



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

(ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๗)

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ (พ.ศ.2565 – 2567)

กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

กลยุทธ์ที่ 1.1 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ (1 โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		2563	2564	2565	2566	2567	
เพื่อให้ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	1. โครงการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

กลยุทธ์ที่ 1.2 การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและโครงสร้างของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ (1 โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		2563	2564	2565	2566	2567	
เพื่อจัดทำแผนกำลังคนที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างทั้งปัจจุบันและอนาคต (Workforce Planning and Deployment)	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนและดำเนินการบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตรา	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	2. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตราจากการลาออกหรือเกษียณอายุราชการ

กลยุทธ์ที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (1 โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		2563	2564	2565	2566	2567	
เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	-	-	ร้อยละ 100	-	-	3. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3.1 การจัดการความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ (1 โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		2563	2564	2565	2566	2567	
เพื่อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้	จำนวนองค์ความรู้สู่องค์กรหลักในด้านการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการทำเรือ	-	-	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1 เรื่อง	4. โครงการจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)

กลยุทธ์ที่ 3.2 การจัดทำผลการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม (1 โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		2563	2564	2565	2566	2567	
เพื่อให้การประเมินผลการทำงานของบุคลากร อย่างเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	5. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่ง วิสัยทัศน์และ พันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กร (Performance agreement)

กลยุทธ์ที่ 3.3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง (2 โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		2563	2564	2565	2566	2567	
เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะอย่างมืออาชีพ	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	6. โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC
เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ศัพท์ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ English Dictionary for Organization	-	-	ร้อยละ 100	-	-	7. โครงการจัดทำ English Dictionary for Organization

กลยุทธ์ที่ 4 ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 4.1 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร (1 โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		2563	2564	2565	2566	2567	
เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	8. โครงการสร้างเสริมความมีวินัย ศีลธรรม จริยธรรม จิตอาสา พัฒนาสังคม

กลยุทธ์ที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 5.1 การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (1 โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		2563	2564	2565	2566	2567	
เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	9. โครงการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 5.2 การสร้างความผาสุกของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี (1 โครงการ)

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO)	ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI)	ค่าเป้าหมาย (Target)					โครงการ/กิจกรรม (Initiative Project : IP)
		2563	2564	2565	2566	2567	
เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงาน	ร้อยละความพึงพอใจการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-	-	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	10. โครงการกีฬาสามัคคีสัมพันธ์และสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรทำเรือพลาณิชยศาสตร์หีบ – กองทัพเรือ

บทที่ 4

การแปลงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สู่แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565

วิสัยทัศน์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision) : V

“มุ่งมั่น สรรหา พัฒนา รักษา ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ สู่การเป็นท่าเรือที่มีสมรรถนะสูง”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission) : M

๑. ให้การสนับสนุนเรือรบของกองทัพเรือ และเรือรบต่างชาติตามที่กองทัพเรือจะสั่งการ
๒. ให้การบริการแก่เรือสินค้าของเอกชน ตลอดจนให้บริการพื้นที่หลังท่าและเครื่องมือเครื่องทุ่นแรงในเชิงพาณิชย์ โดยจะต้องดำรงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ทางทหารเป็นสำคัญ และข้อผูกพันที่จะพึงมีกับผู้ประกอบการ จะมีอายุสัญญาไม่เกินห้วงเวลาที่กองทัพเรืออนุญาตให้ดำเนินการเชิงพาณิชย์เท่านั้น
๓. สนับสนุนรัฐบาลในการพัฒนาประเทศตามโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor Development - EEC)

เป้าประสงค์

1. เพื่อการสรรหาบุคคลกรให้เข้ามาปฏิบัติราชการให้กับท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาและประเมินทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
3. เพื่อธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ให้ปฏิบัติงานได้
4. เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

1. มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ
2. มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ – กองทัพเรือ

กลยุทธ์ที่ 1.2 การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและโครงสร้างของท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ - กองทัพเรือ

(2) โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังและบริหารกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียอัตราจากการลาออกหรือเกษียณอายุราชการ

เป้าประสงค์ เพื่อจัดทำแผนกำลังคนที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างทั้งปัจจุบันและอนาคต (Workforce Planning and Deployment)

ผู้รับผิดชอบโครงการ หัวหน้าแผนกอัตรากำลัง กองการบุคคล ฝ่ายบริหาร ทพส. - ทร.

