



องค์การสวนพฤกษศาสตร์

แผนและผลการดำเนินงานด้านบริหารทุนมนุษย์ (HCM)

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2566

(รอบ 6 เดือน 1 ต.ต 65 – 31 มี.ค 66)

รายงานผล ณ วันที่ 30 เมษายน 2566

แผนและผลการดำเนินงานด้านบริหารทุนมนุษย์ (HCM) องค์การสวนพฤกษศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2566 (เดือน เมษายน 2566 รายงานณ วันที่ 30 เมษายน 2566)

ลำดับ	กิจกรรม	น้ำหนัก	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผล	ร้อยละ	แผน	ไตรมาส 1/66			ไตรมาส 2/66			ไตรมาส 3/66			ไตรมาส 4/66			การดำเนินการ	
								ผล	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร		40																			
	กิจกรรมที่ 1 : 1. ทบทวนโครงสร้างองค์กร 2.วิเคราะห์และวางแผนอัตราค่าจ้าง (สปร.) 3. วิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) หรืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตหลักองค์กรและอัตราค่าจ้าง หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ในภาพรวมขององค์กรมาใช้ในการวางแผนอัตราค่าจ้าง		ครั้ง	3	0	-															ที่ปรึกษา สปร.+hr+คจ. hr com+อนุcg&hr+คก.อสพ.
	ผล				3																ดำเนินการแล้ว 3 ครั้ง
	กิจกรรมที่ 2 : กำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน /การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรได้รับการเชื่อมโยงและกระจายสู่พนักงานรายบุคคล / จัดทำคู่มือ KPI สื่อสารให้คำแนะนำ /ประเมินผล ติดตามผล ทุกรายไตรมาส		ครั้ง	4	0	-															ผอ.สำนักทุกสำนัก+ส่วนทรัพยากรมนุษย์ +ส่วนบริหารความเสี่ยงและพัฒนาระบบองค์กร
	ผล				4																ดำเนินการแล้ว 4 ครั้ง
	กิจกรรมที่ 3 : สภาพการจ้างของพนง.(ลูกจ้างโครงการ) ได้รับการปรับปรุงให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ = คณะทำงานเสนอแนวทางต่อ ผอ. ดำเนินการตามแนวทางที่ได้รับอนุมัติ รายงาน คก.อสพ.		ครั้ง	2	0	-															คจ.ปรับปรุงสภาพการจ้าง+คก.กิจการสัมพันธ์
	ผล				2																ดำเนินการแล้ว 2 ครั้ง
	กิจกรรมที่ 4 : จัดทำระบบค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่สามารถแข่งขันได้ = ทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ (สปร.) เสนอคณะกรรมการเห็นชอบ		ครั้ง	3	0	-															ที่ปรึกษา สปร.+hr+คจ. hr com+อนุcg&hr+คก.อสพ.
	ผล				3																ดำเนินการแล้ว 3 ครั้ง

ลำดับ	กิจกรรม	น้ำหนัก	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผล	ร้อยละ	แผน	ไตรมาส 1/66			ไตรมาส 2/66			ไตรมาส 3/66			ไตรมาส 4/66			การดำเนินการ
							ผล	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
	กิจกรรมที่ 5 : 1) สื่อสารแผนดำเนินงานด้าน HCM รายงานผลตามแผนทุกรายไตรมาสต่อ อนุ cg&hr 2) ดำเนินการทบทวนยุทธศาสตร์ด้าน HCM ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร ในไตรมาส 4	5%	ครั้ง	4	0	-														HR
	ผล				2															ดำเนินการแล้ว 2 ครั้ง/ค้าง 2 ครั้ง
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิผลของกระบวนการพัฒนาบุคลากร		30																		
	กิจกรรมที่ 1. พนักงานได้รับการประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล=ทบทวนสมรรถนะ สื่อสาร วิธีการประเมิน ให้คำปรึกษาในการจัดทำแผนIDP ติดตาม รายงานผลการพัฒนาตามแผนที่ทุกไตรมาส		ครั้ง	4	0	-														hr+คตง.hr com+อนุcg&hr
	ผล				2															ดำเนินการแล้ว 2 ครั้ง/ค้าง 2 ครั้ง
	กิจกรรมที่ 2. พัฒนาแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งตามแผน = ทบทวนกลุ่ม/เกณฑ์คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง ประเมินผลผู้สืบทอด จัดทำแผนพัฒนา ติดตาม รายงานผลทุกไตรมาส ศึกษาหลักเกณฑ์การจัดทำโครงการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (การจัดการบริหารคนเก่ง)		ครั้ง	4	0	-														hr+คตง.hr com+อนุcg&hr
	ผล				4															ดำเนินการแล้ว 4 ครั้ง
	กิจกรรมที่ 3. มีระบบการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับตำแหน่งหลักและตำแหน่งที่สำคัญ =จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ กำหนดหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน ติดตาม ประเมินผล รายงานผลทุกไตรมาส hrให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร จัดทำหลักสูตรพัฒนา พนง.ใหม่		ครั้ง	4	0	-														hr+คตง.hr com+อนุcg&hr
	ผล				1															ดำเนินการแล้ว 1 ครั้ง/ค้าง 3 ครั้ง
	กิจกรรมที่ 4. ดำเนินการตามแผนพัฒนากลุ่มผู้นำ = ประเมินสมรรถนะผู้นำ จัดทำโปรแกรม ดำเนินการพัฒนา สรุปรายงานผล ทุกไตรมาส		ครั้ง	3	0	-														hr+คตง.hr com+อนุcg&hr
	ผล				2															ดำเนินการแล้ว 2 ครั้ง/ค้าง 1 ครั้ง

ลำดับ	กิจกรรม	น้ำหนัก	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผล	ร้อยละ	แผน	ไตรมาส 1/66			ไตรมาส 2/66			ไตรมาส 3/66			ไตรมาส 4/66			การดำเนินการ	
							ผล	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์	30																			
	กิจกรรมที่ 1 พนักงานมีความเข้าใจค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรและมีการเชื่อมโยงสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน = แผนการสำรวจความผูกพันและค่านิยมองค์กร/โครงการคุณธรรมจริยธรรม โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและทำงานอย่างมีความสุข / รายงานผลทุกรายไตรมาส ทบทวนกิจการดำเนินการไตรมาส 4		ครั้ง	4	0	-															hr+คิง.hr com+อนุcg&hr
	ผล				3																ดำเนินการแล้ว 3 ครั้ง/ค้าง 1 ครั้ง
	กิจกรรมที่ 2 นำเทคโนโลยีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในระดับพื้นฐาน = ศึกษาระบบ it ด้าน hr อบรมการใช้งานในระบบจัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่าง hr กับพนักงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สรุปรายงานผล ทุกไตรมาส		ระบบ	1	0	-															ระบบ erp e-officie ของ อสพ. Webex Zoom line
	ผล				1																ดำเนินการแล้ว
	กิจกรรมที่ 3 พัฒนาการทำงานเป็นทีม synergy teamworky เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร = พัฒนาทักษะบุคลากรด้าน hr (30ชม/คน/ปี) เข้าร่วมเครือข่ายภายนอก พัฒนาทีม synergy ประกวดผลงาน cop /inno สรุปรายงานผล ทุกไตรมาส		ครั้ง	1	0	-															สทม.
	ผล				1																ดำเนินการแล้ว
	กิจกรรมที่ 4 ทบทวน แผนงานให้ครอบคลุมด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม /ทบทวนมาตรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือแผนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แผนงานมีความครอบคลุม ชัดเจน และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกไตรมาส		ครั้ง	4	0	-															สทม.สวศ.คก.คปอ.
	ผล				3																ดำเนินการแล้ว 3 ครั้ง/ค้าง 1 ครั้ง
		100%																			
	รวมคะแนน																				

รายงานความก้าวหน้า

กิจกรรม	ปัญหาและอุปสรรค
<p>กิจกรรม ผลการดำเนินงาน</p>	
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์/การติดตามผล/ผลลัพธ์ (HCM Strategy) 40%</p>	
<p><b>กิจกรรมที่ 1 : 1. ทบทวนโครงสร้างองค์กร 2.วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง (สปร.) 3. วิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) หรืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตหลักองค์กรและอัตรากำลัง หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ในภาพรวมขององค์กรมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง</b></p>	<p>1. ในวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. เวลา 13.00 - 14.30 น. องค์การฯ ได้มีการจัดประชุมคณะทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ (HCM /KM ) ครั้งที่ 2/2565 โดย ผอ. อสพ. ได้นัดหมายกับ ผอ.ทุกสำนัก และที่ปรึกษาจากสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) มาเพื่อปรึกษาหารือ และสรุปรายละเอียด เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง ระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม และที่ประชุมได้มีมติสรุปให้ทางที่ปรึกษา สปร. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง ระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อนำมาเสนอคณะทำงาน HCM/KM ภายในวันที่ 15 มกราคม 2566 นี้</p> <p>2. ในวันที่ 9 มกราคม 2566 เวลา 13.00- 16.30 น. องค์การฯ ได้มีการจัดประชุมอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและกำกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ครั้งที่ 1/2566 ทางส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้นำเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง โครงสร้างเงินเดือน เพื่อให้ทางคณะอนุกรรมการฯ CG ได้ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการ</p> <p>3. ในวันที่ 23 มกราคม 2566 เวลา 15.00 -16.30 น. คณะทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ (HCM /KM ) ได้มีการจัดประชุมทบทวน เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง โครงสร้างเงินเดือน กับทางที่ปรึกษาจากสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) เพื่อปรับปรุงแก้ไข โครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง ระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม</p> <p>4. ในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 13.00 - 16.30 น. ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการจัดประชุมคณะทำงานฯ HCM/ KM ครั้งที่ 1/2566 เพื่อทบทวน เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง โครงสร้างเงินเดือน กับทางที่ปรึกษาจากสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) เพื่อปรับปรุงแก้ไข โครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง ระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม</p> <p>5. ในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 13.00- 16.30 น. องค์การฯ ได้มีการจัดประชุม อนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและกำกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ครั้งที่ 2/2566 ทางส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้นำเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง โครงสร้างเงินเดือน เพื่อให้ทางคณะอนุกรรมการฯ CG ได้ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการ</p> <p>6. ในวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 09.00-12.00 น. องค์การฯ ได้มีการจัดประชุมคณะกรรมการอสพ. ทางส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้นำเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง โครงสร้างเงินเดือน เพื่อเสนอให้ทางคณะกรรมการฯ อสพ.เพื่อเห็นชอบโครงสร้างใหม่</p>

ให้ที่ปรึกษา สปร. ดำเนินการ /นำเสนอคณะทำงาน HCM/KM /คณะอนุกรรมการฯ CG /คณะกรรมการฯ อสพ.

<p><b>กิจกรรมที่ 2 : ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรได้รับการเชื่อมโยงและกระจายสู่พนักงานรายบุคคล = จัดทำคู่มือ KPI สื่อสารให้คำแนะนำ ประเมินผลติดตามผล ทุกรายไตรมาส</b></p>	<p>1. ในวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 หัวหน้าส่วนบริหารความเสี่ยงและพัฒนาระบบองค์กร ได้นัดประชุมหารือกับผอ.ทุกสำนัก เพื่อจัดทำร่างตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล</p> <p>2. ในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 หัวหน้าส่วนบริหารความเสี่ยงและพัฒนาระบบองค์กร ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำตัวชี้วัดระดับองค์กรและการกระจายตัวชี้วัดลงสู่การปฏิบัติ วิทยากร คือ ที่ปรึกษา บริษัท KMCC (ช่วงเช้า) และ หน.ส.บ. (ช่วงบ่าย)</p> <p>3. ส่วนบริหารความเสี่ยงฯ ได้จัดอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลระดับสำนัก ในวันที่ 9-10 มีนาคม 2566 ที่ ห้องประชุม 1 อาคารศูนย์สารสนเทศ</p>	<p>ผอ.สำนักทุกสำนัก+ส่วนทรัพยากรมนุษย์ +ส่วนบริหารความเสี่ยงและพัฒนาระบบองค์กร</p>
<p><b>กิจกรรมที่ 3 : สภาพการจ้างของพนง.(ลูกจ้างโครงการ) ได้รับการปรับปรุงให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ = คณะทำงานเสนอแนวทางต่อ ผอ. ดำเนินการตามแนวทางที่ได้รับอนุมัติ รายงาน คค.อสพ.</b></p>	<p>1. ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการลดสภาพการจ้างของลูกจ้างโครงการ โดยได้ประกาศรับสมัครพนักงานที่มีอัตราว่างในตำแหน่งต่างๆ ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ 2566 องค์กรฯ ได้ดำเนินการบรรจุบุคคลเข้าทดลองปฏิบัติงาน แล้ว จำนวน 6 คน ซึ่งพนักงานดังกล่าว มาจากลูกจ้างโครงการ</p> <p>2. องค์กรสวนพฤกษศาสตร์ ได้มีคำสั่งที่ 59/2564 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2565 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวรายวันในงบประมาณ โดยให้สรรหาจากบุคลากรภายใน (ลูกจ้างโครงการ) ตามข้อบังคับองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ว่าด้วย ลูกจ้างขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ พ.ศ. 2545 หมวด 2 การบรรจุและการแต่งตั้ง ข้อ 8 การบรรจุบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใด จากจำนวนลูกจ้างโครงการทั้งสิ้น 102 อัตรา ในปี 2566 สามารถบรรจุบุคลากรภายใน (ลูกจ้างโครงการ) เพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวันในงบประมาณ ได้ 8 อัตรา สามารถบรรจุบุคลากรภายในเป็นพนักงาน ได้จำนวน 6 อัตรา และมีบุคลากรภายใน (ลูกจ้างโครงการ) ลาออกจำนวน 6 อัตรา ทั้งนี้ องค์กรฯ สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาสภาพการจ้างของลูกจ้างองค์กรให้มีการดำเนินการที่เป็นไปตามข้อกำหนด รวมทั้งการดำเนินการแก้ไขปัญหาการจ้างงานให้ถูกต้องตามสภาพการจ้าง โดยใช้แนวทางการทดแทนตำแหน่งในอัตราว่างเพื่อลดจำนวนสะสมของลูกจ้างที่จ้างผิดประเภทจนกว่าจะครบทุกอัตรา โดยสามารถลดจำนวนลูกจ้างไปได้ รวมทั้งสิ้น 20 คน ณ 31 มีนาคม 2566</p>	<p>สทม./คณะทำงานสภาพการจ้าง/คณะอนุฯ CG/คณะกรรมการฯ อสพ.</p>
<p><b>กิจกรรมที่ 4 : จัดทำระบบค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่สามารถแข่งขันได้ = ทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ (สปร.) เสนอคณะกรรมการเห็นชอบ</b></p>	<p>1. ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการ ทบทวนโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง และระบบค่าตอบแทน ร่วมกับ ที่ปรึกษา สปร. และเสนอเข้าในที่ประชุมคณะทำงาน HCM /KM ในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2566 และนำเสนอเข้าในที่ประชุมอนุกรรมการ CGฯ ในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566 และได้ นำ เสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการอสพ. ในวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2566 และได้รับการเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว</p>	<p>ที่ปรึกษา สปร.+hr+คอง.hr com+อนุcg&amp;hr+คค.อสพ.</p>

<p>กิจกรรมที่ 5 : 1) <u>สื่อสารแผนดำเนินงานด้าน HCM รายงานผลตามแผนทูลรายไตรมาสต่อ อนุ cg&amp;hr 2) ดำเนินการทบทวนยุทธศาสตร์ด้าน HCM ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร ในไตรมาส 4</u></p>	<p>1. ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการสื่อสารรายงานผลการดำเนินงานด้าน HCM/KM/IM ไตรมาสที่ 1/2566 นำเสนอเข้าอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และกำกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ครั้งที่ 2/2566 ในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566 เพื่อทราบเรียบร้อยแล้ว</p> <p>2. ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการสื่อสารรายงานผลการดำเนินงานด้าน HCM/KM/IM ไตรมาสที่ 2/2566 นำเสนอเข้าอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และกำกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ครั้งที่ 4/2566 ในวันที่ 25 เมษายน 2566 เพื่อทราบเรียบร้อยแล้ว</p>	<p>เพื่อนำเสนอคณะทำงานฯ HCM และ คณะอนุกรรมการ CG</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาบุคลากร 30%</b></p>		
<p>กิจกรรมที่ 1. <u>พนักงานได้รับการประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล=ทบทวนสมรรถนะ สื่อสาร วิธีการประเมินให้คำปรึกษาในการจัดทำแผนIDP ติดตาม รายงานผลการพัฒนาตามแผนที่ทุกไตรมาส</u></p>	<p>1. ในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้องประชุม ชั้น 1 อาคารสำนักบริหาร อ.แมริม จ. เชียงใหม่ ที่ปรึกษา บริษัท KMCC ได้เข้ามามีการดำเนินการถ่ายทอดและทบทวนทบทวนสมรรถนะ (Competency) และ การจัดทำ Training Road Map ในโครงการ COMPETENCY AND CAREER MANAGEMENT มีเป้าประสงค์เพื่อ พัฒนารอบแนวทางในการบริหารจัดการ พัฒนาขีดความสามารถ ของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน ของ องค์กรสวนพฤกษศาสตร์รวมทั้งการสร้างแนวทางการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Road Map ) ให้แก่พนักงานในแต่ละตำแหน่ง /วิทยากร คือ ที่ปรึกษา KMCC อาจารย์เจมส์ และทีมงาน 2 คน (ตาม TOR ในสัญญาจ้าง )</p> <p>2.ในวันที่ 28 มีนาคม 2566 สบอ. ได้ดำเนินการจัดทำหนังสือ e-bgo สนบ. 140/66 เรื่อง การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลของสำนักบริหาร เพื่อแจ้งให้พนักงานได้จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ให้ส่งภายในวันศุกร์ ที่ 7 เมษายน 2566</p>	<p>hr+คณ. hr com+อนุcg&amp;hr</p>

