



**แผนแม่บทการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปี 2557-2561
องค์การสวนพฤกษศาสตร์**

ฉบับผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการ
องค์การสวนพฤกษศาสตร์
ครั้งที่ 7/2556 24 กันยายน 2556

สารบัญ

	หน้า	
ส่วนที่ 1	ข้อมูลทั่วไป	1
1.1	ประวัติความเป็นมา	1
1.2	วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง	2
1.3	อำนาจหน้าที่	3
1.4	ประเภทกิจการ	4
1.5	พื้นที่ดำเนินงาน	4
1.6	ลักษณะเฉพาะทางธุรกิจ	5
1.7	โครงสร้างและอัตรากำลัง	8
ส่วนที่ 2	นโยบายและยุทธศาสตร์	12
2.1	ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	12
2.2	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย	14
2.3	นโยบายของผู้ถือหุ้นภาครัฐ (Statement of Directions)	17
2.4	แผนยุทธศาสตร์องค์การสวนพฤกษศาสตร์	19
ส่วนที่ 3	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การฯ ที่ผ่านมา	28
3.1	ผลการประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	28
3.2	การเปรียบเทียบกับ Best Practice	32
3.3	SWOT Analysis	37
ส่วนที่ 4	ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน	38
4.1	วิสัยทัศน์ (Vision)	39
4.2	พันธกิจ (Mission)	39
4.3	ค่านิยม (Core Value)	39
4.4	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	40
4.5	กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน	43
	ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้มาตรฐานและรองรับการเปลี่ยนแปลง	43
	ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับบุคลากร	44
	ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคล	47
ส่วนที่ 5	แผนการดำเนินงาน	49

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไป

1.1 ประวัติความเป็นมา

ประเทศไทยมีความหลากหลายของทรัพยากรพรรณพืช ทั้งพืชชั้นสูงและพืชชั้นต่ำ ประมาณได้กว่า 15,000 ชนิด พืชพรรณหลายชนิดเป็นพืชเศรษฐกิจ หลายชนิดเป็นยาสมุนไพร สามารถนำไปใช้เป็นการรักษาโรคต่างๆ และจากการประเมินสถานการณ์ด้านพืชของไทยในปัจจุบัน พบว่าความรู้และการศึกษายังเป็นไปอย่างมีขอบเขตจำกัด ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประเทศ

ในเดือนตุลาคม 2534 คณะกรรมการ ว่าด้วยความหลากหลายทางชีวภาพแห่งประเทศไทย ได้จัดให้มีการประชุมเกี่ยวกับความหลากหลายทางชีวภาพของประเทศไทยขึ้น ที่กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ที่ประชุมได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรด้านพืชที่จะทวีขึ้นในอนาคต และวิตกว่าพืชพรรณต่างๆ หลายชนิดจะหมดสิ้นไป ทั้งที่ยังไม่เป็นที่รู้จัก จึงได้มุ่งสนับสนุนกิจกรรมด้านอนุรักษ์พรรณพืช โดยเฉพาะงานด้านสวนพฤกษศาสตร์

ที่ประชุมได้สรุปความเห็นเห็นว่า ประเทศไทยยังไม่มีสวนพฤกษศาสตร์ที่แท้จริง อันจะเป็นองค์ประกอบที่จะผลักดันให้ประเทศไทยได้รับผลประโยชน์ในด้านการศึกษาวิจัยจากทรัพยากรด้านพืชอย่างเต็มกำลัง ตลอดจนการเพิ่มนักวิทยาศาสตร์ชั้นสูงในสาขาพืชให้เพียงพอสำหรับการพัฒนาประเทศ ในการนี้ควรจัดให้มีองค์กรเฉพาะที่มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน มีนักวิชาการระดับสูงในหลายสาขามาปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีงบประมาณสนับสนุนที่เหมาะสม และควรริบดำเนินการจัดตั้งขึ้นก่อนที่ทรัพยากรด้านพืชเหล่านี้จะหมดสิ้นไป

จึงได้เสนอให้มีการจัดตั้งองค์การสวนพฤกษศาสตร์ขึ้นในประเทศไทย โดยให้มีลักษณะเป็นองค์กรเฉพาะ เพื่อทำหน้าที่รวบรวมพรรณไม้ชนิดต่างๆ นำมาจัดปลูกขยายพันธุ์ โดยเฉพาะไม้ประจำถิ่น ไม้หายากและไม้ที่กำลังจะสูญพันธุ์ ทั้งนี้จะเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรทางพรรณพืชอันล้ำค่าของประเทศไว้ และเพื่อการศึกษาหาประโยชน์จากทรัพยากรพืชอย่างยั่งยืนต่อไป ข้อเสนอนี้ได้พ้องกับดำริของ ดร.สง่า สรรพศรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ดร.ไพจิตร เอื้อทวีกุล รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ดร.อาณัติ อาภาภิรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ ดร.สีปพนนท์ เกตุทัต รัฐมนตรีว่าการกระทรวง อุตสาหกรรม ในขณะนั้น กอรปกับในปี พ.ศ. 2535 เป็นปีมหามงคลเฉลิมพระชนม พรรษา 5 รอบ ของสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ รัฐบาลจึงได้เสนอให้โครงการนี้เป็นโครงการเฉลิม

พระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ในวาระพระชนมพรรษาครบ 60 พรรษา ทั้งนี้ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0202/2325 ลงวันที่ 14 มีนาคม 2535

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ได้รับการจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2535 ซึ่งเป็นปีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 5 รอบของสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนพฤกษศาสตร์ พ.ศ.2535 โดยมีสถานภาพเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอน 40 ลงวันที่ 7 เมษายน พ.ศ.2535 โดย ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ได้มอบหมายให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นผู้กำกับดูแลและวางนโยบายร่วมกับคณะกรรมการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ให้องค์การมีความก้าวหน้าในระดับนานาชาติให้ประเทศไทยมีสวนพฤกษศาสตร์ที่ได้ระดับมาตรฐานสากล และเป็นสถานที่เชิดชูความงามและคุณค่าพรรณไม้ไทยให้เป็นที่ประจักษ์แก่ชาวโลก

ในปี พ.ศ. 2537 ทางองค์การฯ ได้รับพระมหากรุณาธิคุณอันหาที่สุดมิได้ พระราชทานพระราชานุญาต จากสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ให้ใช้ชื่อสวนพฤกษศาสตร์ในภาคเหนือขององค์การฯ ที่อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ว่า “สวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ Queen Sirikit Botanic Garden”



ในปี พ.ศ.2545 รัฐบาลมีนโยบายในการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม โดยนำหน่วยงานราชการที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันไว้ในหน่วยงานเดียว องค์การสวนพฤกษศาสตร์จึงได้โอนย้ายจากสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีมาสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 102 ก ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2545

1.2 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง

องค์การสวนพฤกษศาสตร์เป็นรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการอนุรักษ์พรรณไม้หายาก และพรรณไม้ใกล้สูญพันธุ์ของประเทศไทยไว้ให้คงอยู่ โดยการเก็บรวบรวมพรรณไม้ไว้ในพื้นที่สวนพฤกษศาสตร์ จัดแสดงและให้ความรู้กับประชาชน รวมทั้งการเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจสำหรับเยาวชนและประชาชนทั่วไป โดยการดำเนินงานที่ผ่านมาองค์การฯ ได้พัฒนาพื้นที่จัดแสดงพรรณไม้ อนุรักษ์พืชในพื้นที่ป่าอนุรักษ์หรือพื้นที่แหล่ง

ชุมนุม โดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนพฤกษศาสตร์ วันที่ 7 เมษายน 2535 ให้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 1) รวบรวมพรรณไม้ต่างๆ เพื่อจัดปลูกเป็นหมวดหมู่
- 2) ทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมตัวอย่างพรรณไม้แห้ง ข้อมูล เอกสาร สิ่งพิมพ์เผยแพร่ และแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการพฤกษศาสตร์กับองค์การอื่นทั้งภายในและภายนอกราชอาณาจักร
- 3) ขยายพันธุ์ และอนุรักษ์พรรณไม้ของประเทศไทย
- 4) ศึกษา ค้นคว้า ฝึกอบรม และวิจัยทางด้านพฤกษศาสตร์และผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นจากพืช รวมทั้งส่งเสริมและให้ความร่วมมือในกิจการดังกล่าวของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
- 5) เป็นสถานศึกษาพรรณไม้ในสภาพธรรมชาติ ตลอดจนเป็นสถานที่สำหรับการสนทนา การพักผ่อนหย่อนใจ และให้ความรู้โดยเฉพาะทางด้านพฤกษศาสตร์
- 6) ปลูกฝังและกล่อมเกลาจิตใจ รวมทั้งให้ความรู้แก่เยาวชน ให้ตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ
- 7) นำเข้ามาในและส่งออกไปนอกราชอาณาจักรเพื่อจำหน่ายซึ่งของที่เกี่ยวข้องกับกิจการพฤกษศาสตร์
- 8) ประกอบกิจการพฤกษศาสตร์ รวมทั้งกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องหรือใกล้เคียงกับกิจการพฤกษศาสตร์

1.3 อำนาจหน้าที่

ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนพฤกษศาสตร์ พ.ศ. 2535 ลงวันที่ 7 เมษายน 2535 มาตรา 7 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งจึงได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ ไว้ดังนี้

- 1) ถิ่นกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครอง ทรัพย์สินต่างๆ สร้าง ชื่อ จัดหา ขยายจำหน่าย เช่า ให้เช่าซื้อ ยืม ให้ยืม แลกเปลี่ยน โอน รับโอน หรือดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินใดๆ ทั้งภายในและภายนอกราชอาณาจักร ตลอดจนทั้งรับทรัพย์สินซึ่งมีผู้อุทิศให้
- 2) ว่าจ้างหรือรับจ้างทำกิจการที่เกี่ยวกับกิจการขององค์การสวนพฤกษศาสตร์
- 3) ขายหรือแลกเปลี่ยนพรรณไม้หรือผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นจากพืช ตลอดจนจนทำการค้าและให้บริการเกี่ยวกับกิจการขององค์การสวนพฤกษศาสตร์
- 4) กู้ ยืม ให้กู้ยืมหรือให้ยืมเงิน โดยมีหลักประกัน ด้วยบุคคลหรือด้วยทรัพย์สินเพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ ในกรณีที่เป็นการกู้ยืมเงินที่มีจำนวนเงินคราวละห้าล้านบาทขึ้นไปต้องได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีและกระทรวงการคลังก่อน

- 5) ร่วมกิจการหรือร่วมทุนกับบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การสวนพฤกษศาสตร์รวมทั้งการเข้าเป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือนิติบุคคลใด ทั้งนี้ เมื่อได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีแล้ว
- 6) ตั้งหรือรับเป็นตัวแทน ตัวแทนค้าต่างหรือนายหน้าเกี่ยวกับกิจการตามวัตถุประสงค์ขององค์การสวนพฤกษศาสตร์

1.4 ประเภทกิจการ

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมหรือประเภทที่ไม่แสวงหากำไร ทำหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรพรรณพืชของประเทศไทย

1.5 พื้นที่ดำเนินงาน

ปัจจุบันองค์การสวนพฤกษศาสตร์มีสวนพฤกษศาสตร์ที่อยู่ในกำกับดูแลจำนวน 6 แห่ง ดังนี้

- 1) สวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ อ.แมริม จ.เชียงใหม่ มีพื้นที่ดำเนินงานจำนวน 6,500 ไร่ หรือ 2,600 Acre หรือ 1,040 Hectare
- 2) สวนพฤกษศาสตร์บ้านร่มเกล้า พิษณุโลก ในพระราชดำริ อ.ชาติตระการ จ.พิษณุโลก มีพื้นที่ดำเนินการ มีพื้นที่ดำเนินการ 1,380 ไร่ หรือ 552 Acre หรือ 220.8 Hectare
- 3) สวนพฤกษศาสตร์ระยอง อ.แกลง จ.ระยอง พื้นที่ดำเนินการ 830 ไร่ หรือ 332 Acre หรือ 132.8 Hectare
- 4) สวนพฤกษศาสตร์เมืองพล ขอนแก่น มีพื้นที่ดำเนินการ 1,530 ไร่ หรือ 612 Acre หรือ 244.8 Hectare
- 5) สวนพฤกษศาสตร์พระแม่ย่า สุโขทัย มีพื้นที่ดำเนินการ 340 ไร่ หรือ 136 Acre หรือ 54.4 Hectare
- 6) สวนพฤกษศาสตร์เกาะระ พังงา อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดตั้ง

1 ไร่ = 0.40 Acre หรือ 0.16 Hectare

1.6 ลักษณะเฉพาะทางธุรกิจ

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ โดยมีภารกิจหลักในการดำเนินงานดังนี้

1) ด้านการสร้างองค์ความรู้ ประกอบด้วย

1.1) งานด้านการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ ต้องประกอบด้วยงานวิจัยพื้นฐาน งานวิจัยเพื่อการอนุรักษ์ และงานวิจัยเพื่อการพัฒนา โดยผลงานศึกษาวิจัยนั้นต้องเผยแพร่สู่สาธารณชน เพื่อก่อให้เกิดการต่อยอดและการพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

1.2) งานหอพรรณไม้ เพื่อสร้างองค์ความรู้ทางด้านพฤกษศาสตร์โดยเฉพาะทางด้านอนุกรมวิธานและความหลากหลายทางชีวภาพของพืช มีการรวบรวมตัวอย่างพรรณไม้แห้ง โดยมีจำนวนชนิดพรรณไม้แห้ง ตัวอย่างพรรณไม้ต้อง

1.3) ห้องปฏิบัติการที่มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการทดลองด้านพฤกษศาสตร์สาขาต่างๆ เช่น อนุกรมวิธาน พันธุศาสตร์ กายวิภาค สรีรวิทยา และนิเวศวิทยา รวมถึงสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น พืชเคมิ การปรับปรุงพันธุ์พืช เทคโนโลยีชีวภาพ และกีฏวิทยา เป็นต้น โดยต้องมีห้องปฏิบัติการพร้อมเครื่องมือที่ทันสมัยตามประเภทและจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัย

1.4) งานด้านการอนุรักษ์ เพื่อให้ทรัพยากรคงอยู่อย่างยั่งยืน การสำรวจ เก็บรวบรวม ขยายพันธุ์ไม้ โดยต้องมีจำนวนพืชหายากและพืชที่ถูคุกคามรวบรวมไว้ในสวนพฤกษศาสตร์ในปัจจุบันได้ทำการรวบรวมพันธุ์พืชโดยยึดตามบัญชีพืชที่ถูคุกคาม (Thailand Red Data : Plants, ONEP 2006)

2) ด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.1) การจัดการสวนพฤกษศาสตร์ มีพื้นที่จัดแสดงพรรณไม้ตามกลุ่มพืช เป็นศูนย์รวบรวมพรรณไม้นานาชนิด จัดปลูกรวบรวมพรรณไม้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ความรู้ทางวิชาการ และความสวยงาม โดยจัดปลูกพืชเป็นหมวดหมู่ เป็นวงศ์ ตามหลักอนุกรมวิธานพืช เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ตามสภาพธรรมชาติ มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพรรณไม้ รวมทั้งสภาพภูมิประเทศของพื้นที่ พรรณไม้ที่รวบรวมมาต้องเป็นตัวแทนของพืชที่ใช้ศึกษาทางด้านเศรษฐกิจ การอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ สำหรับพืชหายากและพืชที่ถูคุกคามต่างๆ จะต้องรวบรวมสำหรับการอนุรักษ์นอกถิ่น โดยส่วนหนึ่งนำมาจัดแสดงเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน มีการรวบรวมพรรณไม้มีชีวิต (Living Collection) พร้อมทั้งข้อมูลต้นไม้มิ่งในเชิงวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า 6,000 ชนิด จำนวน 20,000 รายการ จำนวนพรรณไม้หายาก

ร้อยละ 60 ของบัญชีรายชื่อพันธุ์ไม้ที่ถูกคุกคาม (Thailand Red Data : Plants) ด้านพื้นที่จัดแสดงมีการจัดแสดงไม่น้อยกว่า 20 กลุ่ม/วงศ์ โดยพื้นที่จัดแสดงต้องมีการออกแบบวางผัง (Landscape) เพื่อให้มีความสวยงาม ดึงดูดผู้เยี่ยมชมให้เข้าไปในพื้นที่และได้รับความรู้ มีการแสดงป้ายชื่อต้นไม้ ป้ายข้อมูลวงศ์ ป้ายสื่อความหมาย มีการตรวจสอบต้นไม้ภายในพื้นที่วงศ์ มีระบบสาธารณูปโภคเพื่อดูแลพื้นที่ มีพื้นที่พักผ่อนและเจ้าหน้าที่ดูแล

2.2) โรงเรือนเพาะชำ ที่จะผลิตพันธุ์ไม้เพื่อใช้ในการประดับ ตกแต่ง ปลูกเพิ่มเติมหรือทดแทนในพื้นที่ต่างๆ มีโรงเรือนสำหรับรวบรวมพรรณไม้ประจำถิ่นของแต่ละภาค รวมถึงการรวบรวมพันธุ์เพื่อการอนุรักษ์นอกถิ่นอาศัย เป็นสถานที่ทดลองเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการขยายพันธุ์และการอนุบาลพืช โดยเฉพาะพืชหายากและพืชที่ถูกคุกคามต่างๆ และโรงเรือนในโรงเรือนเพาะชำ เพื่อการรวบรวม เพาะขยายพันธุ์ หรือการอนุบาลพืชที่มีบัญชีหรือฐานข้อมูลพืชที่นำมาปลูกและเพาะขยายพันธุ์ มีการจัดระบบการเพาะขยายพันธุ์และการนำไปใช้ประโยชน์ทุกโรงเรือน

2.3) ศูนย์ข้อมูลพืช เพื่อให้มีแหล่งรวบรวมองค์ความรู้และเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพรรณไม้ทุกรูปแบบ การเก็บรักษา การเพาะขยายพันธุ์พืชโรงเรือนเพาะชำ รูปภาพ ภาพวาด มีการจัดการข้อมูลเพื่อการให้บริการทางวิชาการตามหลักมาตรฐานสากล

2.4) ห้องสมุด เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ที่มีการจัดการและดำเนินงานตามหลักมาตรฐานสากล มีทั้งภาพและรายละเอียด เป็นห้องสมุดทางพฤกษศาสตร์ชั้นนำที่มีเอกสาร หนังสือครอบคลุมสาขาวิชาทางด้านพืช และโดยเฉพาะเอกสารทางด้านอนุกรมวิธานของภูมิภาค

2.5) พิพิธภัณฑ์ มีการจัดแสดง เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ทางด้านวิวัฒนาการของธรรมชาติ ความหลากหลายและองค์ความรู้ทางด้านพืช ตลอดจนการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากพืช

2.6) การให้ความรู้ (Education) เผยแพร่และฝึกอบรม เพื่อเปิดความรู้ไปสู่สาธารณชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต มีหลักสูตรการให้ความรู้ที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ก่อนวัยเรียน ปฐม มัธยม อุดมศึกษา ประชาชน ผู้ด้อยโอกาส และนานาชาติ มีเอกสารสิ่งพิมพ์ทางวิชาการเผยแพร่ไม่น้อยกว่าปีละ 10 เรื่อง

3) ด้านการสนับสนุนการดำเนินงาน ประกอบด้วย

3.1) ด้านการบริหารจัดการองค์กร ต้องมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อจัดการงานในด้านต่างๆ ทั้งทางด้านพฤกษศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เกษตรศาสตร์ ภูมิสถาปัตย์ และด้านอื่นๆ ครบถ้วนเพื่อจัดการงานสวนพฤกษศาสตร์ในจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอกับ

การดำเนินงาน มีการพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีความรู้ ทักษะให้สูงขึ้นตลอดระยะเวลาการทำงาน เพื่อคุณภาพของงานที่ต้องปฏิบัติ มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานครบถ้วน เพื่อสนับสนุนการทำงาน มีระบบบริหารจัดการงานและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อก้าวอยู่ในระดับสากล และมีกระบวนการจัดการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

3.2) ด้านการดูแลบริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน

มีความพร้อมเกี่ยวกับสถานที่ อาคารพื้นที่ทำการต่างๆ สำนักงาน อาคารสารนิเทศ ศูนย์บริการนักท่องเที่ยว อาคารเอนกประสงค์ อาคารจัดแสดง อาคารจำหน่ายสินค้า ห้องประชุมสัมมนา ห้องจัดนิทรรศการ ห้องเก็บของ ห้องน้ำ ที่จอดรถ รวมถึงบ้านพนักงาน ที่มีการดูแลการเจรจาในพื้นที่ การดูแลบำรุงรักษาซ่อมแซมและการจัดการด้านยานพาหนะ

ระบบความปลอดภัย มีมาตรการป้องกันภัยที่อาจเกิดกับอาคารสถานที่ บุคคล หรือทรัพย์สิน มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย มีระบบความปลอดภัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีการเลือกใช้เครื่องมือที่ถูกต้องเพื่อความปลอดภัย ป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น งานก่อสร้างมีการออกแบบและก่อสร้างที่มั่นคง แข็งแรงและปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นทั้งกับบุคลากรภายในและประชาชนทั่วไป มีการดูแลความปลอดภัยสำหรับผู้เข้าชมพื้นที่ มีการดูแลระบบสัญญาณภายในพื้นที่ให้มีความสะดวกปลอดภัย มีมาตรการป้องกันภัยจากไฟฟ้า ป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากพืชพันธุ์ไม้ทั้งในพื้นที่และที่รวบรวมไว้

3.3) ด้านการเผยแพร่ความรู้

มีศูนย์ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้และสนับสนุนการดำเนินงานเชิงพาณิชย์ ส่วนนี้จะเป็นส่วนเชื่อมโยงงานสวนพฤกษศาสตร์ออกไปสู่สาธารณชนเป็นการเผยแพร่ความรู้ และเป็นส่วนเชื่อมงานทางด้านการศึกษากับสถาบันการศึกษา

มีศูนย์บริการข้อมูลทางวิชาการและมีโครงการเผยแพร่และฝึกอบรม เพื่อให้การศึกษา ให้ความรู้แก่นักเรียน นักศึกษาในทุกระดับ รวมถึงแก่สาธารณชนทั่วไป

มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อการดำเนินโครงการศึกษาวิจัย การรวบรวมพรรณไม้และการเพิ่มศักยภาพของนักวิชาการ

3.4) ด้านกิจกรรมเชิงพาณิชย์

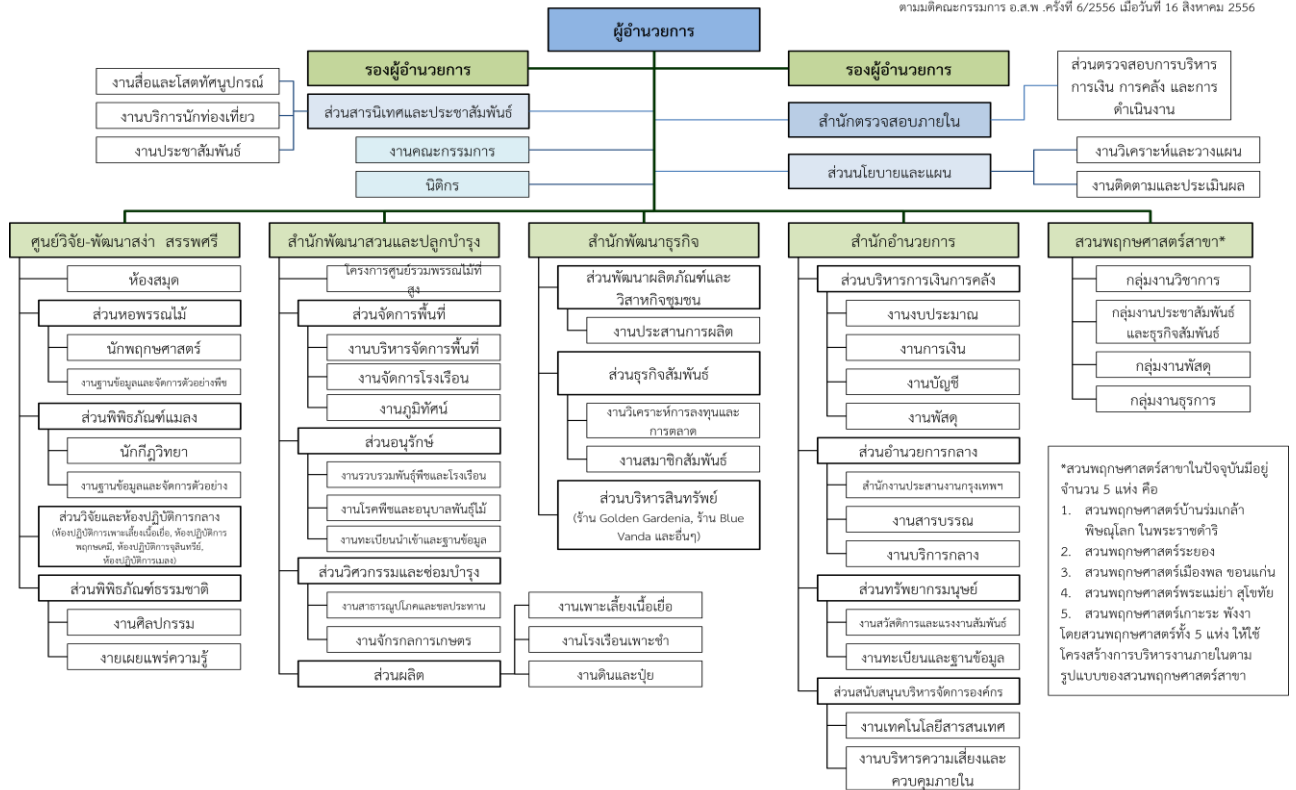
มีกิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ เพื่อหารายได้ ผลิตสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับกิจกรรมดำเนินงานด้านพฤกษศาสตร์ มีการบริหารจัดการด้านรายได้ผ่านกิจกรรมบริการทางวิชาการ การโฆษณา ประชาสัมพันธ์

การตลาดที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนให้สวนพฤกษศาสตร์มีรายได้ในการดำเนินธุรกิจที่
เหมาะสมกับลักษณะการดำเนินงาน

1.7 โครงสร้างและอัตรากำลัง

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การฯ มีรัฐมนตรีกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติซึ่ง
เป็นกระทรวงเจ้าสังกัดเป็นผู้กำกับดูแลและวางนโยบายร่วมกับคณะกรรมการ โดยมี
ผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสูงสุด รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร และฝ่ายวิชาการ และแบ่ง
โครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 1 ศูนย์ 4 สำนัก และ 5 สวน ดังนี้

- (1) ศูนย์วิจัย – พัฒนาสง่า สรรพศรี
- (2) สำนักพัฒนาและปลูกบำรุง
- (3) สำนักพัฒนาธุรกิจ
- (4) สำนักอำนวยการ
- (5) สำนักตรวจสอบภายใน
- (6) สวนพฤกษศาสตร์บ้านร่มเกล้า พิษณุโลก ในพระราชดำริ
- (7) สวนพฤกษศาสตร์ระยอง
- (8) สวนพฤกษศาสตร์เมืองพล ขอนแก่น
- (9) สวนพฤกษศาสตร์พระแม่ย่า สุโขทัย
- (10) สวนพฤกษศาสตร์เกาะระ พังงา



บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การสวนพฤกษศาสตร์ แบ่งออกเป็น พนักงาน จำนวน 144 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 6 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน จำนวน 200 อัตรา และ ลูกจ้างโครงการ จำนวน 234 อัตรา รวมจำนวน 584 อัตรา ทั้งนี้หากวิเคราะห์ในส่วนของวุฒิการศึกษาของบุคลากรทั้งหมด จะได้ดังนี้

ตารางที่ 1 : ร้อยละของบุคลากรจำแนกตามประเภท

บุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
- พนักงาน	144	24.66
- ลูกจ้างประจำ	6	1.03
- ลูกจ้างชั่วคราว	200	34.25
- ลูกจ้างโครงการ	234	40.06
รวม	584	100.00

จะเห็นได้ว่าอัตรากำลังส่วนใหญ่ขององค์การสวนพฤกษศาสตร์คือลูกจ้างโครงการที่มีสัดส่วนที่ร้อยละ 40 รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ร้อยละ 34.25 ซึ่งเป็นอัตรากำลังในส่วนสนับสนุน และมีความเสี่ยงในการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ เนื่องจากความไม่มั่นคงในสถานภาพและความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงานได้

ในส่วนของระดับการศึกษาของพนักงานในองค์กรฯ จำนวน 142 อัตรา จะเห็นได้ว่า บุคลากรร้อยละ 50 ขององค์กรฯ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 31.69 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 12.68

ตารางที่ 2 : ร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	12.68
- ปริญญาตรี	71	50.00
- ปริญญาโท	45	31.69
- ปริญญาเอก	10	5.63
รวม	142	100.00

ในด้านอายุของพนักงานพบว่า อายุเฉลี่ยของบุคลากรในสวนพฤกษศาสตร์มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี ร้อยละ 35.21 และ 31 – 40 ปี ซึ่งองค์กรฯ ต้องมีการเตรียมวางแผนในการสืบทอดตำแหน่งและการทดแทนในกรณีที่มีการเกษียณอายุหรือบุคลากรลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ

ตารางที่ 3 : ร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
- 20 – 30 ปี	23	16.20
- 31 – 40 ปี	48	33.80
- 41 – 50 ปี	50	35.21
- 51 – 60 ปี	21	14.79
รวม	142	100.00

ปัจจัยหนึ่งที่น่าจะมีความสำคัญคือการดำเนินงานด้านสวนพฤกษศาสตร์ มีความเฉพาะแตกต่างจากการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ บุคลากรในสายบริหารมีความจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสวนพฤกษศาสตร์และต้องการทักษะการบริหารควบคู่กันไป ซึ่งหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติแบบนี้ได้ยาก อีกทั้งในการสร้างความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรสายวิชาการเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

ในส่วนของทักษะที่สำคัญขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ คือ ทักษะทางด้านวิชาการ งานวิจัย งานพืชสวน และงานการให้ความรู้ ดังนั้นจึงได้นำตำแหน่งของพนักงานภายในองค์การฯ มาเป็นส่วนหนึ่งในการวิเคราะห์ทักษะ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4 : ร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
- รองผู้อำนวยการ	2	1.41
- ผู้อำนวยการสำนัก	3	2.11
- หัวหน้าส่วน/หัวหน้าสวน	19	13.38
- หัวหน้างาน	25	17.61
- พนักงานวิชาการ	29	20.42
- พนักงานบริหาร	46	32.40
- พนักงานปฏิบัติการ	10	7.04
- นิติกร	2	1.41
- ลูกจ้างประจำ	6	4.22
รวม	142	100.00

จะเห็นได้ว่าสัดส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการภายในองค์การฯ มีจำนวน 29 อัตรา จากจำนวนบุคลากรที่มีทั้งหมด จำนวน 142 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 20.42 และเป็นสายงานที่จะต้องใช้ความรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน ดังนั้น หากองค์การฯ ไม่มีการเตรียมความพร้อมและเสริมทักษะเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในส่วนนี้ จะทำให้องค์การฯ ขาดความแข็งแกร่งและการยอมรับในวงการพฤกษศาสตร์ในอนาคตได้

ปัจจัยหนึ่งคือการดำเนินงานด้านพฤกษศาสตร์ มีความเฉพาะแตกต่างจากการดำเนินงานอื่น บุคลากรสายบริหารมีความจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้องการบริหารจัดการสวนพฤกษศาสตร์ และต้องการทักษะบริหารควบคู่กันไป ในขณะที่พนักงานในสายวิชาการต้องมีทักษะในด้านการบริหารจัดการควบคู่กันไป ซึ่งหาบุคลากรที่มีคุณสมบัตินี้ได้ยาก อีกทั้งในการสร้างความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรสายวิชาการเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา จำเป็นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ยังมีประเด็นเรื่องการเตรียมความพร้อมด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่งให้กับตำแหน่งในระดับบริหาร และตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้องค์การฯ สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ในกรณีที่มีการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือลาออกของพนักงาน

ส่วนที่ 2



นโยบายและยุทธศาสตร์

2.1 ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2555 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามที่นายกรัฐมนตรีเสนอให้มีการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 โดยการให้ความรู้ความเข้าใจและข้อมูลแก่ประชาชน รวมทั้งให้มีการจัดทำแผนแม่บทในการดำเนินการ โดยบูรณาการแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดำเนินการ ร่วมกับสำนักเลขาธิการรัฐมนตรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดทำแผนแม่บท พร้อมกรอบระยะเวลาในการดำเนินการเรื่องต่างๆ โดยให้ผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณาดำเนินการแล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรี โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในวันที่ 26 มิถุนายน 2555 เสนอให้กระทรวง ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ทบวงวน/ปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 โดยให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวบรวมและเป็นเจ้าภาพจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการแผน โดยคณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบแผนยุทธศาสตร์ประเทศ และแผนปฏิบัติการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2555 และมอบหมายให้สำนักงานงบประมาณใช้ประกอบการพิจารณางบประมาณประจำปีต่อไป โดยยุทธศาสตร์ประเทศและยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีสาระสำคัญดังนี้

ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)	ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Strategy)	ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)
4 ยุทธศาสตร์	8 ยุทธศาสตร์	4 ยุทธศาสตร์
1. Growth & Competitiveness	1. การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของสินค้าและบริการ การค้า และการลงทุน	(ผนวกรวมประเด็นอาเซียนแล้ว) 1. Growth & Competitiveness
2. Inclusive Growth	2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและ	2. Inclusive Growth
3. Green Growth		3. Green Growth
4. Internal Process		

ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)	ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคม อาเซียน (ASEAN Strategy)	ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)
28 ประเด็นหลัก	การคุ้มครองทางสังคม	4. Internal Process
56 แนวทางการดำเนินงาน	3. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และโลจิสติกส์	30 ประเด็นหลัก
	4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	79 แนวทางการดำเนินการ
	5. การพัฒนากฎหมาย กฎ และระเบียบ	
	6. การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงการ เป็นประชาคมอาเซียน	
	7. การเสริมสร้างความมั่นคง	
	8. การเพิ่มศักยภาพของเมือง เพื่อเชื่อมโยงโอกาสจาก อาเซียน	

ทิศทางใหม่การวางยุทธศาสตร์บริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง (Growth & Competitiveness)
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth)
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth)
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐ (Internal Process)

2.2 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย

วิสัยทัศน์

ระบบราชการไทยมุ่งเน้นพัฒนาการทำงานเพื่อประชาชน และรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติภายใต้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยกระดับขีดสมรรถนะไปสู่ความเป็นเลิศ บูรณาการและเพิ่มประสิทธิภาพงานของภาครัฐ ประสานการทำงานกับทุกภาคส่วน สร้างความโปร่งใสต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้เป็นที่น่าเชื่อมั่นศรัทธาของประชาชน

ระบบราชการไทยจะต้องให้คุณค่า ความสำคัญและยึดมั่นในปรัชญา หลักการและแนวทาง ดังนี้

- ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ผลักดันให้หน่วยงานของรัฐกำหนดทิศทางการทำงานในระยะยาวให้ชัดเจน สอดคล้องนโยบายของรัฐบาล คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นเพื่อไปปรับปรุงบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน อำนวยประโยชน์ วางระบบการจัดการข้อร้องเรียน และแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน ตลอดจนเตรียมระบบการบริหารในภาวะฉุกเฉินเพื่อเป็นที่พึ่งของประชาชนในภาวะวิกฤต

- ลดบทบาทภารกิจของภาครัฐให้ดำเนินการเฉพาะส่วนที่เป็นภารกิจที่รัฐควรดำเนินการลดความซ้ำซ้อน ปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน และเพิ่มขีดสมรรถนะของหน่วยงาน พัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการทำงานใหม่ สร้างขีดสมรรถนะ คำนึงและวัฒนธรรมองค์การให้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยมาสนับสนุนในการทำงาน ทำงานด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

- บูรณาการการทำงานของภาครัฐและในระดับต่างๆ พัฒนารูปแบบการทำงานให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันเพื่อรองรับการดำเนินงานนโยบายสำคัญของประเทศและระดมสรรพกำลังบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเพื่อผลักดันการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงเพิ่มบทบาทของภาคส่วนอื่นๆ ในสังคมที่มีความพร้อม เช่น ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน เข้ามาร่วมดำเนินการ

- เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันระดับพื้นที่ ให้เป็นศูนย์ความเจริญในระดับภูมิภาคเชื่อมโยงอาเซียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยยึดพื้นที่เป็นหลัก

- ลดการควบคุมที่ก่อให้เกิดภาระ อุปสรรคหรือความยุ่งยากต่อการประกอบกิจการหรือการดำเนินชีวิตของประชาชน สร้างความโปร่งใส และความเชื่อมั่นศรัทธา เป็นที่พึ่งของประชาชน และร่วมมือกับภาคส่วนอื่นในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- พัฒนาและสรรหาผู้มีความสามารถสูงเข้ามารับราชการ สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกกระดับ เสริมสร้างทัศนคติที่ดี สร้างคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาคูณภาพชีวิต จัดสวัสดิการ ทบทวนระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม

- สร้างความพร้อมและขับเคลื่อนระบบราชการไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเวทีโลก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการในช่วงระยะปี พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561 สามารถแยกออกได้เป็น 3 หัวข้อ รวม 7 ประเด็น ดังนี้

ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ

- 1) การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
- 2) การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
- 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 4) การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

พัฒนาอย่างยั่งยืน

- 5) การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน
- 6) การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน

ก้าวสู่สากล

- 7) การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์
1. สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ (Trustworthy) ประชาชนได้รับการตอบสนอง และมีความพึงพอใจในคุณภาพ การให้บริการ ตลอดจนมีความ เชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน ของทางราชการ	<ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจของ ประชาชนต่อการให้บริการ และการดำเนินงานของ ภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 - ความเชื่อมั่นของประชาชน ที่มีต่อส่วนราชการและ หน่วยงานของรัฐไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 	<ol style="list-style-type: none"> 1) การสร้างความเป็นเลิศใน การให้บริการประชาชน 2) การพัฒนาองค์การให้มีขีด สมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมือ อาชีพ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารสินทรัพย์ของ ภาครัฐให้เกิดประโยชน์ สูงสุด
2. พัฒนาสุขภาพ (Healthy) ระบบราชการไทยมีการพัฒนา เป็นองค์การที่มีสุขภาพะ มีขีด สมรรถนะสูง การทำงานทันสมัย	<ul style="list-style-type: none"> - ผลผลิตของภาครัฐเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 - ส่วนราชการสามารถพัฒนา ขีดสมรรถนะของการบริหาร 	<ol style="list-style-type: none"> 4) การวางระบบการ บริหารงานราชการแบบ บูรณาการ 5) การส่งเสริมระบบการ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	ประเด็นยุทธศาสตร์
คล่องตัว บุคลากรมีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจและผูกพันกับองค์กร มีความสำเร็จตามเป้าหมายชีวิตไปพร้อมๆ กับเป้าหมายขององค์กร	จัดการองค์การ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน
3. มุ่งสู่ความยั่งยืน (Sustainable) สังคมเกิดการปรับตัวอย่างสมดุล ภาครัฐสามารถทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้เป็นอย่างดี มีการบูรณาการโดยการอาศัยยุทธศาสตร์ประเทศเป็นตัวนำ มีภูมิคุ้มกันที่ดีสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้อย่างยั่งยืน	- ความสำเร็จของการโอนถ่ายและทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นในสังคมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	6) การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน 7) การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

- 1.1 พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
- 1.2 เสริมสร้างวัฒนธรรมการให้บริการที่เป็นเลิศ
- 1.3 พัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

- 2.1 พัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง
- 2.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ
- 2.3 เพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติราชการ โดยการลดต้นทุน และส่งเสริมนวัตกรรม
- 2.4 สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐ

ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- 3.1 บริหารสินทรัพย์ของภาครัฐอย่างครบวงจรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คุ่มค่าและสะท้อนต้นทุนที่แท้จริง ของภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

- 4.1 ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
- 4.2 ปรับปรุงความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชน

- 5.1 ทบทวนบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐให้เหมาะสม ถ้ายโอนภารกิจงาน และกิจกรรมที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องปฏิบัติเองให้ภาคส่วนต่าง
- 5.2 ส่งเสริมการบริหารราชการระบบเปิดและการสร้างเครือข่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน

- 6.1 ส่งเสริมและวางกลไกสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ
- 6.2 ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมาตรการในการต่อต้านคอร์รัปชัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 : การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

- 7.1 พัฒนาระบบบริหารงานของหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 7.2 เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน

2.3 นโยบายของผู้ถือหุ้่นภาครัฐ (Statement of Directions)

กระทรวงการคลังได้นำระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนารัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของภาครัฐและแนวทางการพัฒนาประเทศ คณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจ ได้มีแนวคิดให้มีการจัดทำแนวนโยบายของผู้ถือหุ้่น/ภาครัฐ (Statement of Direction: SOD) ขึ้น ตั้งแต่ปี 2549 เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและกรอบการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจและมีความสัมพันธ์ในเชิงบูรณาการ ครอบคลุมภารกิจหลักของรัฐวิสาหกิจ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยให้หน่วยงานกำกับรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีส่วนร่วมในการกำหนด SOD ประกอบด้วย

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในฐานะหน่วยงานซึ่งพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และพิจารณาแผนการลงทุนของรัฐวิสาหกิจ

2. กระทรวงการคลัง โดย สคร. ในฐานะผู้ถือหุ้น และ

3. กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ ในฐานะหน่วยงานกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ สคร. ได้จัดทำ SOD ของรัฐวิสาหกิจ ตั้งแต่ปี 2550 และมีกระบวนการพัฒนาและการทบทวนร่วมกับหน่วยงานกำกับ และผู้เกี่ยวข้อง เป็นประจำทุกปี และมีการรายงานผลการจัดทำ SOD ให้แก่คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ (กนร.) รับทราบ

**แนวนโยบายของผู้ถือหุ้น / ภาครัฐ (Statement of Direction) สำหรับองค์การสวน
พฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) ประจำปี 2556**

กระทรวงการคลังได้ประสานกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในฐานะกระทรวงเจ้าสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปทิศทางที่สำคัญของภาครัฐ (Statement of Direction) ที่จะใช้เป็นแนวทางในการกำกับดูแลและชี้ประเด็นที่ อ.ส.พ. ควรให้ความสำคัญและเร่งดำเนินการ รวมถึงการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของ อ.ส.พ. ต่อไป ซึ่งแนวนโยบายผู้ถือหุ้น/ภาครัฐ (Statement of Direction) สำหรับ อ.ส.พ. ได้แก่

แผนระยะสั้น

- 1) จัดทำแผนยุทธศาสตร์และทบทวนโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจ การดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อรองรับทิศทางการดำเนินงานในอนาคต
- 2) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมทั้งสถาบันการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ ในการค้นคว้าเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและเชิงพาณิชย์
- 3) จัดทำแผนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามระบบ ประเมินผลการดำเนินงาน และแผนการพัฒนารองคูประกอบและระบบการบริหารจัดการงาน ด้านพฤกษศาสตร์

แผนระยะยาว

- 1) พัฒนาสวนพฤกษศาสตร์ให้มีองค์ประกอบและระบบการบริหารจัดการงานด้าน พฤกษศาสตร์ที่สามารถเทียบเคียงกับสวนพฤกษศาสตร์ชั้นนำในภูมิภาคเอเชียและในระดับสากลได้
- 2) พัฒนาหลักสูตรด้านพฤกษศาสตร์ร่วมกับสถาบันการศึกษาชั้นนำของประเทศ เพื่อสร้างบุคลากรด้านพฤกษศาสตร์

3) พัฒนาห้องปฏิบัติการ (Laboratory) ให้เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลาง (Central Laboratory) ด้านพฤกษศาสตร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

2.4 แผนยุทธศาสตร์องค์การสวนพฤกษศาสตร์

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ได้มีการระดมความคิดเห็นร่วมกันระหว่างคณะกรรมการผู้บริหาร และบุคลากรภายใน โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานในช่วงปี 2556 – 2560 ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นสวนพฤกษศาสตร์ชั้นนำในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

To be Outstanding Botanical Gardens in SE-Asia

เป้าประสงค์

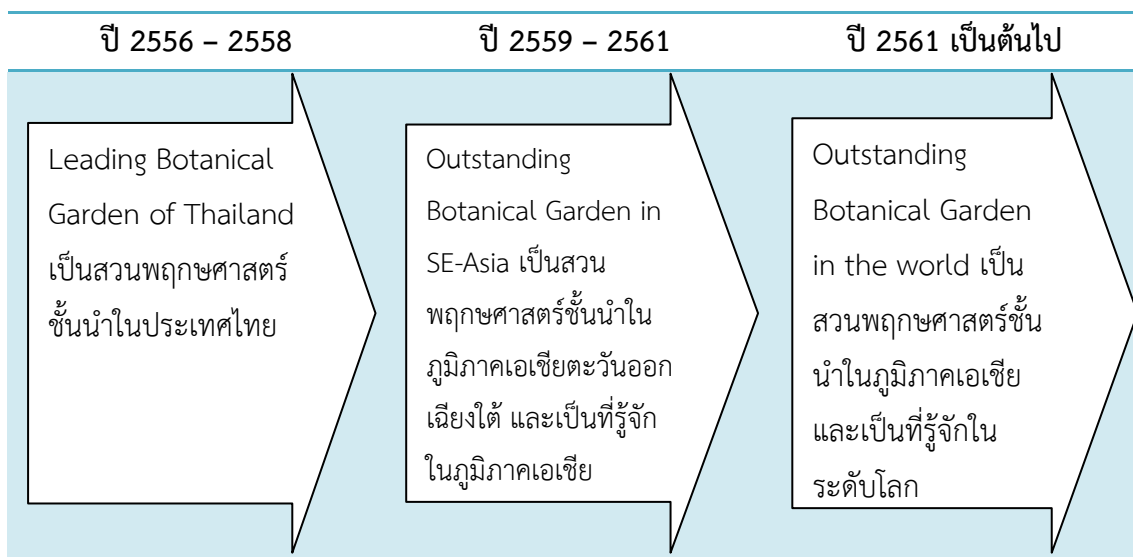
1. อนุรักษ์พรรณไม้ สร้างความสมดุลทางธรรมชาติ รักษาระบบนิเวศ และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพ
2. ส่งเสริมการศึกษาวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืช และสร้างความเป็นมืออาชีพด้านการจัดการสวนพฤกษศาสตร์
3. เป็นแหล่งเรียนรู้ สร้างจิตสำนึกด้านพฤกษศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชน
4. สร้างเอกลักษณ์ของสวนพฤกษศาสตร์แต่และแห่งให้มีความโดดเด่นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน
5. เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
6. เสริมสร้างและเผยแพร่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

พันธกิจ

1. สร้างองค์ความรู้และแหล่งการเรียนรู้ทางด้านพฤกษศาสตร์และความหลากหลายทางชีวภาพ (เพื่อให้สวนพฤกษศาสตร์เป็นแหล่งรวบรวมพันธุ์พืชและองค์ความรู้ทางด้านพืชเพื่อการศึกษาของประชาชน)
2. เผยแพร่องค์ความรู้และสร้างมูลค่าเพิ่ม (เพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้สู่ประชาชนให้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรพรรณพืชให้เกิดประโยชน์เชิงสังคมและเชิงพาณิชย์)

ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

ในการกำหนดวิสัยทัศน์การดำเนินงานขององค์การสวนพฤกษศาสตร์เพื่อให้มีภาพที่คาดหวังของการดำเนินงานที่ชัดเจน จึงได้กำหนดช่วงระยะเวลาของการดำเนินงานออกเป็น 3 ช่วงเวลา และกำหนดวิสัยทัศน์ในแต่ละช่วงเวลาไว้ดังนี้



ตัวขับเคลื่อนเชิงคุณค่า (Value Driven)

- Edutainment (องค์ความรู้ + ความสนุกสนาน ตื่นเต้น น่าค้นหา) = สวนสวยแห่งความรู้คู่ความเพลิดเพลิน
- Green & Clean Organization เป็นองค์กรที่รักษาสิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคม

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน 5 ปี (2556 – 2560)

จากตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ที่องค์การฯ กำหนดเป็น 3 ช่วงระยะ จึงได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การดำเนินงานระยะ 5 ปี (ปี 2556 – 2560) จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาสวนสวยแห่งการเรียนรู้คู่ความเพลิดเพลิน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ศึกษา วิจัยและพัฒนาพันธุ์พืชเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมภาพลักษณ์และพัฒนาธุรกิจ

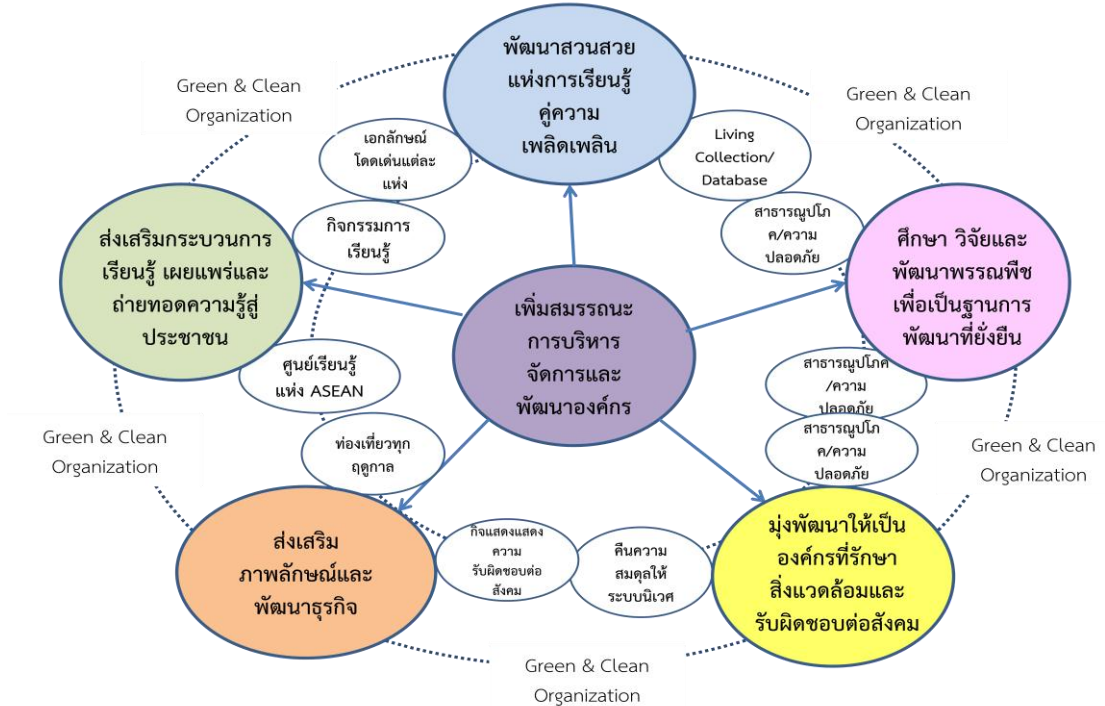
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาเป็นองค์กรที่รักษาสิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคม

(Green & Clean Organization)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร

โดยกำหนดให้การดำเนินงานขององค์กรฯ ในทุกๆ ยุทธศาสตร์ให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรที่รักษาสิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคม (Green & Clean Organization)

ยุทธศาสตร์การดำเนินงานองค์กรสวนพฤกษศาสตร์



จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์กรสวนพฤกษศาสตร์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานในช่วงปี 2556 – 2560 ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	2556	2557	2558	2559	2560	2561
1. พัฒนาสวนสวยแห่งการเรียนรู้ คู่ความเพลิดเพลิน (Garden of Edutainment)	สวนแต่ละแห่งมีเอกลักษณ์ มีความสวยงาม และเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาสวนพฤกษศาสตร์แต่ละแห่งไม่ต่ำกว่าความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ	80%	80%	80%	85%	85%	85%
			ศูนย์รวมตัวอย่างพืชเพื่อสำรองพันธุ์กรรมพืช 3 กลุ่ม					
			ปรับปรุงระบบคมนาคม เส้นทางสัญจร, ป้ายสื่อความหมาย, สิ่งอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภค					
2. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ เผยแพร่ และถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบต่างๆ	ประชาชนได้รับความรู้ทางด้านพืชผ่านกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบต่างๆ	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมการให้ความรู้ที่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ	30	30	30	30	30	30

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	2556	2557	2558	2559	2560	2561
ความรู้สู่ประชาชน	จะเป็นการสร้างจิตสำนึกในการรักและหวงแหนในทรัพยากรธรรมชาติ							
3. ศึกษา วิจัย และพัฒนาพรรณพืชเพื่อเป็นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน	พรรณไม้หายากของประเทศไทยได้รับการอนุรักษ์ ศึกษา พัฒนา และส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน	จำนวนชนิดพรรณไม้แห้งที่รวบรวมไว้ในสวนพฤกษศาสตร์ (สะสม)	จำนวนชนิดพรรณไม้แห้ง 80% ของไม้ที่กระจายพันธุ์ในประเทศ	จำนวนชนิดพรรณไม้แห้งของกล้วยไม้, ชิงช้า 60%th, 10%SE-Asia	จำนวนชนิดพรรณไม้แห้งของพืชถิ่นเดียว/พืชเสี่ยงต่อการสูญพันธุ์ 60%th 10%SE-Asia	จำนวนชนิดพันธุ์ไม้ในพืช 3 กลุ่มสำคัญที่ได้รับการอนุรักษ์ไว้ในสวนพฤกษศาสตร์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50		
		จำนวนผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารสากลปีละไม่น้อยกว่า	10 เรื่อง	10 เรื่อง	10 เรื่อง	10 เรื่อง	10 เรื่อง	10 เรื่อง
4. ส่งเสริมภาพลักษณ์และพัฒนาธุรกิจ	ประชาชนรับรู้และรู้จักสวนพฤกษศาสตร์มากยิ่งขึ้น มีรายได้จากการดำเนินงานเพิ่มขึ้น	จำนวนผู้เข้าชมที่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า	15%	15%	15%	15%	15%	15%
		รายได้จากการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า	15%	15%	15%	15%	15%	15%
5. พัฒนาเป็นองค์กรที่รักษาสิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคม (Green & Clean Organization)	ประชาชนมีความเชื่อมั่นและยอมรับในการรักษาสิ่งแวดล้อมและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม	ความสำเร็จในการดำเนินการโครงการร่วมกับภาคประชาชนและหน่วยงานภายนอก	-	80%	80%	80%	85%	85%
6. เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร	องค์กรฯ สามารถพัฒนาขีดสมรรถนะและความพร้อมในการดำเนินงาน	ผลการประเมินด้านการบริหารจัดการองค์กรมีค่าเกณฑ์ไม่ต่ำกว่า	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3
		ได้รับการรับรองระบบการจัดการด้านคุณภาพ	ISO9001					

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสวนสวยแห่งการเรียนรู้คู่ความเพลิดเพลิน (Gardens of Edutainment)

1.1 กำหนดเอกลักษณ์ของสวนพฤกษศาสตร์แต่ละแห่งให้มีความโดดเด่น

- 1.1.1 พัฒนาสวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ เชียงใหม่ ให้โดดเด่นด้านการรวบรวมพืชในตระกูลกล้วยไม้ ชิง-ซ่า และไม้หายากของประเทศไทย
- 1.1.2 พัฒนาสวนพฤกษศาสตร์บ้านร่มเกล้า พิษณุโลก ในพระราชดำริ ให้โดดเด่นในด้านการรวบรวมพืชในกลุ่ม Rhododendron และ Magnolia
- 1.1.3 พัฒนาสวนพฤกษศาสตร์ระยอง ให้โดดเด่นด้านการเป็นแหล่งท่องเที่ยวระบบนิเวศ Wetlands และส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 1.1.4 พัฒนาสวนพฤกษศาสตร์เมืองพล ขอนแก่น ให้โดดเด่นในการเป็นแหล่งรวบรวมพืชและภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
- 1.1.5 พัฒนาสวนพฤกษศาสตร์พระแม่ย่า สุโขทัย ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวด้านพืชกับวัฒนธรรม (Green Heritage)
- 1.1.6 พัฒนาสวนพฤกษศาสตร์เกาะระ พังงา ให้เป็นแหล่งทัศนศึกษาพฤกษศาสตร์บนเกาะ โดยนำเสนอเป็นพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อร่วมเฉลิมพระเกียรติฯ สมเด็จพระเทพฯ 60 พรรษา

1.2 สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในสวนพฤกษศาสตร์ ด้วยการปรับปรุงและตกแต่งพรรณไม้มีชีวิต (Living Collection) ให้สอดคล้องกับฤดูกาล (Seasonal Event) พัฒนาและตกแต่งสวนตามแนวความคิด (Theme Garden) ให้มีความสวยงาม โดยให้มีการศึกษาวิจัยความต้องการของผู้เข้ามาใช้บริการ จัดทำศูนย์รวมกล้วยไม้ ปรับปรุงพื้นที่รวบรวมพรรณไม้ให้มีความโดดเด่น ให้มีการนำเสนอข้อมูลทางวิชาการที่มีความน่าสนใจ เพิ่มกิจกรรมการเรียนรู้และฐานการเรียนรู้ที่อยู่ในกระแสความสนใจของประชาชน (In trend) การสร้างเรื่องราว (Story) ให้น่าสนใจและนำค้นหากับกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการลดการใช้สารเคมีในพื้นที่สวนพฤกษศาสตร์ทุกแห่งโดยการนำระบบเกษตรอินทรีย์มาใช้เพื่อให้เป็นองค์กรที่รักษาสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง (Green Garden)

1.3 ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการให้บริการ โดยการปรับปรุงระบบไฟฟ้า โทรศัพท์ ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบน้ำ ห้องน้ำ ระบบบำบัดน้ำเสีย ถนนระบบขนส่งและระบบสัญญาณภายใน สิ่งอำนวยความสะดวกรองรับการให้บริการของนักท่องเที่ยว/การให้บริการทางการศึกษา รองรับผู้ด้อยโอกาสในสังคม การซ่อมแซมและปรับปรุงสิ่งก่อสร้างเดิมให้มีความพร้อมในการใช้งานและการให้บริการ รวมถึงระบบรักษาความปลอดภัยและการขอความช่วยเหลือในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ประชาชน

- 2.1 ส่งเสริมการเรียนรู้และการท่องเที่ยวเชิงพฤกษศาสตร์ได้ทุกฤดู (Year Plan) เน้นให้มีจัดเทศกาลในแต่ละช่วงฤดู อย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง เพื่อจูงใจให้ประชาชนเข้ามาท่องเที่ยวในสวนพฤกษศาสตร์มากยิ่งขึ้น จัดกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ กิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม กิจกรรมเนื่องในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่สวนพฤกษศาสตร์ทุกแห่ง รวมถึงกิจกรรมการให้ความรู้ภายในอาคารพิพิธภัณฑ์ธรรมชาติ เพื่อเสริมให้ความรู้ สร้างความตระหนักในความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ และทำให้ประชาชนรู้จักสวนพฤกษศาสตร์มากยิ่งขึ้น
- 2.2 พัฒนาหลักสูตรการถ่ายทอดความรู้ให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และขยายไปยังกลุ่มเป้าหมายใหม่ จากนักเรียน นักศึกษา เยาวชน และประชาชนทั่วไปไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรการฝึกงานสำหรับนักศึกษาด้านพฤกษศาสตร์ในประเทศไทย และขยายไปสู่ศึกษาในระดับนานาชาติ ค่ายเยาวชนรักษารักษาธรรมชาติในระดับนานาชาติ
- 2.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกประเทศ จัดการหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุมสัมมนาทางวิชาการในระดับนานาชาติ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ การประชุมสัมมนาเฉลิมพระเกียรติ การเพิ่มเครือข่ายอาสาสมัครทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชและเครือข่ายสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียนอีกด้วย
- 2.4 ใช้สื่อเทคโนโลยีในการเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้สู่ประชาชน โดยการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบ Interactive มาให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่จัดแสดงพรรณไม้ เพื่อสร้างความน่าสนใจ น่าตื่นเต้น และดึงดูดใจเยาวชนรุ่นใหม่ให้สนใจศึกษาพรรณไม้มากยิ่งขึ้น การพัฒนาหน้าโฮมเพจขององค์กรฯ ให้มีความทันสมัย ง่ายต่อการเข้าถึง และการสืบค้นข้อมูล รวมถึงเพิ่มเติมการให้บริการแก่ประชาชนให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ศึกษา วิจัย และพัฒนาพรรณพืชเพื่อเป็นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน

- 3.1 เร่งสำรวจและรวบรวมข้อมูลความหลากหลายทางชีวภาพในประเทศไทย โดยเน้นสำรวจและรวบรวมกล้วยไม้ ชิง-ซ่า และพรรณไม้หายากตามบัญชีรายชื่อพรรณไม้หายากของประเทศไทย (Red List) การสำรวจพรรณไม้ในพื้นที่เสี่ยงต่อการสูญพันธุ์ รวมถึงการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลความหลากหลายทางชีวภาพของพรรณไม้ที่เป็นไม้ที่มีความโดดเด่นในพื้นที่ที่องค์กรฯ มีสวนพฤกษศาสตร์ประจำภูมิภาคสำรวจ และดำเนินการสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลความหลากหลายทางชีวภาพของแมลง เพื่อรองรับการจัดทำพิพิธภัณฑ์แมลงในพื้นที่สวนพฤกษศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์
- 3.2 เริ่มการสำรวจและรวบรวมพรรณไม้ในประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การแลกเปลี่ยนตัวอย่างพรรณไม้ การสำรวจและเก็บตัวอย่างพรรณไม้ทั้งในประเทศและนอกประเทศ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน โดยเน้น

การจัดทำข้อตกลงกับหน่วยงานที่ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเน้นในพื้นที่ที่ประเทศพม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กัมพูชา เวียดนาม และทางตอนใต้ของประเทศจีน

3.3 พัฒนาและต่อยอดงานวิจัยไปสู่ผลิตภัณฑ์และบริการ เน้นศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากพืชให้เป็นผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ ผลิตภัณฑ์เพื่อความงาม ผลิตภัณฑ์สมุนไพร พัฒนาและจัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ ปรับปรุงรูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจ ให้มีการเผยแพร่ไปสู่ประชาชนได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนารูทกิจและส่งเสริมภาพลักษณ์

- 4.1 สร้างภาพลักษณ์ของสวนพฤกษศาสตร์ (Brand Identity)** เพื่อสร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ของสวนพฤกษศาสตร์ที่จะให้ประชาชนได้รับรู้ในคุณค่าและจดจำภาพลักษณ์ของสวนพฤกษศาสตร์ ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อทุกช่องทาง และเน้นสื่อทางอินเทอร์เน็ต สื่อทาง Social Network
- 4.2 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่สวนพฤกษศาสตร์ให้เป็นที่รู้จักและยอมรับ** ด้วยการจัดนิทรรศการ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ป้ายโฆษณา และเพิ่มการใช้พื้นที่สวนพฤกษศาสตร์ให้เป็นสถานที่ถ่ายทำรายการโทรทัศน์ สารคดีต่างๆ
- 4.3 เพิ่มศักยภาพในการหารายได้** สร้างจุดเน้นของการเน้นให้ความสำคัญของพืชในกลุ่มสำคัญ 3 กลุ่ม คือ กล้ายไม้ ชิง-ซ่า และไม้หายาก ด้วยการจัดทำของที่ระลึก จำหน่ายต้นไม้ กล้าจิว จัดทำแพ็คเกจท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับกิจกรรมการท่องเที่ยวในแต่ละช่วงฤดู เพิ่มสินค้าและบริการ ผลิตภัณฑ์จากศูนย์เกษตรอินทรีย์ ผลิตภัณฑ์เพื่อความงามที่ได้จากผลงานวิจัย รวมถึงการขายช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้า และการเพิ่มช่องทางในการจำหน่ายในระบบอินเทอร์เน็ต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนาเป็นองค์กรที่รักษาสิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคม (Green&Clean Organization)

- 5.1 เน้นการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมพิเศษเพื่อสนองพระราชดำริ** โครงการอนุรักษ์ดินและน้ำ ด้วยหญ้าแฝก โครงการศึกษานิเวศวิทยาและชีววิทยาของหิ่งห้อยในพื้นที่สวนพฤกษศาสตร์ ฟันปู และอนุรักษ์หิ่งห้อยในพื้นที่สวนพฤกษศาสตร์ จัดทำป้ายให้ความรู้ รวมถึงการนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยที่มีอยู่มาจัดทำเป็นสื่อให้ความรู้ รวมถึงการประชุมทางวิชาการ/จัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อร่วมเผยแพร่พระราชกรณียกิจด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในประเทศไทย
- 5.2 สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่รักษาสิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคม** ด้วยการนำระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมมาใช้ภายในองค์กร และสร้างเสริมค่านิยมในการร่วมกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้กับบุคลากรทุกระดับ ส่งเสริมให้มีการใช้ผลิตภัณฑ์ที่รักษาสิ่งแวดล้อมในกิจกรรมและบริการต่างๆ ขององค์กรฯ รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลให้แก่ประชาชนได้รับทราบเพื่อสร้างภาพลักษณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมรักษาสิ่งแวดล้อม

5.3 เสริมสร้างความรักและความตระหนักในความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและและการ

แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมให้แก่บุคลากรและประชาชนทั่วไป ด้วยการส่งเสริมให้ภาคประชาชนและหน่วยงานอื่นมีส่วนร่วมในการสร้างสมดุลให้กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำระบบการจัดการมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมมาใช้ทั่วทั้งองค์กร เสริมสร้างค่านิยมในการร่วมกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การจัดหาพื้นที่สำหรับเปิดโอกาสให้หน่วยงานภาครัฐ อุตสาหกรรม และเอกชนเข้ามามีกิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในพื้นที่สวนพฤกษศาสตร์ รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ชุมชนละแวกใกล้เคียง ชุมชนที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติกับสวนพฤกษศาสตร์ ด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต สนับสนุนกิจกรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร

6.1 **เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ** ด้านความรู้พื้นฐานด้านพฤกษศาสตร์ เพื่อให้เป็นผู้ที่จักสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Train the Trainer) เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อการก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียน พัฒนาทักษะทางการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ ภาษาอื่นๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ให้บริการ รวมถึงทักษะในการสื่อสารภายในองค์กร (Communication skills) เสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่มีความหลากหลาย สามารถทำงานข้ามหน่วยงานและสายงานได้ พัฒนาสมรรถนะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับต่างๆ เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น เสริมสร้างนักบริหารรุ่นใหม่ เพื่อให้เป็นกลุ่มผู้บริหารที่บุกเบิกหรือเป็นผู้สร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรฯ ให้ก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรชั้นนำ รวมถึงจัดกิจกรรมส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้กับคณะกรรมการ อนุกรรมการ เพื่อให้มีการผลักดันการดำเนินงานขององค์กรฯ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

6.2 **พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล** ด้วยการศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการจัดการสวนพฤกษศาสตร์ที่เหมาะสมเปรียบเทียบกับหน่วยงานในรูปแบบใกล้เคียงกันหรือหน่วยงานที่เป็น Best Practice และการปรับปรุงโครงสร้าง อัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและการเจริญเติบโต จัดให้มีระบบสรรหา (Recruitment) การรักษา (Retain) พัฒนาระบบบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้ระบบการวัดผลการดำเนินงานรายบุคคลที่โปร่งใสและเป็นที่ยอมรับ พัฒนาและเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ จัดหาแนวทางการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กลไกดูแลรับผิดชอบต่อเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการปรับปรุงกฎ ระเบียบรองรับการจ้างผู้เชี่ยวชาญและการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

6.3 **ปรับปรุงระบบการตัดสินใจ การบริหารความเสี่ยง และกำกับตรวจสอบในการดำเนินงาน** โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการควบคุมภายในที่ดีขององค์กรฯ การเสริมสร้างบทบาทและความเข้มแข็งของคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อช่วยทำ

หน้าที่สอบทานระบบการบริหารงานและการควบคุมภายในที่ดี และจัดให้มีช่องทางสื่อสารให้ผู้มาใช้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศขององค์กรฯ ได้โดยง่าย รวมถึงพัฒนาการบริหารจัดการความเสี่ยง การรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงในระดับที่มีความรุนแรง ให้มีการรายงานอย่างต่อเนื่อง และให้มีการดำเนินการวิเคราะห์ความเสี่ยงในทุกโครงการที่จะดำเนินงาน เพื่อผลักดันให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร รวมถึงการนำระบบการจัดการคุณภาพ ISO9001 มาใช้ในการดำเนินงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

6.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยจัดทำ ทบทวนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนขององค์กรฯ รวมถึงการจัดทำและทบทวนแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการระบบสารสนเทศที่เป็นรูปธรรมเพิ่มระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการความเสี่ยง ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการควบคุมและการตรวจสอบภายใน และพัฒนาระบบสารสนเทศที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ และระบบสารสนเทศที่จะตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กรฯ

ส่วนที่ 3

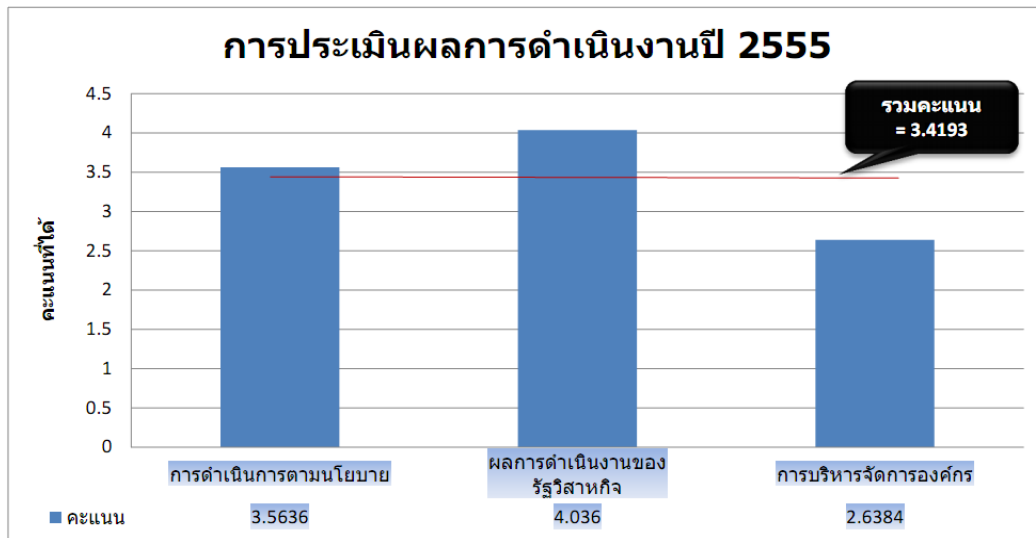


การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การฯ ที่ผ่านมา

3.1 ผลการประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการที่องค์การสวนพฤกษศาสตร์เข้าสู่ระบบการประเมินผล โดยมีหลักเกณฑ์ในการประเมินด้านการบริหารจัดการบุคลากรขององค์การฯ พบว่าองค์การฯ ได้คะแนนจากการดำเนินงานในด้านนี้อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง ซึ่งการประเมินผลได้แบ่งออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	คะแนนประเมิน
1. การมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.0925
1.1 นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.0925
2. การมีระบบในการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1.9379
2.1 ระบบในการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2756
2.1.1 การสรรหาและการจัดการอัตรากำลัง	2.1861
2.1.2 การบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	3.000
2.1.3 การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน	1.6406
2.2 ระบบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0.9250
2.2.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0.9250
3. การมีโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	2.6236
3.1 ช่องทางการสื่อสารและแรงงานสัมพันธ์	3.4475
3.2 หลักปฏิบัติและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	3.0800
3.3 ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.5625
3.4 ความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม	3.1250
3.5 การเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1.3875
คะแนนรวม	2.4471



