

วิสัยทัศน์สายงานบุคคล ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ด้านทรัพยากรบุคคลได้วางแนวทางในการปรับปรุงเพื่อเตรียมการรองรับกับประเด็นปัญหาและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ประกอบกับวิสัยทัศน์องค์กรในแผนยุทธศาสตร์ปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ เพื่อก้าวสู่ความ “เป็นผู้ให้บริการไปรษณีย์และบริการ e-Commerce Logistics ครบวงจร ด้วยมาตรฐานสากลที่ผู้ใช้บริการไทยนึกถึงในลำดับแรก” และความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ในมิติที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคลในวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๑ “เพิ่มผลิตภาพ และคุณภาพของกระบวนการทำงานเพื่อยกระดับมาตรฐานบริการที่ลูกค้าพึงพอใจ” ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปณท จึงได้ปรับปรุงวิสัยทัศน์และพันธกิจใหม่ ดังนี้



วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

“สรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์องค์กร”



พันธกิจ

- ๑) บริหารและจัดการทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ ปณท
- ๒) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจและผูกพันต่อ ปณท รวมทั้งมีพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
- ๓) ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม จูงใจ และเป็นธรรม

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ปณท เป็นไปตามกรอบระยะเวลาดำเนินการ ภายใต้วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ปณท ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางด้านทรัพยากรบุคคลตามวิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล กำหนดไว้ดังนี้

| ยุทธศาสตร์ด้าน HR | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมายปี ๒๕๖๗ |
|--|---|--|--|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงาน รวมทั้งบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและวางแผนสืบทอดตำแหน่ง | เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและผลิตภาพบุคลากรผ่านการบริหารจัดการอัตรากำลังในภาพรวม | กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดผลิตภาพสูงสุด กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหารจัดการคนเก่งและระบบสืบทอดตำแหน่งให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์องค์กร | ๑.๑ แผนเกลี่ยอัตรากำลังที่ทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ ๑.๒ แผนทบทวนโครงสร้างองค์กรและกำหนดแนวทางการเปลี่ยนผ่าน ๑.๓ แผนบริหารจัดการคนเก่ง ๑.๔ แผนสืบทอดตำแหน่ง | - จำนวนอัตรากำลังที่ลดลงจากการนำระบบงานอัตโนมัติมาใช้ และวิธีการเกลี่ยอัตรากำลังที่ทดแทนด้วยระบบงานอัตโนมัติ - มีบุคลากรที่มีศักยภาพและผู้สืบทอดตำแหน่งสามารถปฏิบัติหน้าที่และสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ |

| ยุทธศาสตร์ด้าน HR | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | แผนงาน/โครงการ | เป้าหมายปี ๒๕๖๗ |
|---|--|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลให้สนับสนุนการ บริหารทรัพยากรบุคคล | เพื่อให้ ปณท มีฐานข้อมูล ที่พร้อมต่อการใช้งาน และสามารถบูรณาการ ข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ทั่วทั้งองค์กรได้ | กลยุทธ์ที่ ๓ การใช้ระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการ บริหารทรัพยากรบุคคล | ๒.๑ แผนพัฒนา ระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) | - ใช้งานระบบ HRIS ได้ ในปี ๒๕๖๕ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปลูกฝังและเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้ง สร้างความตระหนักใน การปฏิบัติงานอย่างมี ธรรมาภิบาล | เพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้ เกิดการรับรู้และเข้าใจ พร้อมที่จะปรับเปลี่ยน พฤติกรรมไปในทิศทาง เดียวกันทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งปฏิบัติงานอย่าง มีธรรมาภิบาล | กลยุทธ์ที่ ๔ การเสริมสร้างและ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ตามวัฒนธรรมองค์กร I-SURE กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมจริยธรรม และป้องปรามการ กระทำผิดวินัย | ๓.๑ แผนเสริมสร้าง วัฒนธรรมให้รองรับ การดำเนินธุรกิจของ ปณท ๓.๒ แผนเสริมสร้าง จิตสำนึก ความมีวินัย และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม | - ระดับการแสดง พฤติกรรมที่สอดคล้อง กับวัฒนธรรมของ พนักงาน/ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างของ ปณท ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ - บุคลากรทุกกลุ่มมี จริยธรรมและธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับการเรียนรู้และ พัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ ความเป็นเลิศ | เพื่อให้บุคลากร ปณท มีขีดความสามารถ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการ ดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์องค์กร | กลยุทธ์ที่ ๖ การสนับสนุนการเรียนรู้ ด้วยรูปแบบและวิธีการ การพัฒนาที่เหมาะสม กับบุคลากรแต่ละกลุ่ม กลยุทธ์ที่ ๗ การพัฒนาบุคลากรให้ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ องค์กร และพัฒนา ระบบการจัดการ ความรู้ | ๔.๑ แผนพัฒนาบุคลากร ระดับปฏิบัติการ ๔.๒ แผนพัฒนา บุคลากรระดับบริหาร ๔.๓ โครงการพัฒนา ความรู้และทักษะด้าน ไอที (IT) ๔.๔ โครงการพัฒนา ICT เพื่อการพัฒนา บุคลากร ๔.๕ แผนจัดทำแผน แม่บทการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (HRD Master Plan) ๔.๖ แผนขับเคลื่อน การจัดการความรู้ | - จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาความรู้/ ทักษะด้านไอทีและ สามารถนำความรู้มาใช้ ในการปฏิบัติงานได้ - จำนวนผู้บริหารที่ได้รับ การพัฒนาจากการ วิเคราะห์ช่องว่าง สมรรถนะ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๙๐ - พัฒนาบุคลากรได้ตาม แผน HRD Master Plan - ระดับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ไม่ต่ำกว่า ๔.๐๐ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงานเพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันและความ พึงพอใจของบุคลากร | เพื่อเสริมสร้างความ ผูกพันและความพึง พอใจของบุคลากรผ่าน การปรับปรุงระบบ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และสภาพแวดล้อมใน การทำงานให้สอดคล้อง กับความต้องการของ บุคลากร | กลยุทธ์ที่ ๘ การเสริมสร้างความ ผูกพันและความพึง พอใจของบุคลากร | ๕.๑ แผนสร้างความ ผูกพันของบุคลากร ๕.๒ แผนพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน ๕.๓ แผนตรวจ สุขภาพประจำปี ของผู้ปฏิบัติงาน ๕.๔ โครงการส่งเสริม สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน | - ความพึงพอใจในการ ทำงานของบุคลากร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๖.๕๐ - ความผูกพันของ บุคลากร ไม่ต่ำกว่า ๔.๔๐ |