<p><b>กิจกรรมที่ 2. พัฒนาแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งตามแผน = ทบทวนกลุ่ม/เกณฑ์คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง ประเมินผลผู้สืบทอด จัดทำแผนพัฒนา ติดตาม รายงานผลทุกไตรมาส ศึกษาหลักเกณฑ์การจัดทำโครงการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง</b></p>	<p>1. ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ประจำปี 2566 ซึ่งเป็นตำแหน่งสำคัญที่องค์การฯ จำนวน 4 ตำแหน่ง คือ 1. ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน 2. หัวหน้าส่วนเผยแพร่ความรู้ 3. หัวหน้าส่วนพิพิธภัณฑสถาน 4. หัวหน้าส่วนอำนวยการ และได้มีการดำเนินการตามขั้นตอนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งทางส่วนทรัพยากรมนุษย์ได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้วและ ได้คัดกรองผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมิน ซึ่งดำเนินการเรียบร้อยแล้ว และได้นำรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว เสนอในที่ประชุม คณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและกำกับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (CG) ครั้งที่ 8/2566 ในวันที่ 9 มกราคม 2566 ซึ่งทางส่วนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ระหว่างเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการ การคัดเลือกและประเมินผู้สืบทอดตำแหน่ง ปี 2566</p> <p>2. ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการจัดประชุม HCM /KM ครั้งที่ 1/2566 ในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้องประชุม ชั้น 2 อาคารสำนักงาน และได้นำเรื่องการ ทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ประจำปี 2566 เสนอเข้าที่ประชุมฯ เพื่อพิจารณา</p> <p>3. ในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566 องค์การฯ ได้ดำเนินการจัดประชุมคณะอนุกรรมการ CG ครั้งที่ 2/2566 ณ ห้องประชุม ชั้น 2 อาคารสำนักงาน ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้เนิมนการทบทวนหลักเกณฑ์การ คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ประจำปี 2566 เพื่อทราบ 4. ในวันที่ 14 มีนาคม 2566 องค์การฯ ได้ดำเนินการจัดประชุมคณะอนุกรรมการ CG ครั้งที่ 3/2566 ณ ห้องประชุม ชั้น 2 อาคารสำนักงาน ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้เนิมนการเสนอเรื่อง การคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ประจำปี 2566</p>	<p>เพื่อนำเสนอคณะทำงานฯ HCM และ คณะอนุกรรมการ CG</p>
<p><b>กิจกรรมที่ 3. มีระบบการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับตำแหน่งหลักและตำแหน่งที่สำคัญ =จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าสายอาชีพ กำหนดหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน ติดตาม ประเมินผล รายงานผลทุกไตรมาส hrให้คำปรึกษาแนะนำ แก่บุคลากร จัดทำหลักสูตรพัฒนา พนง.ใหม่</b></p>	<p>1. ในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2566 ที่ปรึกษา บริษัท KMCC และทีมงานจำนวน 2 คน ได้เข้ามาดำเนินการอบรมและถ่ายทอดให้ความรู้แก่บุคลากรในส่วนทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับการ ทบทวนสมรรถนะ (Competency) และการจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Road Map) ณ ห้องประชุม ชั้น 1 อาคารสำนักบริหาร อ.แมริม จ.เชียงใหม่ ตามโครงการ COMPETENCY AND CAREER MANAGEMENT มีเป้าประสงค์เพื่อ พัฒนาการอบแนวทางในการ บริหารจัดการ พัฒนาขีดความสามารถ ของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน ของ องค์การสวน พฤษศาสตร์รวมทั้งการสร้างแนวทางการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training Road Map) ให้แก่พนักงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>2. การอบรมให้ความรู้เรื่องตัวชี้วัดรายบุคคล วันที่ ที่ปรึกษา บริษัท KMCC</p>	<p>hr+คจ. hr com+อนุcg&amp;hr</p>



<p><b>กิจกรรมที่ 4. ดำเนินการตามแผนพัฒนากลุ่มผู้นำ = ประเมินสมรรถนะผู้นำ จัดทำโปรแกรม ดำเนินการพัฒนา สรุปรายงานผลทุกไตรมาส</b></p>	<p>1. ในวันที่ 25 มกราคม 2566 ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการจัด โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้และนวัตกรรม ร่วมกับสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) เวลา 13.30 – 15.30 น. ณ ห้องประชุม ชั้น 2 อาคารศูนย์สารสนเทศ สวทศ วิทยาศาสตร์สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กร สามารถนำเอาความรู้จากการแลกเปลี่ยน จากสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สนับสนุน ผลักดันการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรและก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางนวัตกรรมเพื่อให้กระบวนการให้คำปรึกษาและการวางระบบกระบวนการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>2. ในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 09.00 – 16.30 น. ส่วนบริหารความเสี่ยง ได้มีการจัดอบรม ณ ห้องประชุม ชั้น 2 อาคารศูนย์สารสนเทศ สวทศ วิทยาศาสตร์ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ (มีผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระบบออนไลน์ Zoom) อบรมเกี่ยวกับ การประเมินสมรรถนะและการจัดทำแผนรายบุคคล ตำแหน่ง (ช่วงเช้า) วิทยากร คือ ที่ปรึกษา KMCC อาจารย์เจมส์ และทีมงาน 2 คน (ตาม TOR ในสัญญาจ้าง ) /การจัดทำตัวชี้วัดระดับองค์กร และการกระจายตัวชี้วัดลงสู่การปฏิบัติ (ภาคบ่าย) นางสาวเสาวภาคย์ แยมพงษ์ผลิน (หัวหน้าส่วนบริหารความเสี่ยงและพัฒนาระบบองค์กร) เป็นวิทยากร โดยมีผู้บริหาร/หัวหน้าส่วน/หัวหน้างาน/พนักงาน เข้าร่วมอบรมในครั้งนี้</p>	<p>hr+คจg.hr com+อนุcg&amp;hr</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์</b></p>		
<p><b>กิจกรรมที่ 1 พนักงานมีความเข้าใจค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรและมีการเชื่อมโยงสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน = แผนส่งเสริมค่านิยมวัฒนธรรม โครงการคุณธรรมจริยธรรม โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและทำงานอย่างมีความสุข รายงานผลทุกรายไตรมาส ทบทวนกิจกรรมดำเนินการไตรมาส 4</b></p>	<p>1. ในวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 08.30 – 12.00 น. ผ่านการถ่ายทอดสดออนไลน์ ( YouTube Live Streaming) บุคลากรในส่วนทรัพยากรมนุษย์/ในส่วคณะกรรมการและกำกับดูแลกิจการที่ดี ได้มีการเข้าร่วมอบรมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงหลักสูตร เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี)</p> <p>2. องค์กรฯ ได้มีการจัดอบรมเรื่องแนวทางการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการแก้ไขปัญหาทุจริต และป้องกันการทุจริต ในวันที่ 16 มีนาคม 2566 เวลา 10.30-11.30 น. โดยมีเจ้าหน้าที่จาก สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ( ปปท.เขต 5) มาอบรมให้ความรู้ แก่ผู้บริหาร และพนักงานองค์กรฯ เพื่อลดช่องว่างการทุจริต อันจะส่งผลให้การทุจริตลดลงและค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยสูงขึ้น</p> <p>3. องค์กรฯ ได้มีการจัดการอบรมจริยธรรม คุณธรรม วันที่ 27 เมษายน 2566 เวลา 13.00 น. - 16.30 น.</p>	

<p><u>กิจกรรมที่ 2 นำเทคโนโลยีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในระดับพื้นฐาน = ศึกษาระบบ it ด้าน hr อบรมการใช้งานในระบบ จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่าง hr กับพนักงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สรุปรายงานผล ทุกไตรมาส</u></p>	<p>1. องค์กรฯ ได้มีระบบ E-Office หรือระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ มาช่วยบริหารจัดการเก็บเอกสารงานฯ เข้าออกและระบบ และนำระบบ erp (Enterprise Resource Planing) มาช่วยในการวางแผนและจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรฯ และ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการติดต่อประสานงาน/ได้ดำเนินการจัดส่งบุคลากรในส่วนทรัพยากรมนุษย์ อบรมออนไลน์ผ่านระบบเทคโนโลยี Zoom /Webe x/Facebook/YouTube ฯลฯ /ซึ่งเป็นการเพิ่มช่องทางการสื่อสารในการดำเนินงานระหว่าง HR กับพนักงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. อยู่ระหว่างการทดสอบการนำระบบ ERP มาวิเคราะห์สรรมณะบุคลากร</p>	<p>สทม.</p>
<p><u>กิจกรรมที่ 3 พัฒนาการทำงานเป็นทีม synergy teamworky เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมองค์กร = พัฒนาทักษะบุคลากรด้าน hr (30ชม/คน/ปี) เข้าร่วมเครือข่ายภายนอก พัฒนาทีม synergy ประกวดผลงาน cop /inno สรุปรายงานผล ทุกไตรมาส</u></p>	<p>1. ในเดือน มกราคม- มีนาคม 2566 ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมออนไลน์ เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาทักษะในการทำงานด้าน HR และได้เข้าอบรมออนไลน์ร่วมกับบุคลากรในส่วนคณะกรรมการฯ ในหลักสูตรการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>	

<p><u>กิจกรรมที่ 4 พัฒนความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>  <u>ให้ได้มาตรฐาน = ทบทวน ระเบียบ คู่มือความปลอดภัย และ</u>  <u>ปฏิบัติตามข้อกำหนด จัดทำแผน BCP รองรับความเสี่ยง สรุป</u>  <u>รายงานผล ทุกไตรมาส</u></p>	<p>1. ทางคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ดำเนินการจัดประชุม ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2566 เวลา 9.30 น. - 12.00 น. เพื่อรายงานเรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ 3/2565 เรื่อง มาตรการการแต่งกาย เพื่อความปลอดภัยสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานภาคสนาม และเสนอเรื่องเพื่อทราบ คำสั่งแต่งตั้ง คปอ. ที่ 36/2565 คือ คำสั่งแต่งตั้ง จป. ระดับวิชาชีพ ที่ 42/2565 / คำสั่งแต่งตั้ง จป. ระดับบริหาร ที่ 118/2564 / คำสั่งแต่งตั้ง จป. ระดับหัวหน้างานที่ 119/2564</p> <p>/ นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน/ ข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัย อสพ. / กฎกระทรวง การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน/บุคลากรหน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัย</p> <p>ในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2565</p> <p>2. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ดำเนินการจัดประชุม ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 9.30 น.-- 12.00 น. เพื่อรายงานเรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ 1/2566 เรื่อง คำสั่งแต่งตั้ง คปอ. ที่ 36/2565 คือ คำสั่งแต่งตั้ง จป. ระดับวิชาชีพ ที่ 42/2565 / คำสั่งแต่งตั้ง จป. ระดับบริหาร ที่ 118/2564 / คำสั่งแต่งตั้ง จป. ระดับหัวหน้างานที่ 119/2564/ นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน /และเรื่องพิจารณาประกาศข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>3. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ดำเนินการจัดประชุม ครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2566 เวลา 9.30 น.-- 12.00 น. ได้เสนอเรื่องพิจารณาโครงการฝึกอบรม การปฐมพยาบาลและฝึกซ้อมดับเพลิงขั้นต้น ประจำปี 2566 / การเข้าร่วมนิทรรศการ งานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ</p>	<p>สทม./สวศ./คก.คปอ.</p>