กรและทุนมนุษย์

- กลยุทธ์ที่ 1.1 การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization)
- กลยุทธ์ที่ 1.2 การวางแผนและจัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์
- กลยุทธ์ที่ 1.3 การพัฒนาขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่ตอบสนองต่ออนาคต (Workforce

Capability Building)

ด้านที่ 2 ด้านกระบวนการภายในทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนาระบบการภายใน (Internal Smart HR Process)
- กลยุทธ์ที่ 2.2 การจัดการตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ (Key Strategic Position Acquisition)

ด้านที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

- กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ
- กลยุทธ์ที่ 3.2 การเปลี่ยนผ่านการปฏิบัติงานไปสู่สภาพแวดล้อมแบบดิจิทัล (Digital HR

Transformation)