โดยมีพื้นฐานการดำเนินงานที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้แต่ละยุทธศาสตร์บรรลุผลสำเร็จคือ นโยบาย “POST Excellence” แนวทางการทำงาน “5D & 2S” และนโยบายการทำงาน “THP FIRST” รวมทั้ง บุคลากร โครงสร้างองค์กร ระบบงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร “I-SURE” ประกอบด้วย Integrity (ความซื่อสัตย์) Service Mind (การมีใจรักในการให้บริการ) Unity (ความรักองค์กร) Result Orientation (การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จ) และ Change Capability (ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง) โดยปี ๒๕๖๓ มุ่งเน้นส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนการบริหารความเสี่ยง และส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และการจัดการมุ่งเน้นนวัตกรรม

นอกจากนี้ ด้านทรัพยากรบุคคลได้มีการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการทบทวนและออกแบบสมรรถนะ (Competency) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร และวางแผนการนำสมรรถนะใหม่ไปใช้ประเมินและพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามโครงสร้างใหม่ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ ปณท ที่กำหนดไว้ โดยจะดำเนินการสื่อสารให้บุคลากร ปณท ทุกระดับได้รับรู้และเข้าใจ สมรรถนะหลัก (Core Competency) รวมทั้งจะมีการประเมินผลสมรรถนะเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมตามที่ ปณท คาดหวังในระยะต่อไป ซึ่งผลการทบทวนและออกแบบสมรรถนะหลัก (Core Competency) ใหม่ อยู่ภายใต้แนวคิด “TPOST” สรุปได้ดังนี้

- ๑) ให้ความสำคัญกับทีม (Team Oriented)
- ๒) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)
- ๓) ก้าวข้ามความเปลี่ยนแปลง (Overcome Change)
- ๔) เป็นเลิศในบริการ (Service with Excellence)
- ๕) คิดอย่างเป็นระบบ (Think Systematically)

โดยแต่ละยุทธศาสตร์ด้าน HR ข้างต้น มุ่งเน้นการจัดการด้านความต้องการอัตรากำลังในระบบงาน ไปรษณีย์ให้เหมาะสม ทั้งในด้านของจำนวนและขีดความสามารถที่จำเป็น ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะ และทักษะของบุคลากร ปณท ทุกกลุ่มให้มีความหลากหลาย (Multi-Skills) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตามทิศทางขององค์กร และสอดคล้องกับความต้องการของการดำเนินธุรกิจในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายคือ บุคลากร ปณท ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันกับ ปณท รวมทั้งมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทุ่มเทในการทำงานและส่งมอบบริการและผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า รวมทั้งบุคลากรมีขีดความสามารถและศักยภาพพร้อมที่สามารถทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญและรองรับการขยายธุรกิจของ ปณท ในอนาคต