โดยมีรายละเอียดของแต่ละหัวข้อดังนี้

1.1 นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (คะแนน 3.0925)

จากแผนแม่บทองค์การฯ ปี 2554 – 2564 อ.ส.พ. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ถูกกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการและธุรกิจขององค์กร โดยจากยุทธศาสตร์ที่ 4 อ.ส.พ. มีการกำหนดกลยุทธ์เรื่องการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรในองค์กร รวมถึงมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของอ.ส.พ. พ.ศ. 2555 – 2559 ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายระยะเวลาแยกแต่ละตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลสำเร็จได้ อย่างไรก็ตาม ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อใช้ติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละกลยุทธ์แผนงานในมิติที่แตกต่างกัน เช่น การกำหนดเป้าหมายที่เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ การกำหนดเป้าหมายที่เป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นต้น

2.1.1 การสรรหาและการจัดการอัตรากำลัง (คะแนน 2.1861)

ในปี 2555 อัตรากำลังคงอยู่ของบุคลากรอยู่ในระดับดี อย่างไรก็ตาม ควรมีการวิเคราะห์และทบทวนระบบงานด้านต่างๆ เช่น ผลตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร สำหรับการบริหารจัดการอัตรากำลังทั้งองค์กร และจัดทำ

เป็นแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน การศึกษาเวลาทำงาน และการวิเคราะห์ผลผลิตภัณฑ์ เช่น อัตราส่วนระหว่างผลผลิตหลักขององค์กรและอัตรากำลัง หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการจัดการอัตรากำลังของทั้งองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 การบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (คะแนน 3.0000)

ในปี 2555 ยังไม่ได้มีการประเมินค่างาน และยังไม่มีการเปรียบเทียบโครงสร้างผลตอบแทนทั้งระบบขององค์กร อย่างไรก็ตาม มีการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับแรงงานการบริหารงานบุคคล สวัสดิการและการประกอบวิชาชีพ ที่เป็นธรรมกับพนักงาน และมีหลักเกณฑ์ในการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนในภาพรวมที่สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร

2.1.3 การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน (คะแนน 1.6406)

การกำหนดตัวชี้วัดสามารถจัดทำได้ในระดับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และระดับสำนัก โดยมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรในระดับหนึ่ง สำหรับการประเมินผลในระดับบุคคล มีการกำหนดเงื่อนไข/เกณฑ์การประเมินผลบุคลากร โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับพนักงาน และระดับผู้บังคับบัญชา แต่เกณฑ์การประเมินยังไม่มี ความแตกต่างตามประเภทของงานในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ทั้งนี้ ควรมีการติดตามและนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (คะแนน 0.9250)

อยู่ระหว่างการวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency) ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา ทำให้การวางแผนการฝึกอบรมไม่ได้จัดทำขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาหรือลดช่องว่างด้านความสามารถในตำแหน่งงานหรือความสามารถหลัก ทั้งนี้ ในภาพรวมของการพัฒนาบุคลากรนั้น ยังต้องมีการดำเนินงานเพิ่มเติมอีกค่อนข้างมาก ทั้งในส่วนของ การประเมินสมรรถนะ การจัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง แผนฝึกอบรมระยะยาว การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม แผนการสืบทอดตำแหน่ง การบริหารจัดการองค์ความรู้ การให้แนวทางในการพัฒนาลูกจ้างชั่วคราวและพนักงาน Outsource เป็นต้น

3.1 ช่องทางการสื่อสารและแรงงานสัมพันธ์ (คะแนน 3.4475)

มีช่องทางการสื่อสารกับพนักงานในเรื่องต่างๆ เช่น นโยบาย ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนใหญ่ จะเป็นไปในลักษณะการแจ้งให้ทราบมากกว่าการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อย่างไรก็ตาม มีการสื่อสารกับพนักงาน โดยการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในประเด็นต่างๆ เช่น ด้านทัศนคติ ด้านการพัฒนางาน ด้านสภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจ เป็นต้น ทั้งนี้ ควรมีการนำผลการสำรวจดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ โดยอาจดำเนินการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความคาดหวังของพนักงาน เพื่อนำมาจัดทำแผนในการพัฒนาและการช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาตามข้อเสนอแนะของพนักงาน รวมทั้งควรดำเนินการในการศึกษาและกำหนดปัจจัยที่สร้างความผูกพันองค์กรของพนักงาน

3.2 หลักปฏิบัติและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (คะแนน 3.0800)

มีการจัดทำจรรยาบรรณของพนักงาน ลูกจ้าง และคณะกรรมการ โดยมีการเผยแพร่เอกสารให้พนักงานรับทราบ ทั้งในเรื่องของจรรยาบรรณ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในช่องทางต่างๆ ทั้งนี้มีการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. 2555 และมีการจัดอบรมเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และให้กับพนักงานทุกคนให้พนักงานทุกคนเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ อย่างไรก็ตามควรมีการสื่อสารเนื้อหาและหลักเกณฑ์ผ่านทางช่องทางต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมหรือการรณรงค์โดยมีการสื่อสารเนื้อหาเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เป็นต้น

3.3 หลักปฏิบัติและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (คะแนน 3.0800)

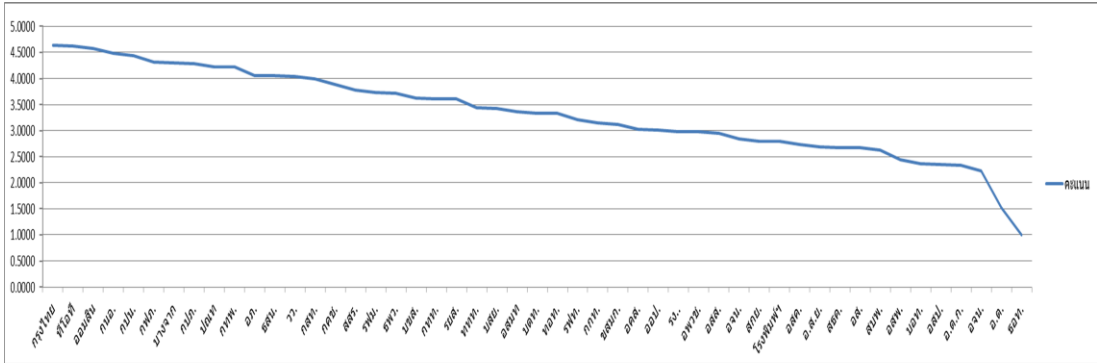
มีฐานข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในด้านต่างๆ เช่น ฐานข้อมูลตำแหน่งงาน ฐานข้อมูลที่สามารถใช้ในการตัดสินใจเรื่องการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ควรปรับปรุงฐานข้อมูลทั้งหมดให้มีความเป็นปัจจุบัน เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ในการจัดทำรายงานสารสนเทศ ทั้งในด้านการปฏิบัติการทางด้านบุคคล การวางแผนจัดการภายในองค์กร และการวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน อีกทั้งควรมีการนำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนการจัดการภายในองค์กรและเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์หรือนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.4 ความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม (คะแนน 3.1250)

มีการกำหนดคณะกรรมการด้านความปลอดภัยฯ และผู้ดูแลรับผิดชอบ และมีการประกาศนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนำนโยบายดังกล่าวมาถ่ายทอดเป็นแผนงานด้านความปลอดภัย อย่างไรก็ตาม ควรมีการกำหนดแผนงานระยะสั้น/ระยะยาว ให้มีความเป็นรูปธรรม รวมถึงแผนงานด้านความปลอดภัยเพื่อรองรับภัยพิบัติด้วย อีกทั้ง ควรจัดทำมาตรฐานด้านอาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยฯ ขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.5 การเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (คะแนน 1.3875)

การดำเนินงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นการดำเนินงานในเชิงรับ โดยจะมีการให้คำแนะนำหรือช่วยชี้แจงเมื่อหน่วยงานสอบถามปัญหามาถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ควรมีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคเชิงลึกด้านทรัพยากรบุคคลของแต่ละสายงาน รวมถึงควรมีการเพิ่มบทบาทการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหารในสายงาน เพื่อที่ทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลนั้นจะได้กำหนดกลยุทธ์ หรือ แผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการ และสามารถให้ความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม



ที่มา: คณะกรรมการประเมินการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ปี 2555 ด้านการบริหารบุคคล จำนวน 48 แห่ง (ไม่รวมรัฐวิสาหกิจในระบบ SIPA)

AVG	MAX	MIN
3.3385	4.6311	1.0000

สาขาทรัพยากรธรรมชาติ		
อ.อ.ป.	อ.สพ.	อ.สส.
3.0083	2.4471	2.9556

3.2 การเปรียบเทียบกับ Best Practice

ประเด็น	คู่แข่งเปรียบเทียบ (ธ.ก.ส.)	สถานะปัจจุบัน (อ.ส.พ.)	แนวทางการพัฒนา
1) การมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - มีนโยบาย HRM & HRD โดยใช้ค่านิยม S P A R K S = Sustainability P = Participation A = Accountability R = Respect K = Knowledge - มีระบบการบริหารจัดการที่ดี เน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขในการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานนำศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งกำหนดจากแผนยุทธศาสตร์ประจำปี 2556 – 2560 - มีแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรปี 2551 – 2554 (เพิ่มเติม) โดยมีประเด็นหลัก คือ ดำเนินงานอย่างบูรณาการ โดยใช้ Competency และสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายด้านผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity)

ประเด็น	คู่เปรียบเทียบ (ธ.ก.ส.)	สถานะปัจจุบัน (อ.ส.พ.)	แนวทางการพัฒนา
2) มีระบบในการบริหารทรัพยากรบุคคล			
2.1) ระบบในการบริหารทรัพยากรบุคคล			
2.1.1) มีการสรรหาและการจัดการอัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> - มีกระบวนการประมาณการอัตรากำลัง - มีกระบวนการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานและการวิเคราะห์คุณลักษณะและความต้องการของงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - อยู่ระหว่างการทดลองใช้โครงสร้างใหม่ (เริ่มเดือนกันยายน 2556) - อยู่ระหว่างจัดทำ Job Description 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำ Job Description ให้แล้วเสร็จ และควรเพิ่มองค์ประกอบหลักใน Job Description ได้แก่ คุณสมบัติพื้นฐานของแต่ละตำแหน่ง Job Specification ระบุการให้อำนาจการตัดสินใจและสายการบังคับบัญชา
2.1.2) การบริหารผลตอบแทนละสิทธิประโยชน์	<ul style="list-style-type: none"> - มีโครงสร้างผลตอบแทนที่เป็นธรรมกับพนักงาน - มีการจัดการเริ่มตั้งแต่กระบวนการประเมินค่างาน - มีการเชื่อมโยงระบบการประเมินผลการดำเนินงานส่วนบุคคลกับค่าตอบแทน 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการเปรียบเทียบโครงสร้างผลตอบแทนกับรัฐวิสาหกิจอื่นนอกเหนือจากอัตราเงินเดือนพนักงานแรกบรรจุ - ยังไม่มีการประเมินค่างาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนการเปรียบเทียบเงินเดือนและผลตอบแทนที่เป็นแรงจูงใจให้พนักงานเป็นการเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบโครงสร้างผลตอบแทนกับตลาดได้อย่างชัดเจน
2.1.3) การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> - มีการพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการดำเนินงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ยังไม่มีการประเมินค่างาน - ยังไม่มีการกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดค่างานเปรียบเทียบความแตกต่างตำแหน่ง

ประเด็น	คู่เปรียบเทียบ (ธ.ก.ส.)	สถานะปัจจุบัน (อ.ส.พ.)	แนวทางการพัฒนา
	- มีการใช้ประโยชน์จากการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของพนักงาน	ตัวชี้วัดในระดับฝ่าย/สำนักและระดับบุคคล	งานระหว่างพนักงานกับระดับผู้บังคับบัญชา
2.2) ระบบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
2.2.1) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - มีการวิเคราะห์ความสามารถหลัก - มีการวางแผนการฝึกอบรม - มีการประเมินผลการฝึกอบรม - มีการเชื่อมโยงระบบประเมินผลกับการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการจัดทำ competency และวิเคราะห์ competency gap ของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำการวิเคราะห์ Competency และ Gap ของพนักงานเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว ให้อัดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน - จัดทำ Training Roadmap ของแต่ละบุคคล/สายงาน เพื่อให้มีทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
3) การมีโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล			
3.1) การเพิ่มช่องทางการสื่อสารและแรงงานสัมพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> - มีกระบวนการสื่อสารกับพนักงาน - มีกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ - มีการทบทวนความจำเป็นในการปรับปรุงวิธีการสื่อสารและแรงงานสัมพันธ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการสื่อสารทางคู่มือ, Website และการจัดประชุมสัมมนา 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อเพิ่มช่องทางสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

ประเด็น	คู่เปรียบเทียบ (ร.ก.ส.)	สถานะปัจจุบัน (อ.ส.พ.)	แนวทางการพัฒนา
3.2) หลักปฏิบัติและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำ Code of Conduct - มีการกำหนดกฎระเบียบที่สอดคล้อง - มีการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ - มีการใช้ระบบคณะกรรมการเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีธรรมาภิบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำจรรยาบรรณของพนักงาน ลูกจ้าง และคณะกรรมการ โดยมีการสื่อสารให้ทราบหลายช่องทาง 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการจัดการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยควรระบุเป็นกฎระเบียบข้อบังคับ ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยเฉพาะ และเปิดเผยข้อมูลพนักงานในกรณีเกี่ยวข้องกับ Conflict of interest ซึ่งสามารถใช้สนับสนุนระบบการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3.3) ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดเก็บหรือพัฒนาฐานข้อมูลของข้อมูลที่มีอยู่ - มีการพัฒนาระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - มีฐานข้อมูลบุคลากรและนำมาใช้จัดการได้บางส่วน 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการนำข้อมูลด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรมาใช้สนับสนุนในการกำหนดกลยุทธ์ด้านบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากร
3.4) ความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - มีการให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนจากผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - มีคณะกรรมการด้านความปลอดภัยฯ และมีการจัดทำรายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรเร่งทำคู่มือปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัยให้

ประเด็น	คู่เปรียบเทียบ (ร.ก.ส.)	สถานะปัจจุบัน (อ.ส.พ.)	แนวทางการพัฒนา
	<ul style="list-style-type: none"> - มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ - มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการฝึกซ้อมการดับเพลิง และการหนีไฟ มีแต่ฝึกดับไฟฟ้า 	แล้วเสร็จโดยเร็ว
3.5) การเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีข้อมูลแสดงสถานะปัญหาทางด้านทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน - มีการวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละหน่วยงาน - มีเครื่องมือ วิธีการ แผนงานในการให้คำแนะนำปัญหาของแต่ละหน่วยงาน - มีช่องทางที่เปิดให้มีการตอบคำถามและรับฟังความคิดเห็นขอพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของ อ.ส.พ. 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปในเชิงรุก โดยเข้าไปเป็น Strategic Partner ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและจัดทำแผนกลยุทธ์ด้าน HR Capacity Building

3.3 SWOT Analysis

จุดแข็ง

- S1 มีนักวิชาการทางพฤกษศาสตร์ที่มีความรู้ ความสามารถและน่าเชื่อถือ และมีบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กร
- S2 บุคลากรที่เป็นพนักงานประจำสำเร็จการศึกษาร้อยละ 50 ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 31.69 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท

จุดอ่อน

- W1 การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- W2 ระบบรักษาบุคลากรขององค์กรฯ ยังไม่รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งอาจทำให้องค์กรฯ สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญไปทำงานในประเทศที่ได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่า
- W3 นักพฤกษศาสตร์ยังมีไม่เพียงพอ และขาดผู้เชี่ยวชาญการทำงานเฉพาะด้านวิศวกรรม การหารายได้ รวมถึงนักวิจัยพัฒนาเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้เกิดผลทั้งในเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์
- W4 บุคลากรยังขาดความรู้และความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษ และขาดความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- W5 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับยังไม่รองรับต่อการดำเนินงานในระดับนานาชาติ ทั้งด้านภาษี การจัดซื้อจัดจ้าง และสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาทำงานในองค์กรฯ
- W6 สัดส่วนบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 74 เป็นลูกจ้างโครงการและลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ซึ่งเป็นอัตรากำลังในส่วนสนับสนุน และมีความเสี่ยงในการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ เนื่องจากความไม่มั่นใจในสถานภาพและความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงานได้

โอกาส

- O1 นโยบายของจังหวัดเชียงใหม่ที่จะพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางศึกษา (Education hub) ศูนย์กลางการประชุมและจัดนิทรรศการนานาชาติ (MICE) มีสถาบันทางการศึกษารองรับ ซึ่งการคมนาคมสะดวก
- O2 การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งมีกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ทำให้มีโอกาสนในการขยายความร่วมมือในด้านต่างๆ ในภูมิภาคได้มากขึ้น

อุปสรรค

- T1 สภาวะเศรษฐกิจ และค่าครองชีพที่สูงขึ้น

ส่วนที่ 4



ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์กร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ และเงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อใช้ในผลิตสินค้าหรือให้บริการกับองค์กรฯ นั้น การที่องค์กรฯ จะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าสามารถแข่งขันในตลาดได้จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคลากรทุกคนในองค์กร การจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถร่วมแรงร่วมใจประสานกันได้เป็นอย่างดี โดยมีทิศทางไปในแนวเดียวกัน เพื่อให้งานต่างๆ สอดคล้องสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เพื่อผลสำเร็จองค์กรโดยส่วนรวม และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเหมาะสม โดยมีกรอบของการบริหารที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม หลักความยุติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด

องค์กรสวนพฤกษศาสตร์มีการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นมาตรฐานและมีทิศทางการพัฒนาที่ถูกต้อง โดยใช้ระบบบริหารบุคคลเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรฯ สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล และสามารถดำเนินการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจที่กำหนดไว้ ดังนั้น ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความเชื่อมโยงกับทิศทางการบริหารและกลยุทธ์ขององค์กรฯ ซึ่งในการดำเนินการด้านนี้ องค์กรฯ จะได้ศึกษาเปรียบเทียบกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีพันธกิจด้านการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ของเกษตรกร รวมทั้งสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง และที่สำคัญคือนับเป็นรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่จัดอยู่ในกลุ่มได้ระดับคะแนนสูง องค์กรฯ จึงได้นำมาเป็นต้นแบบเพื่อการเปรียบเทียบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) การมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - 2) การมีระบบในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Development)
 - 3) การมีโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
- องค์กรสวนพฤกษศาสตร์ ได้วิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ. 2557-2561 อีกทั้งยังมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรองค์กรสวนพฤกษศาสตร์ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็น

กรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การสวนพฤกษศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ

4.2 พันธกิจ (Mission)

- 1) พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล (HR Management) องค์การสวนพฤกษศาสตร์ให้มีมาตรฐาน
- 2) พัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Development) ให้มีศักยภาพ
- 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.3 ค่านิยม (Core Value)

ค่านิยม
อุทิศ และ อนุรักษ์
Devote and Preserve

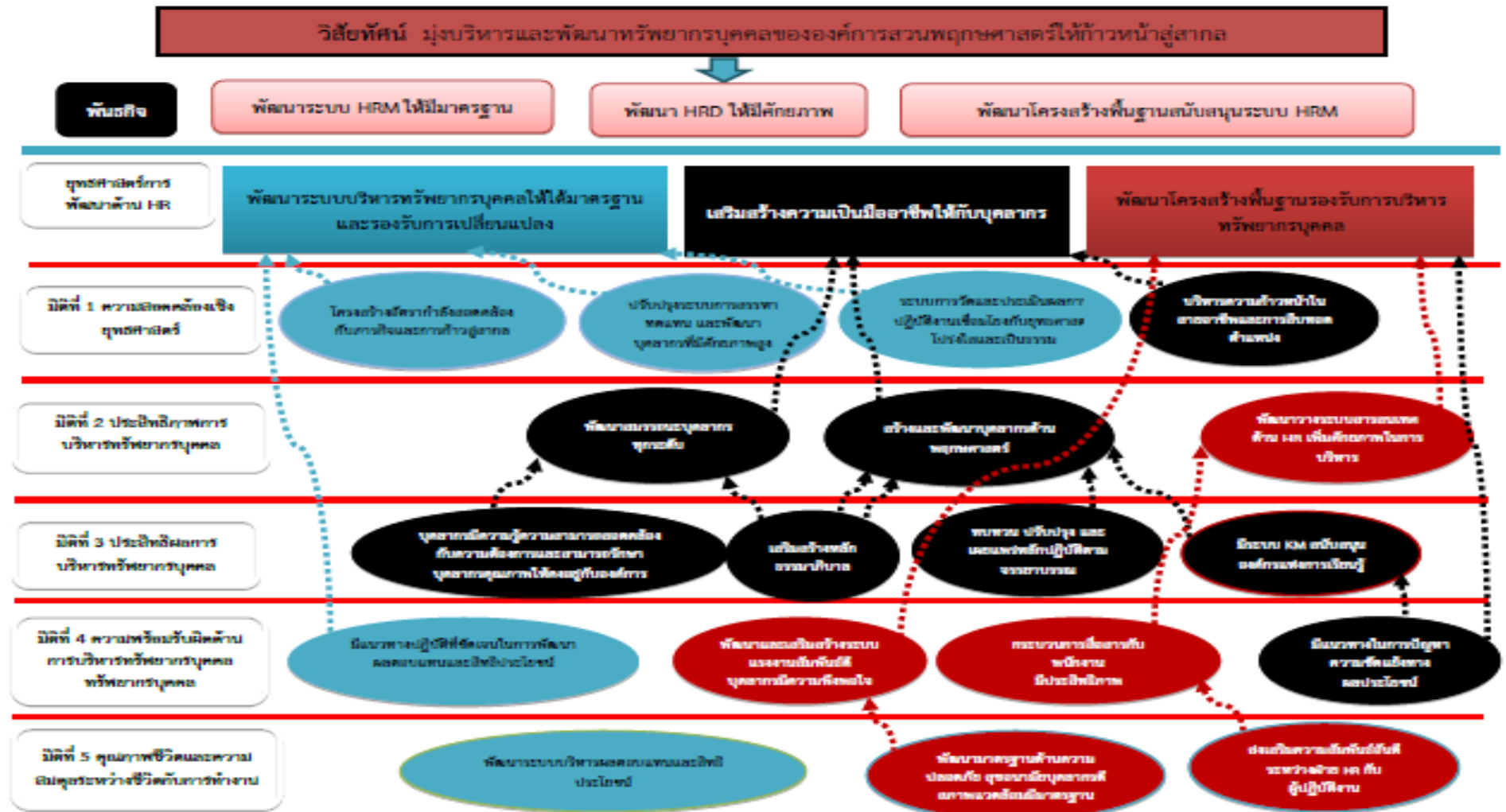
Devote	=	อุทิศ เสียสละ เพื่อภารกิจขององค์กร
D= Develop		มุ่งมั่นพัฒนาหน้าที่การงาน
E= Encourage		ให้บริการด้วยความเต็มใจ
V= Value		มีความภาคภูมิใจในองค์กร
O= Organization		ทำงานเพื่อองค์กร
T= Team		ทำงานเป็นทีม
E= Expertise		มีความรู้ความชำนาญงานในหน้าที่

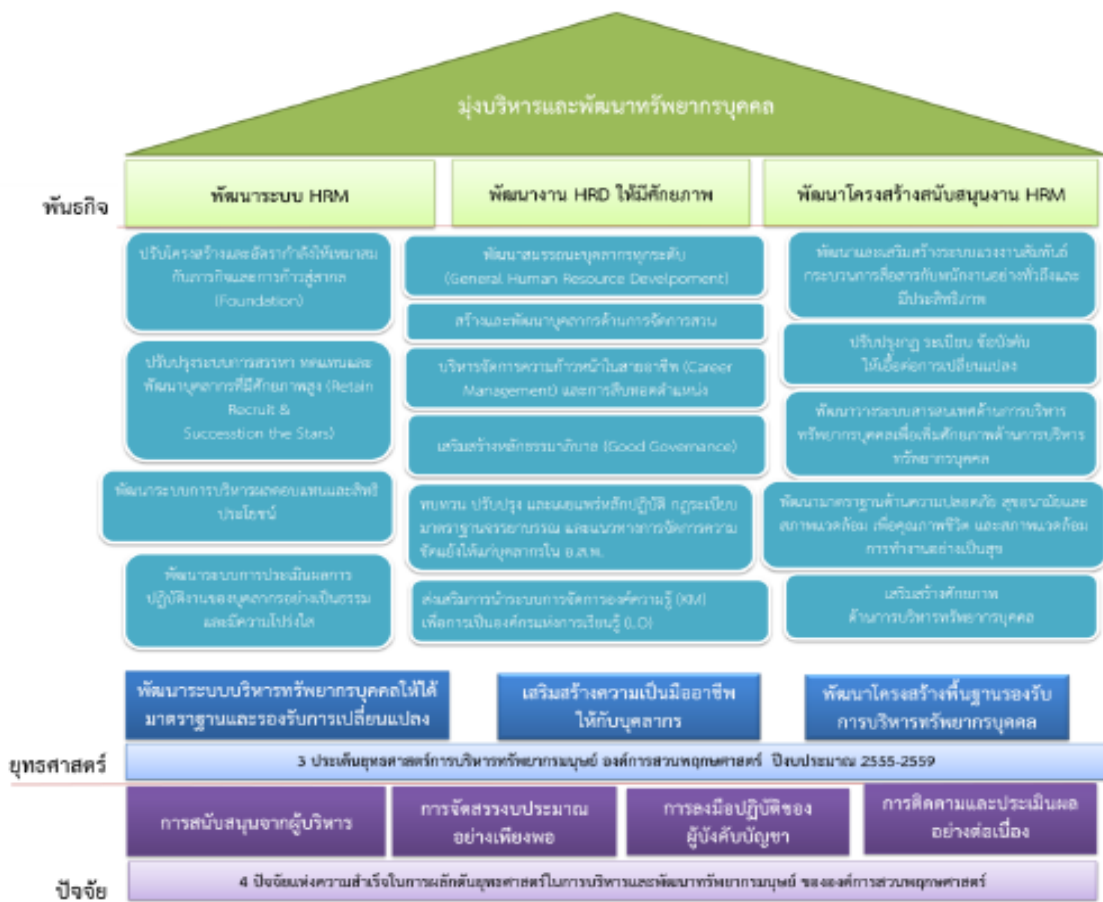
Preserve	=	ปกป้อง รักษาทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
P= Participation		ทุกคนมีส่วนร่วม
R= Research		ศึกษาวิจัยทางพฤกษศาสตร์
E= Environment		รักษาสีเขียวแวดล้อม
S= Social Responsibility		รับผิดชอบต่อสังคม
E= Ethics		มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
R= Relationship		มีความผูกพันและสามัคคี
V= Very important		ให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
E= Education		ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน

4.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากร ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่งๆ ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ความสามารถในเชิงคิดวิเคราะห์ (Cognitive/Intellectual Competencies) ความสามารถในเชิงจัดการ (Managerial Competencies) ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล (Interpersonal Competencies) คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นต่อผลสำเร็จของงาน (Personal Effectiveness) และความสามารถเพื่อสนองตอบปัจจัยความเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Change Enable Competencies) โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานได้ดังนี้

HR Strategy map





โดยปัจจัยแห่งความสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การสวนพฤกษศาสตร์มี 4 ปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

- 1) การสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจริงจัง
- 2) การได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ เนื่องจากการดำเนินงานบาง
รายการต้องดำเนินการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- 3) การลงมือปฏิบัติของหน่วยงานและการเคร่งครัดในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา
- 4) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง

4.5 กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้มาตรฐานและรองรับการเปลี่ยนแปลง

● กลยุทธ์

- 1.1 ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและการก้าวสู่สากล (Foundation)
 - 1.1.1 ศึกษาและวิเคราะห์รูปแบบการจัดการสวนพฤกษศาสตร์ที่เหมาะสมเปรียบเทียบกับหน่วยงานในรูปแบบใกล้เคียงกันหรือหน่วยงานที่เป็น Best Practice
 - 1.1.2 ปรับปรุงโครงสร้าง อัตรากำลังให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและการเจริญเติบโต
 - 1.1.3 จัดทำคำบรรยายลักษณะงานและมาตรฐานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพื่อเป็นเครื่องมือในการแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่และพัฒนาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ
 - 1.1.4 วางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ
- 1.2 ปรับปรุงระบบการสรรหา ทดแทน และพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Retain Recruit and Succession the Stars)
 - 1.2.1 ส่งเสริมให้มีการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร เช่น แผนการสืบสอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นต้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาทำงานภายในองค์กรฯ ได้ง่ายมากขึ้น
 - 1.2.2 สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
 - 1.2.3 จัดทำโครงการ “กลุ่มดาวเด่น Fast Tract” เพื่อส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
- 1.3 พัฒนาระบบการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์
 - 1.3.1 ศึกษาและเปรียบเทียบโครงสร้างผลตอบแทน (Compensation Structure) กับหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงองค์กรฯ เพื่อหาแนวทางในการสร้างผลตอบแทนจูงใจ (Incentive Pay) และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น (Fringe Benefits)
 - 1.3.2 พัฒนาระบบบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างเงินเดือน (Salary Structure) ที่สอดคล้องกับค่างาน

- 1.3.3 กำหนดหลักเกณฑ์ในการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนในภาพรวมที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานขององค์กรฯ ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- 1.4 พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ เน้นความโปร่งใสและเป็นธรรม
 - 1.4.1 นำระบบประเมินผลแบบ 360 องศา มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.4.2 ปรับปรุงกระบวนการประเมินผลรายบุคคลมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในบุคลากรทุกระดับชั้น
 - 1.4.3 กำหนดให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายของระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับบุคลากร

- กลยุทธ์

- 2.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ (General Human Resource Development)
 - 2.1.1 สำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
 - 2.1.2 วิเคราะห์ความสามารถหลัก (Competency)
 - 2.1.3 จัดทำแผนการฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว และแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap) ของบุคลากรแต่ละสายงานให้มีความเหมาะสม คำนึงสอดคล้องกับ Core Competency และ Succession Plan
 - 2.1.4 พัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรในด้านความรู้พื้นฐานด้านพฤกษศาสตร์ เพื่อให้เป็นผู้ที่รู้จัก และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Train the Trainer)
 - 2.1.5 พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมในการทำงานที่มีความหลากหลาย สามารถทำงานข้ามหน่วยงานและสายงานได้
 - 2.1.6 พัฒนาสมรรถนะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับต่างๆ เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น
 - 2.1.7 จัดวางแผนทางพัฒนาพนักงาน (Outsource) และลูกจ้างชั่วคราวให้ชัดเจน
 - 2.1.8 เสริมสร้างนักบริหารรุ่นใหม่ เพื่อให้เป็นกลุ่มผู้บริหารที่บุกเบิกหรือเป็นผู้สร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรฯ ให้ก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรชั้นนำ
 - 2.1.9 จัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในการนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- 2.2 สร้างและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการสวนพฤกษศาสตร์
 - 2.2.1 พัฒนาทักษะเฉพาะทางเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะทักษะด้านพฤกษศาสตร์พืชสวน และการให้การศึกษา
 - 2.2.2 แลกเปลี่ยนบุคลากรกับสวนพฤกษศาสตร์ในภูมิภาคอาเซียน เพื่อพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างประสบการณ์ด้านพฤกษศาสตร์ (Botany) การจัดการ

- พืชสวน (Horticulture) โดยเฉพาะการดูแลพันธุ์ไม้ที่รวบรวม (Living Collection การให้ความรู้ (Education) และการบริหารจัดการ ในโครงการ แลกเปลี่ยนนักวิชาการกับสวนพฤกษศาสตร์สากลในภูมิภาค (Exchange Scientists)
- 2.2.3 เพิ่มอาสาสมัครที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ การให้บริการ การจัดการสวนพฤกษศาสตร์ และในด้านการบริหาร ทั้งที่เป็นอาสาสมัครในประเทศและต่างประเทศ
- 2.3 สร้างและเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- 2.3.1 สร้างองค์ความรู้ด้านอาเซียนที่เกี่ยวข้องให้กับบุคลากรทุกระดับชั้น
- 2.3.2 พัฒนาทักษะทางการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาอื่นๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ให้บริการ รวมถึงทักษะในการสื่อสารภายในองค์กร (Communication skills)
- 2.3.3 พัฒนาทักษะด้านการให้บริการ (Hospitality) เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่การแข่งขันที่เปิดกว้างมากยิ่งขึ้น
- 2.3.4 จัดการดูงานแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่นในอาเซียนเพื่อศึกษาเรียนรู้และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- 2.4 บริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management) และการสืบทอดตำแหน่ง
- 2.4.1 จัดทำคู่มือ แนวทางในการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน
- 2.4.2 จัดให้มีระบบการให้คำแนะนำ ระบบพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- 2.4.3 จัดทำคู่มือการทำงานเพื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งจัดให้มีการเตรียมแผนสร้างบุคลากรทดแทน
- 2.5 เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)
- 2.5.1 ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานภายในองค์กรฯ ใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการทำงาน และยกระดับธรรมาภิบาลขององค์กรฯ ให้อยู่ในระดับที่เป็นที่ยอมรับของประชาชน โดยเฉพาะการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องธรรมาภิบาล รวมทั้งกำหนดให้มีกลไกเพื่อรับผิดชอบดูแลในเรื่องการส่งเสริมธรรมาภิบาลขึ้นภายในองค์กรฯ
- 2.5.2 ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนค่านิยม และหล่อหลอมวัฒนธรรมใหม่ให้เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรฯ ส่งเสริมบุคลากรขององค์กรฯ เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม รวมทั้งสร้างกลไกลงโทษที่มีประสิทธิภาพ วางแนวทางการเชื่อมโยงคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลไว้กับระบบงานอื่นๆ

- 2.5.3 สร้างจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมภายในองค์กรฯ ให้ปฏิบัติงานด้วยความประพฤติชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดถือคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักในการทำงาน
- 2.5.4 ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ของงานและจริยธรรมสูง เพื่อให้เป็นผู้นำต้นแบบที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานขององค์กรฯ
- 2.5.5 ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานภายในองค์กรฯ มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) โดยการดำเนินงานภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับดูแลตนเองที่ดี คำนึงถึงบริการที่มีคุณภาพอันจะก่อให้เกิดประโยชน์และผลกระทบเชิงบวกแก่ผู้เข้ามาใช้บริการขององค์กรฯ
- 2.6 ทบทวน ปรับปรุง และเผยแพร่หลักปฏิบัติ กฎระเบียบมาตรฐานจรรยาบรรณ และแนวทางทางการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์แก่บุคลากร อ.ส.พ.
 - 2.6.1 พัฒนา ปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับจรรยาบรรณว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นรูปธรรม
 - 2.6.2 พัฒนามาตรฐานจรรยาบรรณและการนำไปใช้ในการปฏิบัติภายในองค์กรฯ อย่างเป็นรูปธรรม
 - 2.6.3 สื่อสารให้ความรู้ในเรื่องมาตรฐานจรรยาบรรณถึงบุคลากรภายในองค์กรฯ อย่างน้อย 4 ช่องทาง คือ เอกสารคู่มือ Intranet วารสาร และนิทรรศการ
 - 2.6.4 จัดกิจกรรมให้ความรู้โดยเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วม
- 2.7 ส่งเสริมการนำระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM) เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
 - 2.7.1 แต่งตั้งคณะทำงานบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM)
 - 2.7.2 จัดทำแผนระยะยาวและระยะสั้นเพื่อส่งเสริมการนำระบบการจัดการองค์ความรู้ความใช้ภายในองค์กร
 - 2.7.3 จัดให้มีระบบจัดเก็บความรู้หลักขององค์กรฯ เพื่อเป็นฐานให้บุคลากรสามารถสืบค้นความรู้ได้อย่างคล่องตัว
 - 2.7.4 ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรฯ แห่งการเรียนรู้
 - 2.7.5 จัดทำระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้จากที่เกษียณและผู้ทีลาออกจากองค์กรฯ รวมถึงองค์ความรู้ภายในหน่วยงานในสายงานเดียวกันและข้ามสายงาน
- 2.8 จัดทำแนวทางในการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - 2.8.1 ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนค่านิยม และหล่อหลอมวัฒนธรรมใหม่ให้เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรฯ ส่งเสริมบุคลากรขององค์กรฯ เป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม รวมทั้งสร้างกลไกลงโทษที่มีประสิทธิภาพ วางแนวทางการเชื่อมโยงคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลไว้กับระบบงานอื่นๆ

- 2.8.2 สร้างจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมภายในองค์กรฯ ให้ปฏิบัติงานด้วยความประพฤติชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดถือคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักในการทำงาน
- 2.8.3 ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ของงานและจริยธรรมสูง เพื่อให้เป็นผู้นำต้นแบบที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานขององค์กรฯ
- 2.8.4 ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานภายในองค์กรฯ มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) โดยการดำเนินงานภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับดูแลตนเองที่ดี คำนึงถึงบริการที่มีคุณภาพอันจะก่อให้เกิดประโยชน์และผลกระทบเชิงบวกแก่ผู้เข้ามาใช้บริการขององค์กรฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์

- 1.1 พัฒนาและเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ กระบวนการสื่อสารกับพนักงานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
 - 1.1.1 พัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร
 - 1.1.2 พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้ครอบคลุม อย่างน้อย 2 ช่องทาง โดยให้ครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ทิศทาง สิทธิประโยชน์สวัสดิการ กฎระเบียบ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงให้เป็นช่องทางในการเผยแพร่ข่าวสารอื่น
- 1.2 ปรับปรุงกฎ ระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2.1 จัดให้มีกฎ ระเบียบรองรับเพื่อสามารถจ้างงานฝีมือบุคลากรสาขาเฉพาะด้าน ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศได้
- 1.3 พัฒนาวางระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 1.3.1 พัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นำเทคโนโลยีมาใช้ภายในองค์กร เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการบุคลากร
 - 1.3.2 พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรทุกระดับขององค์กรฯ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน
- 1.4 พัฒนามาตรฐานด้านความปลอดภัย สุขอนามัยและสภาพแวดล้อม เพื่อคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นสุข
 - 1.4.1 กำหนดผู้รับผิดชอบในด้านนโยบาย การปฏิบัติงาน ความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อมให้ครอบคลุมทั้งกรณีฉุกเฉิน กรณีทั่วไป และกรณีแผนรองรับภัยพิบัติ

- 1.4.2 กำหนดนโยบาย แผนงานการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำงาน
 - 1.4.3 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
 - 1.4.4 จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานของบุคลากร
 - 1.4.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- 1.5 เสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 5



แผนการดำเนินงาน

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงได้กำหนดแผนการดำเนินงานในปี 2557 – 2561 ไว้ 3 แผนงาน คือ 1) แผนงานสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ 2) แผนงานปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร และ 3) แผนงานปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร โดยมีโครงการดำเนินงานดังนี้

การดำเนินงาน	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
1) แผนงานสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ					
1.1) โครงการสำรวจและระดมความคิดเห็นของพนักงาน	✓	✓	✓	✓	
1.2) โครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	✓				
1.3) โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานและมาตรฐานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	✓	✓			
1.4) โครงการทบทวนนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	
1.5) โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม	✓				
1.6) โครงการกลุ่มดาวเด่น Fast Tract	✓	✓			
1.7) โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)		✓	✓		
2) แผนงานปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร					
2.1) โครงการจัดทำตัวชี้วัดในระดับหน่วยงานและในระดับบุคคล		✓	✓	✓	
2.2) โครงการสร้างระบบพนักงานผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent Plan)			✓	✓	
2.3) โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูล		✓	✓		

การดำเนินงาน	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561
บุคลากร					
2.4) โครงการสร้างเกณฑ์การบริหาร ค่าตอบแทนให้เป็นรูปธรรม			✓	✓	
2.5) โครงการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน		✓	✓	✓	
3) แผนงานปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้เอื้อ ต่อการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากร บุคคล					
3.1) โครงการเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร และแรงงานสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	
3.2) โครงการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓		
3.3) โครงการสร้างระบบบริหารจัดการ ความรู้บนอิเล็กทรอนิกส์		✓	✓		
3.4) โครงการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ผ่านทาง ระบบอิเล็กทรอนิกส์		✓	✓		
3.5) โครงการจัดสภาพแวดล้อมในการ ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓		



คำสั่งองค์การสวนพฤกษศาสตร์

ที่ วส /๒๕๕๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วยองค์การสวนพฤกษศาสตร์ จะดำเนินการจัดทำแผนแม่บทการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ได้มาตรฐานเทียบเท่าสากล เพื่อสร้างบุคลากรด้านพฤกษศาสตร์ และพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับวิธีการและหลักการในการจัดทำแผน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขึ้นประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. รองผู้อำนวยการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักบริหาร | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาธุรกิจ | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและปลูกบำรุง | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา | คณะกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสวนพฤกษศาสตร์บ้านร่มเกล้า พิษณุโลก | คณะกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสวนพฤกษศาสตร์ระยอง | คณะกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสวนพฤกษศาสตร์เมืองพล ขอนแก่น | คณะกรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสวนพฤกษศาสตร์พระแม่ย่า สุโขทัย | คณะกรรมการ |
| ๑๑. หัวหน้าสวนพฤกษศาสตร์เกาะระ พังงา | คณะกรรมการ |
| ๑๒. หัวหน้าส่วนบริหารจัดการองค์กร | คณะกรรมการ |
| ๑๓. หัวหน้างานทรัพยากรมนุษย์ | คณะกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. เตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนแม่บทการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. จัดให้มีการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อจัดทำแผนแม่บทการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ ๓ ปีงบประมาณ ๒๕๕๖
๓. จัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบ ให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสสุดท้าย ปีงบประมาณ ๒๕๕๖
๔. เผยแพร่แผนแม่บทองค์การฯ ไปสู่นักปฏิบัติ
๕. ปฏิบัติภารกิจอันเกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖



(นางสุณานิ เวสสุบุตร)

รักษาการผู้อำนวยการองค์การสวนพฤกษศาสตร์