

ส่วนที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔

จากการกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการระดมความเห็น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง (Benchmarking) องค์การสวนสัตว์ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถในทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ การสื่อสารและเครือข่ายความร่วมมือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นการวางแผนการบริหารอัตรากำลังและการปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การใช้กฎระเบียบและข้อปฏิบัติที่เหมาะสมในการรองรับบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ ควบคู่กับการจัดทำระบบการประเมินคุณภาพ

เป้าประสงค์:

- มุ่งเน้นกระบวนการวางแผนและดำเนินงานที่จะพัฒนาความสามารถขององค์กรเพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและดำรงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานสูงสุดสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์กร
- ให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรในทิศทางที่ก้าวหน้าโดยใช้ความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมาประยุกต์จนเป็นระบบที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารอัตรากำลังและโครงสร้างองค์กร

- แผนงานการวิเคราะห์งานและอัตรากำลัง
- แผนงานการขยายและลดขนาดองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ บริหารทรัพยากรบุคคลแบบมีส่วนร่วม

- แผนงานสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมหลักองค์กร
- Recruitment and Selection

กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับปรุงกฎระเบียบและข้อปฏิบัติในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่

- HR Audit & Compliance
- Conflict of Interest / Petition / Transparency

กลยุทธ์ที่ ๔ จัดทำระบบการประเมินคุณภาพ

- การบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์
- การประเมินค่างาน (Job Valuation)
- โครงการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน
- แผนงานจัดทำระบบโครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทน

การปรับปรุงโครงสร้าง/ระบบงานและอัตรากำลัง Job Analysis

- สมรรถนะ/การพัฒนาระบบประเมินผล IDP / KPI รายบุคคล
- KM / LO / R to R / innovation
- Career Path / Succession Plan/ Talent Management
- Core value / Culture
- สวัสดิการ /ค่าตอบแทน/แรงจูงใจ
- แรงงานสัมพันธ์
- มาตรฐานการทำงาน
- ปรับปรุงระเบียบ กฎข้อบังคับ
- Employee Engagement ความผูกพันขององค์กร
- Conflict of Interest / Petition / Transparency

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถในทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ

เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการเรียนรู้ เพื่อการเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนสมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กร ให้รองรับการปฏิบัติงานและสมรรถนะในตำแหน่งงานนั้น ๆ และตำแหน่งในอนาคตด้วย การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนี้ ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของบุคลากร โดยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น สามารถดำเนินการได้หลายช่องทาง ขึ้นอยู่กับวิธีและเครื่องมือที่องค์กรนั้น ๆ จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์แก่บุคลากร และองค์กรได้อย่างแท้จริง

เป้าประสงค์:

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพตามหลักสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร เช่น สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ

๒. เพื่อให้องค์การสวนสัตว์มีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน อันเป็นผลมาจากขีดความสามารถของบุคลากร และเป็นแนวทางให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในองค์การสวนสัตว์

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๑๓ โครงการ/แผนงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสมรรถนะของบุคลากรสวนสัตว์ชั้นนำ

- แผนงานจัดทำสมรรถนะ (Competency)
- จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
- Team building
- Conflict of Interest
- Succession Plan
- Career Path
- Zoo Talents
- Talent Management
- Knowledge Management
- แผนงานวิจัยและนวัตกรรมในงานบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหารจัดการพัฒนาบุคลากร (Management Training Strategy)

- แผนการฝึกอบรมระยะสั้น
- แผนการฝึกอบรมระยะปานกลาง
- แผนการฝึกอบรมระยะยาว
- แผนการฝึกอบรมรายบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓ การเพิ่มศักยภาพ HR Outsource & Consulting

- โครงการบริหารจัดการระบบงาน Outsource & Consulting

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุก

เป้าประสงค์:

๑. มุ่งเน้นพัฒนา และส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และมีสุขอนามัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีความสุขสำหรับบุคลากร

๒. กำหนดเป็นแนวนโยบายและดำเนินการในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการ แรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๕ โครงการ/แผนงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

- แผนงาน Happy Workplace
- โครงการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ Healthy Green Zoo

- แผนงานและโครงการความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์

- แผนงานแรงงานสัมพันธ์
- แผนงานส่งเสริมเพื่อสวัสดิการ ค่าตอบแทน/แรงจูงใจสำหรับบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล CSR

