

แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan)

การทำเรือฯ ได้จัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล (HR Master Plan) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอย่างรอบด้าน โดยเน้นให้เกิดการเชื่อมโยงกับแผนวิสาหกิจ ยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ให้เพิ่มประสิทธิภาพในด้านทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง รวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และเป็นไปตามมาตรฐานสากล อีกทั้งมีแนวทางส่งเสริมสนับสนุนในการเพิ่มความสามารถ ศักยภาพพนักงานในทุกด้าน เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งเป็นคนเก่งและคนดี อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าขององค์กรอย่างยั่งยืน และเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดกรอบแนวทางการดำเนินงานรองรับแผนวิสาหกิจของ กทท. ที่มีการกำหนดทิศทางองค์กรให้ดำเนินการบริการทำเรือ และธุรกิจเกี่ยวเนื่องกับโลจิสติกส์ทางน้ำในประเทศและในอาเซียนที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน มุ่งเน้นการดำเนินงานร่วมกับผู้ใช้บริการด้วยความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดี มีการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพงานบริการ นำระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงานและรองรับการขยายธุรกิจใหม่ๆ ที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ แนวนโยบายของรัฐบาล ความท้าทายของการทำเรือที่สำคัญคือ Technology Disruption ดังนั้นภารกิจหลักการทำเรือแห่งประเทศไทยนอกจากจะต้องอยู่บนฐานยุทธศาสตร์ระยะยาว 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) พัฒนางองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สามารถตอบสนองต่อธุรกิจหลัก สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศน์ธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 2) พัฒนาขีดความสามารถทุนมนุษย์ให้มีทักษะเพื่ออนาคตที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงแบบเฉียบพลัน
- 3) พัฒนาระบบงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงและบูรณาการกัน รวมไปถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล
- 4) พัฒนาขีดความสามารถหน่วยงาน บุคลากรด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์ขององค์กร
- 5) พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมไปถึงการพัฒนาค่านิยมหลักขององค์กรให้เป็นบรรทัดฐานและสะท้อนอัตลักษณ์ขององค์กร

มิติกกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Perspectives) ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การพัฒนางองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีพลวัตสูง

กลยุทธ์ที่ 1.1 การวางแผนและจัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Workforce Planning and Management)

กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนาขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่ตอบสนองต่ออนาคต (Workforce Capability Building)

ด้านที่ 2 การพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อธุรกิจหลักขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD Smart Process)

กลยุทธ์ที่ 2.2 การพัฒนาระบบ People Analytics เพื่อการตัดสินใจในการบริหาร

ด้านที่ 3 การพัฒนาหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์องค์กร

บุคคล

กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากร

กลยุทธ์ที่ 3.2 การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล

ด้านที่ 4 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

กลยุทธ์ที่ 4.1 การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อความผูกพันของบุคลากร
(Employee Engagement)

กลยุทธ์ที่ 4.2 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง