

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทุนมนุษย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย
ในพระบรมราชูปถัมภ์
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

คำนำ

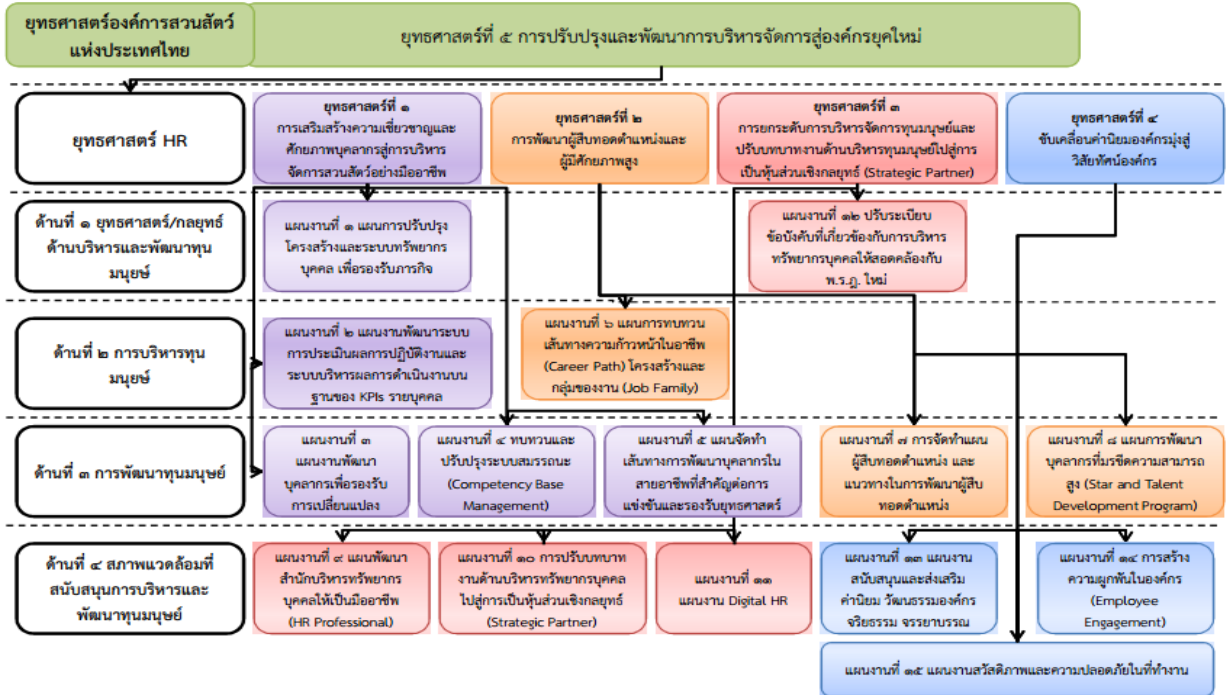
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้นเพื่อเป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานการบริหารทุนมนุษย์ แผนยุทธศาสตร์นี้ กำหนดกรอบ ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลครอบคลุมทุกมิติของการปรับเปลี่ยนและการ สร้างค่านิยม วัฒนธรรม กลไกของระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ สำหรับการยกระดับความสามารถขององค์กรไปสู่การพัฒนาองค์กร ในช่วงของการดำเนินงานของแผนงานองค์กรสวนสัตว์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีองค์ประกอบสำคัญตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กำหนด เกณฑ์ประเมินผล Enabler ด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) ได้กำหนดไว้ตั้งแต่มีระบบการบริหารทุนมนุษย์ (Human Management) มีการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Development) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (HCM Environment) เพื่อพัฒนาไปสู่การจัดการบุคลากรให้มีขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ยกระดับองค์กรผ่านโครงสร้าง ระบบงาน และกระบวนการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาไปสู่ระบบประเมินตามเกณฑ์ New Enabler for SOE (State of Enterprise)

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

กันยายน ๒๕๖๓

แนวคิดตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

วิสัยทัศน์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล “องค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทยมีบุคลากรที่มีสมรรถนะในงานในอันดับต้นของภูมิภาค”



การบริหารทุนมนุษย์ Human Capital Management

ทิศทางดำเนินงานการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ได้มีการศึกษาวิเคราะห์สารสนเทศขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย และสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมายและตัวชี้วัด ข้อมูลพื้นฐานด้านทรัพยากรบุคคล ความผูกพัน สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมาทำการวิเคราะห์ เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยใช้ TOWS Matrix ในการหาความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage & Strategic Challenge) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

๑. วิสัยทัศน์ HR Vision

“องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทยมีบุคลากรที่มีสมรรถนะในงานในอันดับต้นของภูมิภาค”

๒. พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล (HR Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กร และบุคลากรเชิงกลยุทธ์ให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงครอบคลุมทุกระดับตำแหน่ง

๒. การสืบทอดตำแหน่ง

๓. เพิ่มขีดความสามารถบุคลากร

๔. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๕. พัฒนาและปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร จริยธรรม และจรรยาบรรณพนักงาน

๓. วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Objective)

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อพัฒนาไปสู่การจัดการบุคลากรให้มีขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ยกกระดับองค์กรผ่านโครงสร้าง ระบบงาน และกระบวนการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาไปสู่ระบบประเมินตามเกณฑ์ New Enabler for SOE (State of Enterprise)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรสู่การบริหารจัดการสวนสัตว์อย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : ยกระดับความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรด้านการอนุรักษ์และวิจัยและการบริหารจัดการสวนสัตว์

แผนงานที่ ๑ แผนงานการปรับปรุงโครงสร้างและระบบทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

แผนงานที่ ๒ แผนงานพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบบริหารผลการดำเนินงานบนฐานของ KPIs รายบุคคล

แผนงานที่ ๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับรูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรในสายอาชีพที่สำคัญต่อการแข่งขันและรองรับยุทธศาสตร์

แผนงานที่ ๑ ทบทวนและปรับปรุงสมรรถนะ (Competency Base Management)

แผนงานที่ ๒ แผนจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรในสายอาชีพที่สำคัญต่อการแข่งขันและรองรับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งและผู้มีศักยภาพสูง

กลยุทธ์ที่ ๑ : การบริหารและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

แผนงานที่ ๑ แผนการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โครงสร้างและกลุ่มของงาน (Job Family)

แผนงานที่ ๒ การจัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง และแนวทางในการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง

กลยุทธ์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง (Star and Talent Development Program)

แผนงานที่ ๑ แผนการพัฒนาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง (Star and Talent Development Program)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับการบริหารจัดการทุนมนุษย์และปรับบทบาทงานด้านบริหารทุนมนุษย์ไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner)

กลยุทธ์ที่ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Digital HR) และพลิกบทบาทสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้ขับเคลื่อนองค์กรอย่างต่อเนื่อง (HR Reinvention)

- แผนงานที่ ๑ แผนพัฒนาสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ (HR Professional)
- แผนงานที่ ๒ การปรับบทบาทงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner)
- แผนงานที่ ๓ แผนงาน (Digital HR)

กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ

- แผนงานที่ ๑ ปรับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ พ.ร.ฎ ใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรมุ่งสู่วิสัยทัศน์

กลยุทธ์ที่ ๑ : การส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณขององค์กร

- แผนงานที่ ๑ แผนงานสนับสนุนและส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ : การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

- แผนงานที่ ๒ การสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)
- แผนงานที่ ๓ แผนงานสวัสดิภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน

๓. แผนที่ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map)



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรสู่การบริหารจัดการสวนสัตว์อย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรด้านการอนุรักษ์และวิจัยและการบริหารจัดการสวนสัตว์																		
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/แนวทางป้องกัน	พ.ศ.	พ.ศ. ๒๕๖๔										งบประมาณดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
					๒๕๖๓	ด	พ	ธ	ม	ก	มี	เม	พ	มิ	ก			ส
<p>๑.๑ แผนงานการปรับปรุงโครงสร้างและระบบทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๑. ผู้บริหารระดับสูง</p> <p>๒. ผู้บริหารทุกสำนัก/สถาบัน/สวนสัตว์/โครงการฯ</p> <p>๓. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. HR สวนสัตว์</p>	<p>๑. เพื่อทบทวนปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจตามพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๓ และการรับโอนสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีมาเป็นขององค์การสวนสัตว์</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การสวนสัตว์ มีการบริหารกรอบอัตรากำลังทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมตอบสนองยุทธศาสตร์และเพิ่มความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน</p>	<p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างขององค์การสวนสัตว์</p> <p>๒. จัดจ้างองค์กร/สถาบันที่ปรึกษาเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ได้แก่ โครงสร้าง ระบบงาน กระบวนการทำงาน ดำเนินการปรับปรุง JD/JS และปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมทั้งระยะสั้น และระยะยาว</p> <p>๓. สรุปผลนำเสนอรูปแบบโครงสร้างขององค์การสวนสัตว์และอัตรากำลังทั้งระยะสั้น</p>	<p>๑. มีรายงานการทบทวนโครงสร้างขององค์การสวนสัตว์</p> <p>๒. ดำเนินการปรับปรุง JD/JS แล้วเสร็จทุกตำแหน่งงาน</p> <p>๓. มีแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว</p>	<p><u>ความเสี่ยง</u></p> <p>บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงรวมถึงวัฒนธรรมการทำงานไม่ชอบการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน</p> <p><u>แนวทางป้องกัน</u></p> <p>๑. การสำรวจความต้องการของหน่วยงาน (voice of customer) และการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง</p>	<p>ด</p> <p>ค</p>	<p>พ</p> <p>ย</p>	<p>ธ</p> <p>ค</p>	<p>ม</p> <p>ค</p>	<p>ก</p> <p>พ</p>	<p>มี</p> <p>ค</p>	<p>เม</p> <p>ย</p>	<p>พ</p> <p>ค</p>	<p>มิ</p> <p>ย</p>	<p>ก</p> <p>ค</p>	<p>ส</p> <p>ค</p>	<p>ก</p> <p>ย</p>	<p>๙๓๕,๐๐๐</p>	<p>สบท.</p> <p>ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรสู่การบริหารจัดการสวนสัตว์อย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรด้านการอนุรักษ์และวิจัยและการบริหารจัดการสวนสัตว์																		
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔						งบประมาณดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ				
					ด	พ	ธ	ม	ก	มี	ม	พ			มิ	ก	ส	ก
		และระยะยาวต่อองค์การสวนสัตว์ เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ ๔. ประกาศ สื่อสาร และแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ		๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ขั้นตอนและวิธีการความรับผิดชอบของงาน รวมถึงการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้	ด	พ	ธ	ม	ก	มี	ม	พ	มิ	ก	ส	ก		
๑.๒ แผนงานพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานและระบบบริหารผลการดำเนินงานบนฐานของ KPIs รายบุคคล	เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ มีทักษะในการกำหนดตัวชี้วัดพนักงาน รายบุคคลที่สะท้อนต่อแผนงาน เป้าหมายของการปฏิบัติงาน อย่างแท้จริง	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการและจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “เทคนิคและวิธีการกำหนดตัวชี้วัดพนักงานรายบุคคล (Individual KPIs) และจัดทำคู่มือการกำหนดตัวชี้วัดพนักงานรายบุคคล (Individual KPIs Skills)”	๑. มีคู่มือการกำหนดตัวชี้วัดพนักงานรายบุคคล (Individual KPIs) ๒. มีการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) รายบุคคล เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๒ ระดับ (ระดับ ผอ. สำนัก/สถาบัน/สวนสัตว์ และ	ความเสี่ยงพนักงานขาดการยอมรับในการกำหนดตัวชี้วัดเชิงรุกที่มุ่งเน้นประสิทธิผลและความสำเร็จของงาน	ด	พ	ธ	ม	ก	มี	ม	พ	มิ	ก	ส	ก		

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรสู่การบริหารจัดการสวนสัตว์อย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรด้านการอนุรักษ์และวิจัยและการบริหารจัดการสวนสัตว์															
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔					งบประมาณดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ		
					ด	พ	ธ	ม	ก	มี	ม			พ	มิ
<p>กลุ่มเป้าหมาย ๑. ผู้บริหารระดับสำนัก/สถาบัน/สวนสัตว์/โครงการ</p> <p>๒. หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย</p> <p>๓. หัวหน้างานทุกงาน</p>		<p>๒. สื่อสารคู่มือการกำหนดตัวชี้วัดพนักงานรายบุคคล (Individual KPIs)</p> <p>๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดและกำหนดตัวชี้วัดระดับสำนัก ระดับสวนสัตว์ และถ่ายทอดลงมาในระดับฝ่าย ระดับงาน และรายบุคคลของสำนักและสวนสัตว์</p> <p>๔. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาผู้บริหาร</p>	<p>ระดับ ผช.ผอ.สำนัก/สถาบัน/สวนสัตว์/โครงการ)</p> <p>๓. ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในการกำหนดตัวชี้วัดพนักงานรายบุคคลอยู่ในระดับดี-ดีมาก</p>	<p>แนวทางป้องกัน</p> <p>สร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>รายบุคคลเชิงรุกผ่านช่องทางที่หลากหลายเช่น การประชุม หนังสือเวียนชี้แจงบทความ คู่มือการกำหนดตัวชี้วัด</p>											
<p>๑.๓ แผนงานพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ภาษา การสื่อสาร และ</p>	<p>๑. การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร</p> <p>๒. ศึกษายุทธศาสตร์ พันธกิจขององค์กร และนำมา</p>	<p>๑. มีรายงานผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรม และนำมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนา</p>	<p>ความเสี่ยง</p> <p>๑. เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร ยังไม่มีความหลากหลาย</p>									๒,๖๖๙,๘๐๐	สบท. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล	

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรสู่การบริหารจัดการสวนสัตว์อย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรด้านการอนุรักษ์และวิจัยและการบริหารจัดการสวนสัตว์																		
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔					งบประมาณดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ					
					ด	พ	ธ	ม	ก	มี	ม			พ	มิ	ก	ส	ก
กลุ่มเป้าหมาย ๑. บุคลากรที่มีช่องว่างทางสมรรถนะ ๒. บุคลากรทุกระดับขององค์การสวนสัตว์	การเข้าสู่ธุรกิจใหม่ ๆ	วิเคราะห์ เพื่อกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ๓. กำหนดทักษะใหม่ที่จำเป็น (New Skills) ต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี Design Thinking ภาษา และการสื่อสาร ๔. ออกแบบ/ สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ๕. ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมผ่านช่องทางการเรียนรู้ เช่น การฝึกอบรมในชั้นเรียน การเรียนผ่านระบบออนไลน์ ๖. ติดตามและประเมินผลการพัฒนา	บุคลากร ๒. แผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้รับการอนุมัติ ๓. มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของแผนงาน ๔. มีรายงานการประเมิน และติดตามผลการฝึกอบรม ๕. จำนวนพนักงานที่มีช่องว่างทางสมรรถนะได้รับการพัฒนา และมี	๒. ขาดการออกแบบโปรแกรม/หลักสูตรการอบรมที่สะท้อนความต้องการของการ ธุรกิจและการสร้างรายได้ของสวนสัตว์ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แนวทางป้องกัน ๑. พัฒนาเครื่องมือสำหรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร บรรจุลงในโปรแกรม/หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความหลากหลาย เช่น การฝึกอบรม	ด	พ	ธ	ม	ก	มี	ม	พ	มิ	ก	ส	ก		
					ค	ย	ค	ค	พ	ค	ย	ค	ย	ค	ค	ค		

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรสู่การบริหารจัดการสวนสัตว์อย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรด้านการอนุรักษ์และวิจัยและการบริหารจัดการสวนสัตว์															
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔					งบประมาณดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ		
					ด	พ	ธ	ม	ก	มี	ม			พ	มิ
			พัฒนา และมีผลการประเมินสมรรถนะ (Competency Gap) ลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปี ที่ผ่านมา (๒๕๖๓)	ในห้องเรียน e-Learning การสอนงาน การประเมินที่เสี่ยง การมอบหมายงาน ๒. ออกแบบ โปรแกรม/หลักสูตร การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความต้องการของ ธุรกิจและ การสร้าง รายได้ของสวนสัตว์ และทำการประเมิน ROI in Training											
กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับรูปแบบระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรในสายอาชีพที่สำคัญต่อการแข่งขันและรองรับยุทธศาสตร์องค์กร															
๒.๑ ทบทวนและปรับปรุงระบบสมรรถนะ (Competency Base Management)	: เพื่อทบทวนและกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการดำเนินธุรกิจ ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานและสอดคล้องกับการ	๑. ดำเนินการทบทวน CC MC FC ขององค์การสวนสัตว์ ๒. รายงานผลการทบทวนการประเมินสมรรถนะขององค์การสวนสัตว์	๑. มีรายงานผลการทบทวน CC MC FC ขององค์การสวนสัตว์ ๒. แนวทางในการประเมินสมรรถนะ (Competency) และ	<u>ความเสี่ยง</u> บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะบุคลากร และผลการประเมิน								๕๙๕,๐๐๐	สบท. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล		

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรสู่การบริหารจัดการสวนสัตว์อย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับรูปแบบระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรในสายอาชีพที่สำคัญต่อการแข่งขันและรองรับยุทธศาสตร์องค์กร														
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔					งบประมาณดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
					ด	พ	ธ	ม	ก	มี	ม			พ
กลุ่มเป้าหมาย ๑. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ผู้แทนของทุกสำนักสถาบัน สวนสัตว์ และโครงการ ๓. HR ทุกสวนสัตว์	เปลี่ยนแปลงของธุรกิจเทคโนโลยี และภาวะแข่งขันเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง	(Competency) ต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ๓. จัดทำแนวทางในการประเมินสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาบุคลากรตามหน้าที่รับผิดชอบและสมรรถนะที่กำหนดใหม่ (Assessment and HR Development)	พัฒนาบุคลากรตามหน้าที่รับผิดชอบและสมรรถนะที่กำหนดใหม่ (Assessment and HR Development)	ไม่สะท้อนความเป็นจริง <u>แนวทางป้องกัน</u> จัดทำคู่มือ หนังสือ ชักซ้อมความเข้าใจ และให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมินสมรรถนะบุคลากร										
๒.๒ แผนจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรในสายอาชีพที่สำคัญต่อการแข่งขันและรองรับยุทธศาสตร์องค์กร	เพื่อจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานธุรกิจหลัก สำหรับเป็นแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารและพนักงาน	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน “จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานธุรกิจหลัก (ZPO-Academy)” ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานธุรกิจหลัก	๑. มีแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานธุรกิจหลักในสวนกลาง (ZPO-Academy) ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรของหน่วยงานธุรกิจหลักในสวนกลาง ที่มีช่องว่างขีดความสามารถ (Gap)	<u>ความเสี่ยง</u> บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน HR ส่วนกลางและสวนสัตว์ขาดทักษะและประสบการณ์ในการจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร										สบท. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและศักยภาพบุคลากรสู่การบริหารจัดการสวนสัตว์อย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับรูปแบบระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรในสายอาชีพที่สำคัญต่อการแข่งขันและรองรับยุทธศาสตร์องค์กร																		
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔						งบประมาณดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ				
					ด	พ	ธ	ม	ก	มี	ม	พ			มิ	ก	ส	ก
กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรที่อยู่ในสายงานของภารกิจหลัก		(ZPO-Academy)” ๓. ประเมินขีดความสามารถบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนาฯ เพื่อหาช่องว่างขีดความสามารถ (Gap) ๔. จัดกลุ่มบุคลากรที่มีช่องว่างขีดความสามารถแตกต่างกันเพื่อเข้ารับการพัฒนาระบบและฝึกอบรม ๕. ดำเนินการพัฒนาระบบฝึกอบรมตามกลุ่มบุคลากร ๖. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาและฝึกอบรม	ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม และผ่านเกณฑ์การทดสอบ	แนวทางป้องกัน จัดฝึกอบรมให้ความรู้ รวมถึงการศึกษาดูงานองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาและออกแบบเส้นทางการพัฒนาบุคลากร อาทิ การศึกษาดูงานที่องค์กรสะพานปลา	ด	พ	ธ	ม	ก	มี	ม	พ	มิ	ก	ส	ก		
					ค	ย	ค	ค	พ	ค	ย	ค	ย	ค	ค	ย		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งและผู้มีศักยภาพสูง

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง Succession Plan																	
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/ แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔							งบประมาณ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ		
					ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย			กค	สค
<p>๑.๑ แผนการ ทบทวนเส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) โครงสร้าง และกลุ่มของงาน (Job Family กลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>๑. สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ผู้แทนของทุก สำนัก สถาบัน สวน สัตว์ และโครงการ</p> <p>๓. HR ทุกสวนสัตว์</p>	<p>๑. เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ และความเป็น มือ อาชีพให้กับ พนักงาน ๒. เพื่อ ทบทวนเส้นทาง ความก้าวหน้าใน อาชีพ โดยปรับ โครงสร้าง ระบบงาน และกระบวนการ ทำงาน รวมถึงการ จัดทำ Workforce Landscape ที่สอดคล้องกับนโยบาย ทิศทาง และยุทธศาสตร์ของ องค์กร</p>	<p>๑. จัดตั้งคณะทำงานฯ</p> <p>๒. จัดจ้างองค์กร/ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อ ศึกษาและวิเคราะห์ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพที่ครอบคลุมทุก ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง ระบบงาน กระบวนการ ทำงาน และอัตรากำลัง (Workforce Landscape) ที่ เชื่อมโยงกับการพัฒนา บุคลากร การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ระบบจิตใจ และการให้รางวัล</p> <p>๓. นำเสนอ คณะกรรมการองค์การ สวนสัตว์ เพื่อพิจารณา และให้ความเห็นชอบ</p> <p>๔. ประกาศ สื่อสาร และสร้างความเข้าใจ และแจ้ง</p>	<p>๑. มีการจัดจ้างที่ ปรึกษา เพื่อศึกษา ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) ที่ครอบคลุมทุกด้าน</p> <p>๒. มีรายงานผล การศึกษา เสนอคณะกรรมการ องค์การสวนสัตว์</p> <p>๓. มีการประกาศ สื่อสาร และสร้าง ความเข้าใจและแจ้ง เวียนให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทราบ</p>	<p><u>ความเสี่ยง</u></p> <p>บุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้าน HR ส่วนกลางและสวน สัตว์ขาดทักษะและ ประสบการณ์ใน การบริหารจัดการ เส้นทาง ความก้าวหน้าใน อาชีพ โครงสร้าง ระบบงาน กระบวนการ ทำงาน อัตรากำลัง (Workforce Landscape) <u>แนวทางป้องกัน</u> จัดฝึกอบรม ให้ ความรู้ รวมถึง การศึกษาดูงาน องค์กรที่มีความ เป็น</p>												๑๗๐,๐๐๐	สบท. ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร บุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งและผู้มีศักยภาพสูง

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง Succession Plan																
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/ แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔							งบประมาณ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
					ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย			กค
		เว็บบอร์ดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ๕. ติดตามและประเมินผลหลังการปรับเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ		เลิศด้านการบริหารจัดการเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพฯ												
๒.๒ การจัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่งและแนวทางในการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง กลุ่มเป้าหมาย ๑. ผู้บริหารระดับสูง ๒. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. HR ทุกสวนสัตว์	เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรในระดับบริหารรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน “บริหารและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง” เพื่อกำหนด วิเคราะห์ตำแหน่งที่สำคัญ รวมทั้งหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการสรรหา ประเมินและคัดเลือก และการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง ๒. ดำเนินการสรรหา ประเมินและคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการจัดทำ Successor Pool	๑. มีแนวทางการค้นหาและคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่พร้อมจะสืบทอดตำแหน่งงาน ๒. มีรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง (Pool of Candidate) ๓. มีแนวทางในการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง ๔. ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารที่อยู่ใน Successor Pool ได้รับการแต่งตั้ง	<u>ความเสี่ยง</u> คณะทำงานขาดการนำแนวทางการสรรหา ประเมินและคัดเลือกที่ใช้หลักเกณฑ์ที่เป็นสากลในการพิจารณา <u>แนวทางป้องกัน</u> จัดฝึกอบรมให้ความรู้ รวมถึงการศึกษาดูงานองค์กรที่มีความเป็น												สบท. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งและผู้มีศักยภาพสูง

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง (Star and Talent Development Program)														
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/ แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔						งบประมาณ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค		
๒.๑ แผนการพัฒนาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง (Star and Talent Development Program) <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีอายุไม่เกิน ๑๕ ปี ที่มีความรู้ ทักษะและผลการทำงานปฏิบัติงานสูง	เพื่อสรรหา ประเมิน และคัดเลือก และพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง (High Potential, High Performance) รองรับการพัฒนา นวัตกรรมที่สามารถให้แก่องค์กร	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง ๒. ออกแบบหลักสูตร พัฒนาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง (Star and Talent Development Program) ๓. พัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูง เช่น การพัฒนาและฝึกอบรม การมอบหมายงานที่ทำ ทาย/ การคิดค้น นวัตกรรม/ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การนำเสนอ นวัตกรรม ต่อคณะกรรมการฯ	๑. มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงที่ได้รับการคัดเลือก อย่างน้อย ๕ คน ๒. มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง (Star and Talent Development Program)	<u>ความเสี่ยง</u> ผลงานความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมไม่ได้ถูกนำไปพัฒนาอย่างจริงจัง <u>แนวทางป้องกัน</u> ๑. ให้ผู้บริหารของสำนัก/ ส่วน สัตว์ เข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนของการสรรหา การพิจารณาและตัดสินใจ ตัดสินผลงาน นวัตกรรม ๒. จัดทำบันทึกข้อตกลงในการนำความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรมมาต่อยอด อย่างน้อย ๑										สบท. ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับการบริหารจัดการทุนมนุษย์และปรับบทบาทงานด้านบริหารทุนมนุษย์ไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner)

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Digital HR) และพลิกบทบาทสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้ขับเคลื่อนองค์กรอย่างต่อเนื่อง (HR Reinvention)																
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/ แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔							งบประมาณ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
					ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย			กค
๑.๑ แผนพัฒนา สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ เป็นมืออาชีพ (HR Professional) <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ๑. สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๒. HR สวนสัตว์	เพื่อพัฒนาบุคลากร ของสำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้ เป็นมืออาชีพ สามารถ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ งานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้กับ หน่วยงานได้ และช่วย ให้องค์กรดำเนินงาน บรรลุตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	๑. พัฒนาบุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้าน HR ให้ มีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับเครื่องมือใน การบริหารทรัพยากร บุคคล ๒. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้พนักงานผ่านการ ฝึกอบรม และผ่านการ ทดสอบสมรรถนะ ทางด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมถึง HR Certify	๑. บุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้าน HR มี ความรู้และทักษะ เพิ่มขึ้น ๒. บุคลากรด้าน HR ผ่านการทดสอบ HR Certify อย่างน้อย ๑ คน	ความเสี่ยง บุคลากรยังไม่ผ่าน การฝึกอบรม และ ไม่มีใบรับรอง คุณวุฒิวินิจฉัย บริหารทรัพยากร บุคคล แนวทางป้องกัน จัดหาผู้เชี่ยวชาญ เข้ามาให้ความรู้ ในการเข้ารับการ ประเมินมาตรฐาน อาชีพและผ่านการ รับรองมาตรฐาน อาชีพและคุณวุฒิ วิชาชีพบริหารงาน บุคคล												สบพ. ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับการบริหารจัดการทุนมนุษย์และปรับบทบาทงานด้านบริหารทุนมนุษย์ไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner)

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Digital HR) และพลิกบทบาทสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้ขับเคลื่อนองค์กรอย่างต่อเนื่อง (HR Reinvention)																
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/ แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔							งบประมาณ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
					ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย			กค
		สาเหตุ (Hearing) ๔. จัดทำรายงาน สรุปผลและแนว ทางการแก้ไขปัญหา ด้านทรัพยากรบุคคล														สบท. ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
๓ แผนงาน Digital HR <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ๑. สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๒. HR สวนสัตว์	มีการออกแบบ เครื่องมือ หรือระบบที่ เป็นดิจิทัล มาใช้ในการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. พัฒนาระบบ HRIS ๒. พัฒนาระบบการลา แบบออนไลน์ ๓. พัฒนาระบบ ประเมินสมรรถนะแบบ ออนไลน์ ๔. พัฒนา ระบบในการออก ใบรับรองการเป็น พนักงานองค์การสวน สัตว์ ๕. การพัฒนา ระบบ PMS ๖. การ ประเมินออนไลน์ เช่น การสำรวจความ ต้องการฝึกอบรม การ สำรวจความพึงพอใจ	มีการพัฒนาระบบงาน ด้านบริหารทรัพยากร บุคคล ได้อย่างน้อย ๕ ระบบ	<u>ความเสี่ยง</u> เครื่องมือ ระบบที่ เป็นดิจิทัล ที่มาใช้ ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลไม่ เป็นตามที่กำหนด <u>แนวทางป้องกัน</u> แต่งตั้ง คณะกรรมการ มา เป็นที่ปรึกษาใน การออกแบบ หรือ ระบบ												สบท. ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร บุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับการบริหารจัดการทุนมนุษย์และปรับบทบาทงานด้านบริหารทุนมนุษย์ไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner)

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Digital HR) และพลิกบทบาทสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้ขับเคลื่อนองค์กรอย่างต่อเนื่อง (HR Reinvention)																	
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/ แนวทางป้องกัน	พ.ศ.		พ.ศ. ๒๕๖๔							งบประมาณ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ		
					๒๕๖๓		ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย			พค	มิย
		ความผูกพัน ๗. จ้างที่ปรึกษา เพื่อ ออกแบบเครื่องมือ หรือ ระบบเป็นดิจิทัล มาใช้ ในการบริหารทรัพยากร บุคคล															สบท. ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร บุคคล
กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ																	
๑. ปรับระเบียบ ข้อบังคับที่ เกี่ยวข้องกับการ บริหารทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้อง กับ พ.ร.ฎ ใหม่	๑. เพื่อให้ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากร บุคคล มีความเหมาะสม ยิ่งขึ้น และสอดคล้องการ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง องค์การสวนสัตว์แห่ง ประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๓	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน ในการทบทวนและ ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ แนวทาง หรือคู่มือใน การบริหารทรัพยากร บุคคล รัฐและวิสาหกิจ (Benchmarking															สบท. ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับการบริหารจัดการทุนมนุษย์และปรับบทบาทงานด้านบริหารทุนมนุษย์ไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner)

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ พ.ร.ฎ ใหม่															
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/ แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔							งบประมาณ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย		
		๒. มีการศึกษา และเปรียบเทียบระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์แนวทาง หรือคู่มือในการบริหารทรัพยากรบุคคล กับหน่วยงานของรัฐและวิสาหกิจ (Benchmarking) ๓. จัดทำร่างเปรียบเทียบระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์แนวทาง หรือคู่มือในการบริหารทรัพยากรบุคคล นำเสนอคณะกรรมการองค์การสวนสัตว์ เพื่อขอความเห็นชอบ ๔. ประกาศ สื่อสาร และสร้างความเข้าใจ และแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	๑. มีรายงานผลการการศึกษา และเปรียบเทียบระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์แนวทาง หรือคู่มือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ แนวทาง หรือคู่มือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับความเห็นชอบ อย่างน้อย ๒ เรื่อง	บุคลากรด้าน HR ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล											สบพ. ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับการบริหารจัดการทุนมนุษย์และปรับบทบาทงานด้านบริหารทุนมนุษย์ไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner)

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ พ.ร.ฎ ใหม่																
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/ แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓			พ.ศ. ๒๕๖๔							งบประมาณ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค		
				พัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน HR โดยการเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก หรือการไปขอปรึกษากับผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการศึกษาเปรียบเทียบ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ แนวทาง หรือคู่มือในการบริหารทรัพยากรบุคคล กับหน่วยงานของรัฐและวิสาหกิจ (Benchmarking)												สบท. ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร บุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรมุ่งสู่วิสัยทัศน์องค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ : การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/ แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓												งบประมาณ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย		
<p>๑. ก่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)</p> <p><u>กลุ่มเป้าหมาย</u></p> <p>พนักงานและลูกจ้างองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย</p>	<p>เพื่อศึกษาและประเมินความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันให้แก่บุคลากร</p>	<p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ การสำรวจและจัดทำแผนการสร้าง ความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร</p> <p>๒. ดำเนินการจัดจ้างสถาบันหรือองค์กรภายนอก (Third Party) เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดปัจจัยความผูกพัน การสำรวจ ประเมิน และจัดทำแผนการสร้าง ความพึงพอใจและความผูกพัน</p> <p>๓. ดำเนินการสำรวจฯ และนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์ ประเมิน สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ</p>	<p>๑. มีรายงานผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร</p> <p>๒. ผลประเมินความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากรเพิ่มขึ้นทุกปี</p>	<p><u>ความเสี่ยง</u></p> <p>- บุคลากรตอบแบบสอบถาม/แบบสำรวจไม่ตรงกับความรู้ที่จริง และไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร</p> <p><u>แนวทางป้องกัน</u></p> <p>๑. จัดจ้างสถาบันหรือองค์กรภายนอก (Third Party) เพื่อทำหน้าที่ในการสำรวจ ประเมิน</p>														<p>สบท.</p> <p>ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรมุ่งสู่วิสัยทัศน์องค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ : การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร																
แผนงาน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ความเสี่ยง/ แนวทางป้องกัน	พ.ศ. ๒๕๖๓		พ.ศ. ๒๕๖๔							งบประมาณ ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	
					ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย			กค
		๔. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ “จัดทำแผนความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร” ๕ จัดกิจกรรมสร้างความผูกพันบุคลากร ๖. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานเสนอผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์		๒. ใช้เครื่องมือทางการวิจัยและเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกับความรู้สึกจริงมากที่สุด เช่น Focus Group In-depth Interview มีการกระตุ้นใจให้รางวัลในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถาม/ประเมิน												สบท. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