งบประมาณ -

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2565											ปัจจัย ความเสี่ยง	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	
			ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65			ก.ย. 65
ร้อยละความสำเร็จของการ จัดทำแผนและดำเนินการ บริหารกำลังคนเพื่อทดแทน การสูญเสียอัตรา ระดับ 1 = ร้อยละ 60 ระดับ 2 = ร้อยละ 70 ระดับ 3 = ร้อยละ 80 ระดับ 4 = ร้อยละ 90 ระดับ 5 = ร้อยละ 100	ระดับ 5	1. ประชุมเจ้าหน้าที่เพื่อเตรียม จัดทำแผนการบริหารทรัพยากร บุคคล			↔										ไม่สามารถบรรจุ ทดแทนกำลังพลที่ เกษียณหรือลาออก ได้ โดยเฉพาะ ตำแหน่งที่มีหน้าที่ สำคัญเฉพาะด้าน และมีความขาด แคลนได้ทัน กำหนดเวลา	สามารถบรรจุ บุคลากร ทดแทนได้ตาม เป้าหมายตาม โครงสร้างทั้ง ปัจจุบันและ อนาคต
		2. ตรวจสอบตำแหน่งอัตราที่มี ความสำคัญและต้องการบรรจุ ตามภารกิจของเงินทุนฯ			↔											
		3. จัดทำประกาศรับสมัครบรรจุ ทดแทนอัตราที่สูญเสีย					↔↔									
		4. พิจารณาคัดเลือกเพื่อบรรจุ ทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสีย						↔								
		5. นำเสนอเพื่อขออนุมัติการ บรรจุอัตรากำลังตามโครงสร้าง ที่สูญเสีย							↔							

กลยุทธ์ที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3.1 การจัดการความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้

(4) โครงการการจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้รับผิดชอบโครงการ หัวหน้าแผนกสิทธิกำลังพล กองการบุคคล ฝ่ายบริหาร ทพส. - ทร.

งบประมาณ -

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2565												ปัจจัยความเสี่ยง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
			ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65			
ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานและเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับบุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระดับ 1 = ร้อยละ 60 ระดับ 2 = ร้อยละ 70 ระดับ 3 = ร้อยละ 80 ระดับ 4 = ร้อยละ 90 ระดับ 5 = ร้อยละ 100	ระดับ 5	1. วางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการ			↔										การจัดทำ KM มุ่งเน้นกิจกรรมให้เสร็จทันเวลา แต่ขาดการนำความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ อย่างแท้จริง	บุคลากรได้รับความรู้ และมีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	
		2. ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อบ่งชี้ความรู้				↔											
		3. ดำเนินการจัดกิจกรรม KM การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร						↔									
		4. คัดเลือกองค์ความรู้								↔							
		5. เผยแพร่องค์ความรู้บนสื่อสารสนเทศของท่าเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพเรือ										↔					

(7) โครงการจัดทำ English Dictionary for Organization

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้อง

ผู้รับผิดชอบโครงการ หัวหน้าแผนกสิทธิกำลังพล กองการบุคคล ฝ่ายบริหาร ทพส. - ทร.

งบประมาณ -

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2565												ปัจจัย ความเสี่ยง	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ
			ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65		
ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ใน ศัพท์ภาษาอังกฤษและนำไปใช้ ได้อย่างถูกต้อง ระดับ 1 = น้อยกว่าร้อยละ 80 ระดับ 2 = ระหว่างร้อยละ 80 - 85 ระดับ 3 = ระหว่างร้อยละ 86 - 90 ระดับ 4 = ระหว่างร้อยละ 91- 95 ระดับ 5 = ระหว่างร้อยละ 100	ระดับ 5	1. จัดเตรียมคำศัพท์ที่ใช้ สำหรับบุคลากรในท่าเรือ			←→										ไม่สามารถ ดำเนินงานตาม แผนได้ครบถ้วน เนื่องจากปัจจัย ภายนอกที่อาจมี ผลกระทบต่อ โครงการ	บุคลากรมีการ ปฏิบัติงานมี ความรู้ด้านภาษ อังกฤษพื้นฐาน และมีมีความ เป็นมืออาชีพ มากยิ่งขึ้น
		2. จัดทำรูปเล่มคำศัพท์/ลง ในระบบสารสนเทศ					←→									
		3. ทดสอบความรู้กำลังพล ผ่านระบบสารสนเทศ								←→						
		4. ประเมินและสรุปผลการ ทดสอบความรู้										←→				

กลยุทธ์ที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 4.1 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร

(8) โครงการสร้างเสริมความมีวินัย ศีลธรรม จริยธรรม จิตอาสา พัฒนาสังคม

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

ผู้รับผิดชอบโครงการ หัวหน้าแผนกสิทธิกำลังพล กองการบุคคล ฝ่ายบริหาร ทพส. - ทร.

งบประมาณ -

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2565												ปัจจัยความเสี่ยง	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
			ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65			
ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรม/ร่วมกิจกรรม ศีลธรรม จิตอาสา พัฒนาสังคม ระดับ 1 = น้อยกว่าร้อยละ 80 ระดับ 2 = ระหว่างร้อยละ 80 - 85 ระดับ 3 = ระหว่างร้อยละ 86 - 90 ระดับ 4 = ระหว่างร้อยละ 91 - 95 ระดับ 5 = ระหว่างร้อยละ 100	ระดับ 5	1. จัดทำแผนงานการส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	←→													ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม/กิจกรรมที่กำหนดได้ครบถ้วน 100%	1. สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคลากรนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต มีการพัฒนาด้านอารมณ์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือพัฒนาชุมชนในพื้นที่ และมีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในชุมชนและองค์กร
		2. กำหนดให้บุคลากรทุกคนเข้าเป็นจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ”			←→												
		3. จัดเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมศีลธรรมประจำเดือน	←→														
		4. จัดเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา/กิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนในพื้นที่	←→														
		5. สรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม												←→			

