

ส่วนที่ ๑

ความเป็นมาและกรอบแนวคิด

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการกิจขององค์กรสัมฤทธิ์ผลจากการที่การดำเนินกลยุทธ์ในทุกด้านขององค์กรล้วนต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้น องค์กรส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถดำเนินการกิจได้ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

สืบเนื่องจากกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหลักของรัฐบาลไทย ทั้งในแง่การกำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนการสร้างความมั่นใจในประสิทธิภาพของงบประมาณที่ได้จัดสรรสู่หน่วยงานภาครัฐ ทั้งราชการและรัฐวิสาหกิจ ได้มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการองค์กร โดยการให้ความสำคัญกับการที่รัฐวิสาหกิจจะมีแผนงานในระยะยาว เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรบุคคล ดังนั้น การจัดทำแผนงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาเครื่องมือ ระบบ และแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการดำเนินการกิจขององค์กรในระยะยาวอย่างยั่งยืน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ โดยครอบคลุมทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) ตลอดจนคำนึงถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านสภาพแวดล้อม (Human Resource Environment : HRE) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Human Resource Utilization : HRU) เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งองค์กร อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การสวนสัตว์ให้เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรมีความรู้เท่าทันต่อสถานการณ์ และบริบทต่างๆ ภายนอกองค์กร มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามหลักสมรรถนะ ด้วยระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีมาตรฐาน บุคลากรมีความสุขและเป็นมืออาชีพในการทำงาน สามารถยกระดับการให้บริการ พร้อมก้าวสู่การเป็นผู้นำด้านสวนสัตว์ในอาเซียน รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างภาคภูมิ

ทั้งนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับ โดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการผลักดันงานด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านนโยบาย การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรต่างๆ ประกอบกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคล จะต้องให้ความสำคัญ มีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการเป็นระยะ เพื่อทราบความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม รวมทั้งบุคลากรในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างค่านิยมองค์กร และ

สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม อันเป็นการพัฒนาองค์การสวนสัตว์อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

องค์การสวนสัตว์ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือ (Tool) และระบบ (System) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) ตลอดจนคำนึงถึงการพัฒนาศาสนาทรัพยากรบุคคลด้านสภาพแวดล้อม (Human Resource Environment : HRE) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Human Resource Utilization : HRU) อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์การสวนสัตว์

๒. เพื่อประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ของความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับทิศทางนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔

๔. เพื่อยกระดับศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การสวนสัตว์ เพื่อให้เกิดการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตการดำเนินงาน

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดประเด็นเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ ตามแผนยุทธศาสตร์องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กำหนด

๒. ขอบเขตด้านประชากร

ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล กำหนดไว้ ๓ ระดับ ดังนี้

๒.๑ ระดับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์ รองผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์ ทำหน้าที่กำหนดนโยบายด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล รวมทั้งถือปฏิบัติ และควบคุมดูแลการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒.๒ ระดับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บริหารของสวนสัตว์ ๗ แห่ง ผู้บริหารของสำนักต่างๆ ในการรับนโยบายจากผู้บริหารและถ่ายทอดสู่พนักงาน พร้อมทั้งประเมินสถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล ในด้านต่าง ๆ เพื่อเสนอหลักสูตรหรือโครงการสำหรับพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในสังกัด และพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อเตรียมตัวในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

๒.๓ ระดับผู้ปฏิบัติ ได้แก่ พนักงานองค์การสวนสัตว์ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ลงสู่การปฏิบัติ

๓. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ ใช้ระยะเวลาดำเนินงาน ๖ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งในมุมมองของผู้บริหาร มุมมองของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคล และมุมมองของบุคลากร
๒. ทำให้ทราบถึงประเด็นที่องค์การสวนสัตว์ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา โดยเฉพาะด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ แผนงานและโครงการรองรับในปิงบประมาณถัดไป ซึ่งจะทำให้การใช้งบประมาณด้านบุคลากรมีความคุ้มค่า และเกิดประสิทธิภาพ
๓. ผู้บริหารมีเครื่องมือที่จะช่วยติดตามผลการดำเนินงานด้านบุคลากรอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและต่อเนื่อง
๔. องค์การสวนสัตว์มีความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล