



แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

คำนำ

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ภายใต้แผนปฏิบัติงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ คณะทำงานฯ ได้รวบรวมและจัดทำแผนฯ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรับทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ให้บรรลุตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

คณะทำงานฯ
มิถุนายน ๒๕๖๕

สารบัญ

หน้า

คำนำ

- วิทยาลัยฯ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ๑
- ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒
- โครงสร้างอัตรากำลังท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ ๓
- วิทยาลัยฯ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔
- แผนดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินหมุนเวียนเพื่อการบริหาร ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ๕
- แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๖
- แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ๙

วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์

ตามแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ระบุวิสัยทัศน์ไว้ว่า “มุ่งพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือสู่การเป็นท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง”

ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ -กองทัพเรือ ได้ทบทวนและพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผลสำรวจความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการ ผลการวิเคราะห์ระหว่างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้อง การประชุมระดมความเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ทั้งคณะกรรมการบริหารฯ ผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งการวัดเปรียบเทียบสมรรถนะการให้บริการตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับความต้องการที่คาดหวังตามสภาพแวดล้อมในอนาคต วิสัยทัศน์ดังกล่าวยังมีความจำเป็นต่อการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ในอนาคตได้ ดังนั้น วิสัยทัศน์ตามแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จึงมีความสำคัญอย่างต่อเนื่องดังนี้ ซึ่งหลักการองค์กรที่มีสมรรถนะสูงนั้น ต้องเป็นองค์กรที่มีการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานที่ชัดเจน การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและมีคุณภาพ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเปิดกว้างและมุ่งเน้นการดำเนินการการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลาและคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมและเป็นที่ยอมรับ

พันธกิจ

๑. ให้การสนับสนุนเรือรบของกองทัพเรือ และเรือต่างชาติตามที่กองทัพเรือจะสั่งการ
๒. ให้บริการเรือสินค้าของเอกชน ตลอดจนให้บริการพื้นที่หลังท่าและเครื่องมือ เครื่องทุ่นแรงในเชิงพาณิชย์ โดยจะต้องดำรงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ ทางทหารเป็นสำคัญ และข้อผูกพันที่จะพึงมีกับผู้ประกอบการจะมีอายุสัญญาไม่เกินห้วงเวลาที่กองทัพเรืออนุญาตให้ดำเนินการเชิงพาณิชย์ได้เท่านั้น
๓. สนับสนุนรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ ตามโครงการพัฒนาเศรษฐกิจด้านตะวันออก (EEC)

วัตถุประสงค์

๑. มุ่งหวังให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนความสำเร็จให้ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ เป็นท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรของเงินทุน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพ

เป้าหมาย

๑. มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ
๒. มีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะสูงและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการเรือรบและเรือพาณิชย์

มี ๒ เป้าประสงค์ดังนี้

๑. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการของท่าเรือฯ ให้ได้มาตรฐานสากล

๒. พัฒนาระบบการให้บริการให้รองรับ multimodal transportation

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเงินทุนหมุนเวียน ไปสู่องค์กรที่มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี

มี ๓ เป้าประสงค์ดังนี้

๑. กระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรมีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

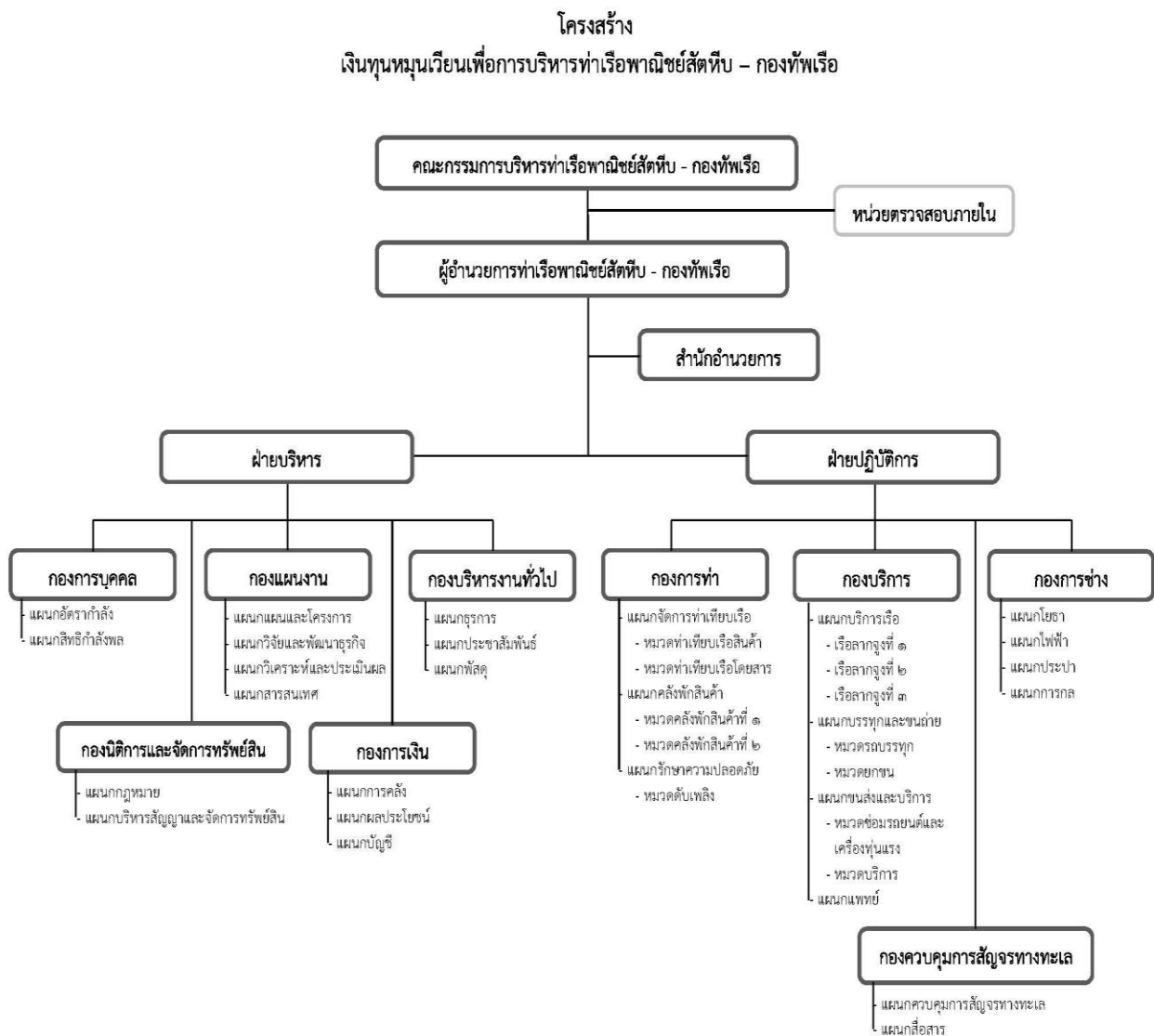
๒. บุคลากรของเงินทุนฯ มีศักยภาพเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของเงินทุนฯ

๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสามารถรองรับการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ซึ่งการทบทวนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้มุ่งเน้นที่จะใช้ขีดความสามารถที่มีอยู่ในทุกด้านของเงินทุนฯ อย่างเต็มกำลังความสามารถในการพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบให้สามารถสนับสนุนภารกิจของกองทัพเรือ ซึ่งมีภารกิจหลักในการรักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติทางทะเล การดำเนินการเชิงพาณิชย์เพื่อสนับสนุนขับเคลื่อนพาณิชย์นาวีของประเทศ ส่งผลให้ภารกิจของเงินทุนฯ มีความหลากหลาย (One Port Two Missions) ซึ่งทางเงินทุนฯ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีแผนงานรองรับที่มีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่นให้กับผู้ประกอบการในการที่จะเข้ามาลงทุนในพื้นที่ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยกันขับเคลื่อนให้เงินทุนฯ และประเทศชาติมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

โครงสร้างการบริหารและอัตรากำลังท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ มี.ค.๖๒ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ได้ให้ความเห็นชอบโครงสร้างการบริหารและอัตรากำลังของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ รวมทั้ง กรมบัญชีกลาง ได้พิจารณาแล้ว เห็นชอบโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๖.๕/๔๘๒๕๙ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ โดยแบ่งการจัดหน่วยงานออกเป็น สำนักอำนวยการ ฝ่ายบริหาร และ ฝ่ายปฏิบัติการ ดังนี้



วิสัยทัศน์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision) : V

“มุ่งมั่น สรรหา พัฒนา รักษา ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ สู่อการเป็นท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง”

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission) : M

๑. พัฒนาบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ ให้มีความพร้อมในการสนับสนุนการให้บริการต่าง ๆ แก่เรือของกองทัพเรือ และเรือรบต่างชาติ)

๒. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเอง การสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ตอบสนองความต้องการ แก่ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ

วัตถุประสงค์

๑. มุ่งหวังให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนความสำเร็จให้ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ เป็นท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรของเงินทุน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพ

เป้าหมาย

๑. มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ

๒. มีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะสูงและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

มิติที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ (๑ โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
เพื่อให้ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑. โครงการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและโครงสร้างของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ (๑ โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
เพื่อจัดทำแผนกำลังคนที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างทั้งปัจจุบันและอนาคต (Workforce Planning and Deployment)	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๒. โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency-Based Recruitment and Selection)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๓. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร (๑ โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้	จำนวนองค์ความรู้สู่องค์กรหลักในด้านการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการทำเรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๑ เรื่อง	๔. โครงการจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)

กลยุทธ์ที่ ๒ การจัดการการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม (๑ โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์และ พันธกิจ หรือ ความสำเร็จ ของ องค์กร (Performance agreement)

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง (๒ โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะอย่างมืออาชีพ	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๖. โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC
เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ภาษาอังกฤษอย่างกว้างรองรับการบริหารจัดการงานที่เกี่ยวข้องและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความสำเร็จของการจัดอบรมภาษาอังกฤษพื้นฐานที่ใช้ในสถานที่ทำงาน (English for Organization)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	๗. โครงการอบรมภาษาอังกฤษพื้นฐานที่ใช้ในสถานที่ทำงาน (English for Organization)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร (๑ โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๘. โครงการสร้างเสริมความมีวินัย ศีลธรรม จริยธรรม จิตอาสา พัฒนาสังคม

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๑ โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	-	-	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๙. โครงการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความผาสุกของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี (๑ โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
เพื่อให้บุคลากรตระหนักในการดูแลสุขภาพของตนเองส่งผลให้มีสุขภาพที่ดี บุคลากรสามารถประเมินภาวะสุขภาพของตนเองและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลได้	ร้อยละของบุคลากรในการตรวจสุขภาพเพื่อตระหนักในการดูแลสุขภาพตนเอง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐. โครงการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานและลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหาร ทพส. - ทร.

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและโครงสร้างของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

(๒) โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency-Based Recruitment and Selection)

เป้าประสงค์ เพื่อจัดทำแผนกำลังพลที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างทั้งปัจจุบันและอนาคต (Workforce Planning and Deployment)

ผู้รับผิดชอบโครงการ หัวหน้าแผนกอัตรากำลัง กองการบุคคล ฝ่ายบริหาร ทพส. - ทร.

งบประมาณ -

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖											ปัจจัยความเสี่ยง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
			ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖			ก.ย. ๖๖
ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรา ระดับ ๑ = ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ = ร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ = ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ = ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ = ร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕	๑. ประชุมเจ้าหน้าที่เพื่อเตรียมจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล			↔										ไม่สามารถบรรจุทดแทนกำลังพลที่เกษียณหรือลาออกได้ โดยเฉพาะตำแหน่งที่มีหน้าที่สำคัญเฉพาะด้านและมีความขาดแคลนได้ทันกำหนดเวลา	สามารถบรรจุบุคลากรทดแทนได้ตามเป้าหมายตามโครงสร้างทั้งปัจจุบันและอนาคต
		๒. ตรวจสอบตำแหน่งอัตราที่มีความสำคัญและต้องการบรรจุตามภารกิจของเงินทุนฯ				↔										
		๓. จัดทำประกาศรับสมัครบรรจุทดแทนอัตราที่สูญเสีย						↔								
		๔. พิจารณาคัดเลือกเพื่อบรรจุทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสีย							↔							
		๕. นำเสนอเพื่อขออนุมัติการบรรจุอัตรากำลังตามโครงสร้างที่สูญเสีย								↔						

กลยุทธ์ที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การจัดการความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้

(๔) โครงการการจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้รับผิดชอบโครงการ หัวหน้าแผนกสิทธิกำลังพล กองการบุคคล ฝ่ายบริหาร ทพส. - ทร.

งบประมาณ -

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖												ปัจจัยความเสี่ยง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
			ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖		
<p>ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานและเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับบุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ระดับ ๑ = ร้อยละ ๖๐</p> <p>ระดับ ๒ = ร้อยละ ๗๐</p> <p>ระดับ ๓ = ร้อยละ ๘๐</p> <p>ระดับ ๔ = ร้อยละ ๙๐</p> <p>ระดับ ๕ = ร้อยละ ๑๐๐</p>	ระดับ ๕	๑. วางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการ			↔										<p>การจัดทำ KM มุ่งเน้นกิจกรรมให้เสร็จทันเวลา แต่ขาดการนำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง</p>	<p>บุคลากรได้รับความรู้ และมีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน</p>
		๒. ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อบ่งชี้ความรู้				↔										
		๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม KM การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมานำบทที่เป็นลายลักษณ์อักษร						↔								
		๔. คัดเลือกองค์ความรู้								↔						
		๕. เผยแพร่องค์ความรู้บนสื่อสารสนเทศของท่าเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพเรือ										↔				

(๗) โครงการอบรมภาษาอังกฤษพื้นฐานที่ใช้ในสถานที่ทำงาน (English for Organization)

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีความรู้ภาษาอังกฤษอย่างกว้างรองรับการบริหารจัดการงานที่เกี่ยวข้องและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้รับผิดชอบโครงการ หัวหน้าแผนกสิทธิกำลังพล กองการบุคคล ฝ่ายบริหาร ทพส. - ทร.

งบประมาณ -

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖												ปัจจัยความเสี่ยง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
			ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖			
ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ในศัพท์ภาษาอังกฤษและนำไปใช้ได้ถูกต้อง ระดับ ๑ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ = ระหว่างร้อยละ ๘๐ - ๘๕ ระดับ ๓ = ระหว่างร้อยละ ๘๖ - ๙๐ ระดับ ๔ = ระหว่างร้อยละ ๙๑ - ๙๕ ระดับ ๕ = ระหว่างร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕	๑. จัดเตรียมคำศัพท์พื้นฐานที่ใช้ในสถานที่ทำงาน			←→										ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนได้ครบถ้วนเนื่องจากปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อโครงการ	บุคลากรมีการปฏิบัติงานมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษพื้นฐาน และมีมีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น	
		๒. จัดเตรียมวิทยากรในการอบรมภาษาอังกฤษพื้นฐาน					←→										
		๓. ทดสอบความรู้กำลังพลที่เข้ารับการอบรมผ่านระบบสารสนเทศ								←→							
		๔. ประเมินและสรุปผลการทดสอบความรู้										←→					

กลยุทธ์ที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร

(๘) โครงการสร้างเสริมความมีวินัย ศีลธรรม จริยธรรม จิตอาสา พัฒนาสังคม

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

ผู้รับผิดชอบโครงการ หัวหน้าแผนกสิทธิกำลังพล กองการบุคคล ฝ่ายบริหาร ทพส. - ทร.

งบประมาณ -

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖											ปัจจัย ความเสี่ยง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ			
			ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖			ก.ย. ๖๖		
ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม อบรม/ร่วมกิจกรรม ศีลธรรม จิตอาสา พัฒนาสังคม ระดับ ๑ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ = ระหว่างร้อยละ ๘๐ - ๘๕ ระดับ ๓ = ระหว่างร้อยละ ๘๖ - ๙๐ ระดับ ๔ = ระหว่างร้อยละ ๙๑ - ๙๕ ระดับ ๕ = ระหว่างร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕	๑. จัดทำแผนงานการส่งเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	←→												ไม่สามารถส่ง บุคลากรเข้าร่วม อบรม/กิจกรรม ที่กำหนดได้ ครบถ้วน ๑๐๐%	๑. สร้างจิตสำนึกที่ดี ให้ กับ บุ ค ล า ก ร นำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ใน การดำเนินชีวิต มีการพัฒนาด้าน อารมณ์ รับฟัง ความ คิดเห็นของผู้อื่น ๒. บุคลากรมีส่วน ร่วมในการช่วยเหลือ พัฒนาชุมชนในพื้นที่ และมีทัศนคติที่ดี มี ความสามัคคีใน ชุมชนและองค์กร		
		๒. กำหนดให้บุคลากรทุกคน เข้า เป็นจิตอาสา “เราทำความดีด้วย หัวใจ”			←→													
		๓. จัดเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม ศีลธรรมประจำเดือน	←														→	
		๔. จัดเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมจิต อาสา/กิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนใน พื้นที่	←														→	
		๕. สรุปผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม															←→	