เป็นการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องมีข้อมูลครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน และสามารถนำข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์:

๑. องค์การสวนสัตว์จะมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยมีการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ทั่วทั้งองค์กร
๒. การพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กรจะเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบ
๓. วิทยาการ นวัตกรรม และองค์ความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ในการนำมาใช้ในการปฏิบัติร่วมกันในความร่วมมือแบบเครือข่าย

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ๕ โครงการ

กลยุทธ์ที่ ๑ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร

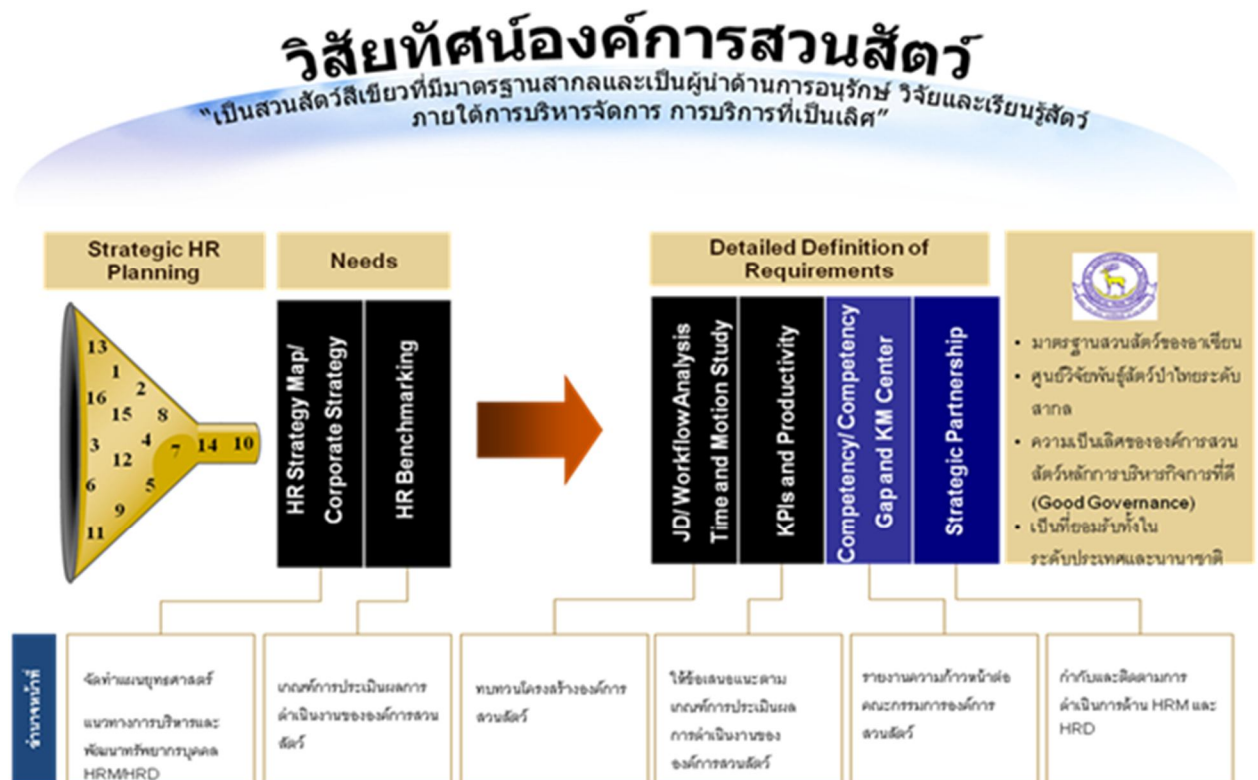
- แผนงานพัฒนาสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS)
- โครงการพัฒนาระบบ Application on PC /Smart device e-HR / บูรณาการกับระบบอื่น
- โครงการ e-Learning
- โครงการสารสนเทศเพื่อการสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างพันธมิตรและเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- โครงการสร้างกลุ่มพันธมิตรและเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ กับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ ได้นำแผนยุทธศาสตร์องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ ในส่วนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ขององค์การสวนสัตว์มาใช้เป็นกรอบ ทิศทางการจัดทำแผนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล รายละเอียดดังแสดงในตาราง



รูปภาพ ๒ ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ องค์การสวนสัตว์

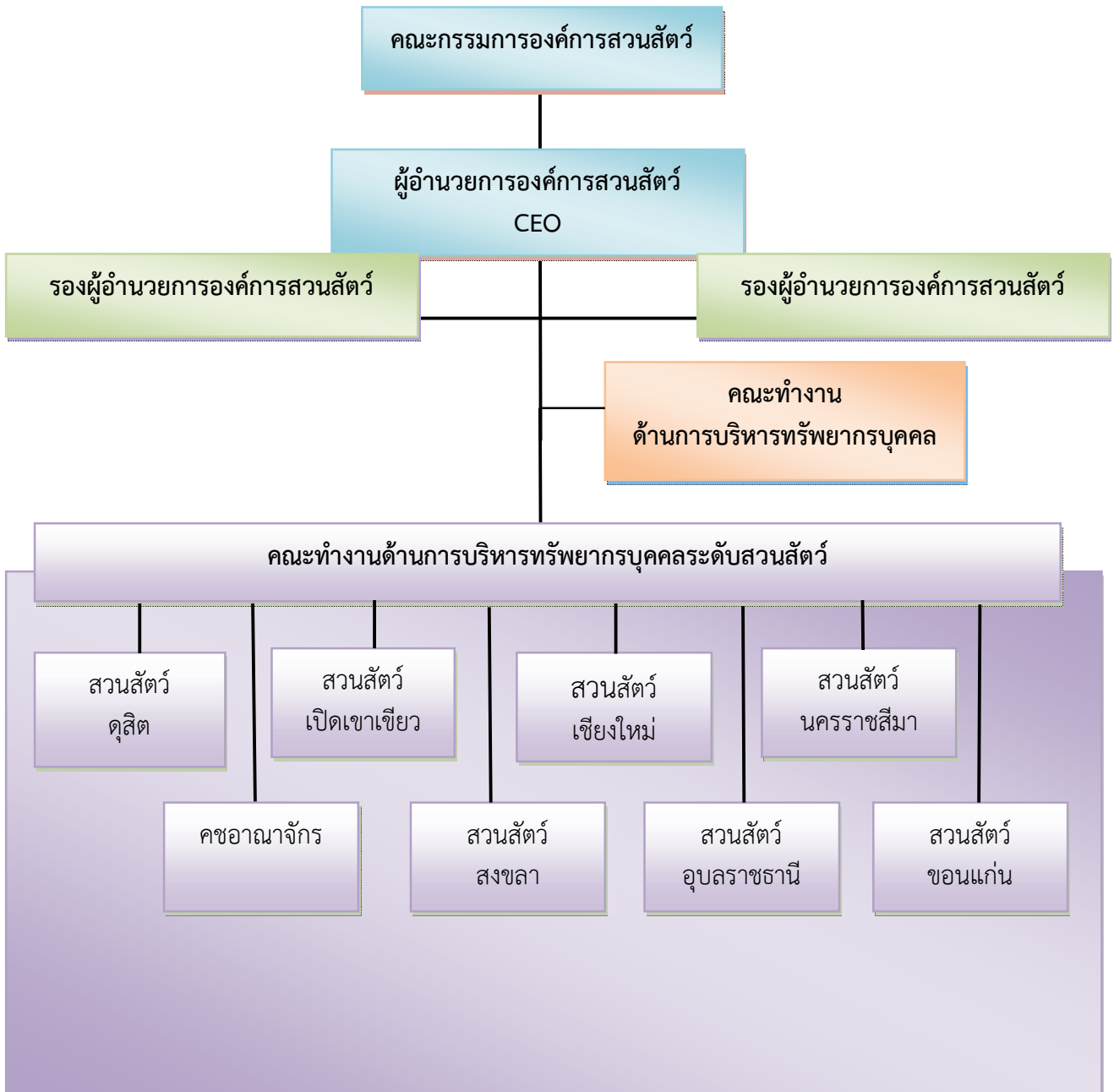
ตาราง ๕ ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ กับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔

แผนยุทธศาสตร์องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔	แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการด้วยความโปร่งใสและยึดหลักธรรมาภิบาล (Corporate Governance)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การจัดการองค์กรสีเขียว	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านสัตว์ป่าและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถในทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การให้บริการสู่ความเป็นเลิศ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถในทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ ศึกษาวิจัยและสร้างนวัตกรรม (Innovation)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถในทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ การสื่อสารและเครือข่ายความร่วมมือ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบธุรกิจ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุก

งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล องค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๗) ได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตาราง ๖ ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบ	หน้าที่และความรับผิดชอบ
๑. คณะกรรมการองค์การสวนสัตว์	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถดำเนินงานตามกระบวนการ ๒. กำหนดนโยบาย ให้คำแนะนำในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. อนุมัติแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และให้ข้อคิดเห็นต่อแผนเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในองค์การสวนสัตว์ให้เหมาะสม
๒. ผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์	๑. ให้การสนับสนุนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ติดตาม และกำกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การสวนสัตว์ ๓. ให้ความเห็นชอบแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
๓. รองผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์	๑. ติดตามงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทำการปรับปรุง แก้ไขให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารองค์การสวนสัตว์ให้เป็นปัจจุบัน ๒. สร้างวัฒนธรรมเพื่อความสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์การสวนสัตว์
๔. คณะทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับองค์การสวนสัตว์	๑. แผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อการเสนอต่อคณะกรรมการฯ และคณะกรรมการองค์การสวนสัตว์เห็นชอบต่อไป ๒. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่ได้กำหนด พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคที่เกิดและเสนอแนวทางแก้ไขต่อคณะกรรมการองค์การสวนสัตว์
๕. ผู้บริหาร	๑. ให้ความเห็นชอบและสนับสนุนแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติและดำเนินงานตามแผน
๖. คณะทำงานด้านการกำกับและติดตามผลการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	๑. สนับสนุนแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติและดำเนินงานตามแผน ๒. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
๗. บุคลากรระดับสวนสัตว์ และบุคลากรระดับปฏิบัติการ	๑. ปฏิบัติงานตามแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ ตามแผนงาน



รูปภาพ ๑ โครงสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลองค์การสวนสัตว์

การวิเคราะห์ Balanced Scorecard – HR จากระบบ EVM



<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถใน ทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ความผาสุก</p>
<p>เป้าประสงค์:</p> <p>๑. มุ่งเน้นกระบวนการวางแผนและดำเนินงานที่จะพัฒนาความสามารถขององค์กรเพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและชำระไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานสูงสุด สามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์กร</p> <p>๒. ให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรในทิศทางที่ก้าวหน้าโดยใช้ความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมาประยุกต์จนเป็นระบบที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>เป้าประสงค์:</p> <p>๑. การเพิ่มประสิทธิภาพตามหลักสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กร เช่น สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การสวนสัตว์มีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน อันเป็นผลมาจากขีดความสามารถของบุคลากร และเป็นแนวทางให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายใน อสส.</p>	<p>เป้าประสงค์:</p> <p>๑. มุ่งเน้นพัฒนา และส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความปลอดภัย และมีสุขอนามัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีความสุขสำหรับบุคลากร</p> <p>๒. กำหนดเป็นแนวนโยบาย ดำเนินการในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ</p>
<p>ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ๑๐ แผนงาน/โครงการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลังและโครงสร้างองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนงานการวิเคราะห์งานและอัตรากำลัง - แผนงานการขยายและลดขนาดองค์กร 	<p>ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๑๓ โครงการ/แผนงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสมรรถนะของบุคลากรสวนสัตว์ชั้นนำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนงานจัดทำสมรรถนะ(Competency) - Team building - Conflict of Interest - Succession Plan - Career Path - Zoo Talents - Talent Management 	<p>ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๕ โครงการ/แผนงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนงาน Happy Workplace - โครงการสร้างความผูกพันต่อ

	<ul style="list-style-type: none"> - Knowledge Management - แผนงานวิจัยและนวัตกรรมในงานบริหารทรัพยากรบุคคล 	
<p>กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมีส่วนร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนงานสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมหลักองค์กร - Recruitment and Selection 	<p>กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหารจัดการพัฒนาบุคลากร (Management Training Strategy)</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนการฝึกอบรมระยะสั้น - แผนการฝึกอบรมระยะปานกลาง - แผนการฝึกอบรมระยะยาว - แผนการฝึกอบรมรายบุคคล 	<p>กลยุทธ์ที่ ๒ Healthy Green Zone</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนงานและโครงการความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
<p>กลยุทธ์ที่ ๓ การใช้กฎระเบียบและข้อปฏิบัติในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> - HR Audit & Compliance - Conflict of Interest / Petition / Transparency 	<p>กลยุทธ์ที่ ๓ การเพิ่มศักยภาพ HR Outsource & Consulting</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการบริหารจัดการระบบงาน Outsource & Consulting 	<p>กลยุทธ์ที่ ๓ การบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนงานแรงงานสัมพันธ์ - แผนงานส่งเสริมเพื่อสวัสดิภาพค่าตอบแทน/แรงจูงใจสำหรับบุคลากร
<p>กลยุทธ์ที่ ๔ ด้านการจัดทำระบบการประเมินคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ - การประเมินค่างาน (Job Valuation) - โครงการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน - แผนงานจัดทำระบบโครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทน 		

แผนการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	เป้าหมาย/หน่วยวัด	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล				
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การบริหารอัตรากำลังและโครงสร้างองค์กร				
๑.๑.๑ แผนงานการวิเคราะห์งานและอัตรากำลัง	๑ แผนงาน	จัดทำแผน		
๑.๑.๒ มีการวิเคราะห์งานและอัตรากำลัง	ทุกแห่ง ๑ ครั้ง/ปี วิเคราะห์ อัตรากำลัง/work analysis ทั้งองค์กร			
๑.๑.๓ แผนงานการขยายและลดขนาดองค์กร	๑ แผนงาน	จัดทำแผน		
๑.๑.๓ ทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง	ทุกแห่ง ๑ ครั้ง/ปี			
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมีส่วนร่วม				
๑.๒.๑ แผนงานสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมหลักองค์กร	๑ แผนงาน	จัดทำแผน/ปชส		
๑.๒.๓ กิจกรรมด้านวัฒนธรรมและค่านิยมหลักองค์กร	ไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม/ปี	จัดกิจกรรม/ปชส		
๑.๒.๓ ทบทวนแนวทางRecruitment and Selection	๑ ครั้ง ทุกปี	รายงานการ ทบทวน		
กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การใช้กฎระเบียบและข้อปฏิบัติในการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่				
๑.๓.๑ การจัดทำแผน HR Audit & Compliance	๑ แผนงาน จัดทำแผน/เผยแพร่			

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	เป้าหมาย/หน่วยวัด	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
๑.๓.๒ กิจกรรมหรืองานที่ได้มีการดำเนินการแล้วเสร็จ	ร้อยละ ๘๐	จัดกิจกรรม		
๑.๓.๒ แผนงาน Conflict of Interest / Petition / Transparency	๑ แผนงาน	จัดทำแผน/ เผยแพร่		
๑.๓.๓ กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามแผนงาน	ร้อยละ ๘๐ ของ แผนงาน			
กลยุทธ์ที่ ๑.๔ การจัดทำระบบการประเมินคุณภาพ				
๑.๔.๑ จัดทำระบบการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	๑ ระบบ			
๑.๔.๒ จัดทำระบบการประเมินค่างาน (Job Valuation)	๑ ระบบ			
๑.๔.๓ การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน	๑ ระบบงาน			
๑.๔.๔ จัดทำระบบโครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทน	ทบทวนปรับปรุง	จัดทำระบบ		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถในทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ				
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การสร้างสมรรถนะของบุคลากรสวนสัตว์ชั้นนำ				
๒.๑.๑ การจัดทำสมรรถนะ Competency	Core Competency	ทบทวน		
	Managerial Competency	ทบทวน		
	Functional competency			

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	เป้าหมาย/หน่วยวัด	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
๒.๑.๒. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	๑ ระบบ	จัดทำแบบฟอร์มการประเมิน/อบรม IDP / อบรมเทคนิค non-training/ นำร่อง ๑ สำนัก ๑ สวนสัตว์		
๒.๑.๓ Team building	๑ ครั้ง/๘ หน่วยงาน	จัดกิจกรรม/เผยแพร่		
๒.๑.๔ Succession Plan	๑ แผนงาน	จัดทำแผน/ปชส		
๒.๑.๕ การดำเนินงานตามแผน Succession Plan	ร้อยละ		๕๐	๖๐
๒.๑.๖ Career Path	๑ แผนงาน	จัดทำแผน/ปชส		
๒.๑.๗ การดำเนินงานตามแผน Career Path	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐
๒.๑.๗ Zoo Talents	๑ แผนงาน	อบรม		
๒.๑.๘ กิจกรรมการดำเนินงาน Zoo Talents	๑ กิจกรรม	สร้างหลักเกณฑ์การคัดเลือก/สร้างหลักสูตร	นำร่อง	

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	เป้าหมาย/หน่วยวัด	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
๒.๑.๙ Knowledge Management	๑ แผนงาน			
๒.๑.๑๐ กิจกรรม KM ๖ กลุ่มสายงานหลัก	ไม่น้อยกว่า ๑ สายงานหลัก	จัดกิจกรรม		
๒.๑.๑๑ แผนงานวิจัยและนวัตกรรมในงานบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ แผนงาน			
๒.๑.๑๒ ผลงานวิจัยและนวัตกรรม	๑ เรื่อง			
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การบริหารจัดการพัฒนาบุคลากร (Management Training Strategy)				
๒.๒.๑ แผนการฝึกอบรมระยะสั้น	๑ แผนงาน	อบรม		
ความสำเร็จในการฝึกอบรมตามแผน	ร้อยละ ๘๐			
๒.๒.๒ แผนการฝึกอบรมระยะปานกลาง	๑ แผนงาน	อบรม		
ความสำเร็จในการฝึกอบรมตามแผน	ร้อยละ ๘๐			
๒.๒.๓ แผนการฝึกอบรมระยะยาว	๑ แผนงาน	อบรม		
ความสำเร็จในการฝึกอบรมตามแผน	ร้อยละ ๘๐			
๒.๒.๔ แผนการฝึกอบรมรายบุคคล	๑ แผนงาน			
ผลการดำเนินงานฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐			
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การเพิ่มศักยภาพ HR Outsource & Consulting				

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	เป้าหมาย/หน่วยวัด	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
๒.๓.๑ โครงการบริหารจัดการระบบงาน Outsource & Consulting	๑ โครงการ			
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุก				
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน				
๓.๑.๑ แผนงาน Happy Workplace	๑ แผนงาน	จัดทำแผน		
กิจกรรม Happy Workplace	ไม่น้อยกว่าปีละ ๑	จัดกิจกรรม		
๓.๑.๒ โครงการสร้างความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละของกิจกรรม	๕๐	๖๐	๗๐
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ Healthy Green Zoo				
๓.๒.๑ แผนงานและโครงการความปลอดภัย	๑ แผนงาน	จัดทำแผน		
กิจกรรม จป. ชีวอนามัยและความปลอดภัย	ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม	จัดกิจกรรม		
กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์				
๓.๓.๑ แผนงานแรงงานสัมพันธ์	๑ แผนงาน			
กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์	ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม			
๓.๓.๒ แผนงานส่งเสริมเพื่อสวัสดิการ/ค่าตอบแทน/ แรงจูงใจ สำหรับบุคลากร	๑ แผนงาน			

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนงานโครงการ	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	เป้าหมาย/หน่วยวัด	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสารและ เครือข่ายความร่วมมือ กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร				
๔.๑.๑ แผนงานพัฒนาสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS) ๔.๑.๒ การพัฒนาต้นระบบ ๔.๑.๓ การปรับปรุงฐานข้อมูล	๑ แผนงาน ๘ สวนสัตว์ ๘ สวนสัตว์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		๑ แผน	๒ ๕
๔.๑.๔ โครงการพัฒนาระบบ Application on PC / Smart device e-HR / บูรณาการกับระบบอื่น	๑ แผนงาน			
๔.๑.๕ โครงการ e-Learning E-Learning Program	๑ โครงการ ไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตร			
๔.๑.๖ โครงการสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร กับบุคลากรภายในองค์กร	๑ โครงการ จำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการ	๒	๓	
กลยุทธ์ที่ ๔.๒ กลยุทธ์การสร้างพันธมิตรและเครือข่ายความ ร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล				
๔.๒.๑ โครงการสร้างกลุ่มพันธมิตรและเครือข่ายความ ร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ โครงการ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐			