



ที่ สทม./๐๘๕.๑

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
(ไตรมาส ๒/๒๕๖๖)

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหาร

ตามที่องค์การสวนพฤษศาสตร์ ได้ดำเนินการประกาศเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HCM) ประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ (HCM) ขององค์การสวนพฤษศาสตร์ สอดคล้องต่อแผนยุทธศาสตร์องค์กร แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว องค์การสวนพฤษศาสตร์ โดยความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการกำกับกิจการที่ดีและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและกำกับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ และคณะกรรมการองค์การสวนพฤษศาสตร์พิจารณา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยให้ความครอบคลุมด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กร : BGO
๒. นโยบายด้านการจัดการสมรรถนะ ชีตความสามารถของพนักงานองค์การฯ
๓. นโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์หรือระบบการเรียนรู้และการพัฒนา
๔. นโยบายการบริหารโครงสร้างและอัตรากำลัง
๕. นโยบายการสรรหาและว่าจ้าง
๖. นโยบายการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์
๗. นโยบายการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๘. นโยบายการบริหารจัดการคนเก่ง
๙. นโยบายสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน
๑๐. นโยบายการบริหารจัดการระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์

และเพื่อเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดัน วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ส่วนทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงานปฏิบัติงานด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ไตรมาส ๒/๒๕๖๖) ส่วนทรัพยากรมนุษย์ จึงขอส่งรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ไตรมาส

๒/๒๕๖๖) เพื่อให้ผู้บริหารได้รับทราบผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนปฏิบัติงานการบริหารทุน  
มนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๖ (ไตรมาส ๒/๒๕๖๖) รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายดนัย สรรพศรี)

หัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์

เรื่อง แร.ส่วนทรัพยากรมนุษย์

รายงานผลการปฏิบัติงานนอกกรอบแผนงบประมาณ ๒๕๖๖



18 Nov 66





**ประกาศองค์การสวนพฤกษศาสตร์**  
**เรื่อง นโยบายการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Resource : HCM)**

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ สอดคล้องต่อแผนยุทธศาสตร์องค์กร แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว องค์การสวนพฤกษศาสตร์ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยความเห็นชอบ จากคณะกรรมการกำกับกิจการที่ดีและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและกำกับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ และคณะกรรมการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ พิจารณา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. นโยบายส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กร : BGO

อ.ส.พ. ให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งหวังให้พนักงานแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับทิศทาง ความเชื่อ คุณค่า และค่านิยมของ อ.ส.พ. ผ่านกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ และกิจกรรมต่างๆ

๒. นโยบายด้านการจัดการสมรรถนะ ชีตความสามารถของพนักงาน อ.ส.พ.

อ.ส.พ มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถหรือสมรรถนะของพนักงานอย่างชัดเจน โดยมีสมรรถนะทั้ง สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะด้านผู้นำ (Leadership Competency) ที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำในทุกกระดับ และเป็นผู้นำที่ไว้วางใจ มีความสามารถ และปลดปล่อยศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ที่มุ่งเน้นทักษะตามกรอบหน้าที่ของระดับบริหาร และ สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Functional Competency) ที่มุ่งเน้นความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี และการเชื่อมโยงกับการจัดการความรู้ในระดับบุคคล

๓. นโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์หรือระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

อ.ส.พ. มุ่งเน้นให้การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อผลักดันเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ อ.ส.พ. เนื่องด้วย อ.ส.พ. มีลักษณะเป็นองค์กรพื้นฐานความรู้ ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์ของ อ.ส.พ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าทั้งทางวิชาการ การอนุรักษ์ รวมถึง การพัฒนาดังกล่าวต้องสอดคล้องกับการจัดการความรู้ และนวัตกรรม

๔. นโยบายการบริหารโครงสร้างและอัตรากำลัง

อ.ส.พ. มุ่งเน้นการวางระบบ และกระบวนการในการจัดการอัตรากำลังคน และการใช้ข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เพื่อสร้างประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการอัตรากำลังคน และการจ้างงาน รวมถึงการบริหารจัดการต้นทุนต่างๆ ค่าใช้จ่ายต่างๆ และการลงทุนต่างๆ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ให้สอดคล้องต่อแผนยุทธศาสตร์องค์กรและแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทุนมนุษย์

๕. นโยบายการสรรหาและว่าจ้าง

อ.ส.พ. มุ่งเน้นการสรรหาและว่าจ้าง ตลอดทั้งการคัดเลือกบุคลากร การบริหารจัดการสภาพการจ้างทั้งหมดให้สอดคล้องต่อข้อกำหนด ตลอดทั้ง การใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์อื่นๆ เพื่อให้สามารถรับบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ซึ่งจะผนวกเข้ากับแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง และเส้นทางอาชีพตามที่กำหนด

๖. นโยบายการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์

อ.ส.พ. มุ่งเน้นการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ บนกระบวนการและหลักการที่ถูกต้อง พิจารณาทั้งในมิติของ สมรรถนะ เส้นทางอาชีพ ความสามารถในการจ่ายของ อ.ส.พ. ความเป็นธรรม ภายใต้การปฏิบัติตามหลักกฎหมาย และความสามารถในการแข่งขันของตลาด



๗. นโยบายการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อ.ส.พ. มุ่งเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยหลักการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์องค์กร แผนยุทธศาสตร์สำนัก สู่ดัชนีชี้วัดระดับหน่วยงานและ/หรือบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่า การทำงานของพนักงานจะสอดคล้องต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร และใช้กระบวนการประเมินผลที่ถูกต้อง โปร่งใส สื่อสารหลักเกณฑ์อย่างถ่วงน้ำหนัก

๘. นโยบายการบริหารจัดการคนเก่ง

อ.ส.พ. มุ่งเน้นการบริหารจัดการทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการกลุ่มคนเก่ง หรือ Talent Management เพื่อให้กลุ่มคนเหล่านั้นเป็นกำลังที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการสร้างความยั่งยืนให้แก่ อ.ส.พ. ทั้งในทางกิจการและวิชาการ

๙. นโยบายสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

อ.ส.พ. ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานอย่างมาก เนื่องด้วยเล็งเห็นถึงคุณภาพการใช้ชีวิตของพนักงาน ความปลอดภัยของการปฏิบัติงานของพนักงาน ต่อลูกค้าผู้เข้ามาเยี่ยมชมและใช้บริการในพื้นที่ของ อ.ส.พ.

๑๐. นโยบายการบริหารจัดการระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

อ.ส.พ. มุ่งเน้นต่อการผลักดันให้ก้าวไปสู่การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตอบสนองต่อการก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลตามแนวทางยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และการให้ความสำคัญต่อการใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ ที่เรียกว่า HR Analytics เพื่อใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์และการสร้างกลยุทธ์ จนถึงระดับปฏิบัติการในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญในการผลักดัน อ.ส.พ. ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายปวิช เฉลิมวัฒน์)

ผู้อำนวยการองค์การสวนพฤกษศาสตร์

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566 (รอบ 6 เดือน 1 ต.ต 65 – 31 มี.ค 66)

### ตามนโยบายการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM)

**วัตถุประสงค์:** เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ สอดคล้องต่อแผนยุทธศาสตร์องค์กร แผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนมนุษย์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว องค์การสวนพฤกษศาสตร์ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยความเห็นชอบ จากคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และกำกับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
1.นโยบายส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กร : BGO	เพื่อ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งหวังให้พนักงานแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับทิศทาง ความเชื่อ คุณค่า และค่านิยมของ อ.ส.พ. ผ่านกระบวนการพัฒนา การเรียนรู้ และกิจกรรมต่างๆ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กร	1. ดำเนินการจัดทำคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ของพนักงานทุกคนในองค์การฯ เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม และตรวจสอบได้เป็นที่เชื่อถือและยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนที่เกี่ยวข้อง	-ไม่มี -
2. นโยบายด้านการจัดการสมรรถนะ ชีตความสามารถของพนักงาน อ.ส.พ.	เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถหรือสมรรถนะของพนักงานอย่างชัดเจนโดยมีสมรรถนะทั้ง สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะด้านผู้นำ (Leadership Competency) ที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำในทุกกระดับ และเป็นผู้นำที่ไว้วางใจ มีความสามารถ และปลดปล่อยศักยภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ที่มุ่งเน้นทักษะตามกรอบแนวหน้าที่ของระดับบริหาร และ สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Functional Competency) ที่มุ่งเน้นความรู้ ทักษะ ทักษะคนคิด และการเชื่อมโยงกับการจัดการความรู้ในระดับบุคคล	1.พนักงาน 100% ได้รับการประเมินขีดความสามารถ และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 2. มีระบบบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CMP) สำหรับตำแหน่งหลัก 100% และทั้งหมดทุกตำแหน่งที่สำคัญภายในปี 2566	1.ดำเนินกิจกรรมทบทวน Competency ทุกระดับ (Core, Managerial, Functional Competency) 2. ดำเนินการออกแบบวิธีการประเมิน Competency Base Assessment และกระบวนการประเมิน 3. ดำเนินการสื่อสารไปยังพนักงานที่ต้องได้รับการประเมิน Competency Base Assessment	-ไม่มี -

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
3. นโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์หรือระบบการเรียนรู้และการพัฒนา	เพื่อมุ่งเน้นให้การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อผลักดันเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของ อ.ส.พ. เนื่องด้วย อ.ส.พ. มีลักษณะเป็นองค์กรพื้นฐานความรู้ ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์ของ อ.ส.พ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าทั้งทางวิชาการ การอนุรักษ์ รวมถึง การพัฒนาดังกล่าวต้องสอดคล้องกับการจัดการความรู้ และนวัตกรรม	1.ระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ได้รับการนำไปปฏิบัติตามแผนงาน 100% 2. CMP ตำแหน่งหลัก 100% ภายในปี 2565 และพนักงานทุกตำแหน่งในปี 2566	1. ดำเนินการออกแบบและพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path) และวิธีการ Career Management ทั้งแบบ Horizontal , Vertical 2. ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management Committee : CMC) พร้อมฝึกอบรมบทบาท และความรู้	-ไม่มี -
4. นโยบายการบริหารโครงสร้างและอัตรากำลัง	เพื่อมุ่งเน้นการวางระบบ และกระบวนการในการจัดการอัตรากำลังคน และการใช้ข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เพื่อสร้างประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการอัตรากำลังคน และการจ้างงาน รวมถึงการบริหารจัดการต้นทุนต่างๆ ค่าใช้จ่ายต่างๆ และการลงทุนต่างๆ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ให้สอดคล้องต่อแผนยุทธศาสตร์องค์กรและแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทุนมนุษย์		1. ดำเนินการศึกษา ทบทวนโครงสร้างเงินเดือนในปัจจุบันตามข้อเสนอของ สปร. แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง และการปรับเปลี่ยนเงินเดือนให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ (ดำเนินการแบบมีระยะ (phasing)) 2. ดำเนินการศึกษา การสำรวจเงินเดือน ของตลาดที่มีความใกล้เคียงกัน (Salary Survey) 3. ดำเนินการออกแบบตัวแบบค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ 4. ดำเนินการตามระเบียบการอนุมัติต่อคณะกรรมการหรือบอร์ด	-ไม่มี -
5. นโยบายการสรรหาและว่าจ้าง	เพื่อมุ่งเน้นการสรรหาและว่าจ้าง ตลอดทั้งการคัดเลือกบุคลากร การบริหารจัดการสภาพการจ้างทั้งหมดให้สอดคล้องต่อข้อกำหนดฯ ตลอดทั้ง การใช้แนวทางเชิงกลยุทธ์อื่นๆ เพื่อให้สามารถรับบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ซึ่งจะผนวกเข้ากับแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง และเส้นทางอาชีพตามที่กำหนด	ระบบการบริหารทุนมนุษย์ได้รับการนำไปปฏิบัติตามแผนงาน 100%	1. คณะทำงานเพื่อพิจารณาการปรับสภาพการจ้างนำเสนอแนวทางในการดำเนินการต่อผู้บริหาร 2. ดำเนินการปฏิบัติตามมติที่ได้รับการอนุมัติ และรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ 3. ส่วนทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการใช้กระบวนการการจ้างงาน และกระบวนการต่าง ๆ ของการบริหารทุนมนุษย์	-ไม่มี -

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
6. นโยบายการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	เพื่อมุ่งเน้นการบริหารผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ บนกระบวนการและหลักการที่ต้องพิจารณาทั้งในมิติของ สมรรถนะ เส้นทางอาชีพ ความสามารถในการจ่ายของ อ.ส.พ ความเป็นธรรม ภายใต้การปฏิบัติตามหลักกฎหมายและความสามารถในการแข่งขันของตลาด	ระดับความสำเร็จในการ ออก แบบ และ สร้าง กระบวนการเชื่อมโยงต่อการลงทุน การบริหารจัดการทางการเงิน และ ผลตอบแทนจากการลงทุน 100%	1. ดำเนินการวิเคราะห์การทดแทนกำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง 2.ดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน และใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน (HROD) 3.ดำเนินการการออกแบบแนวทางพัฒนาผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความต้องการที่แตกต่างหลากหลายให้มากขึ้น 4.ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานการใช้ข้อมูลย้อนกลับและข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	-ไม่มี -
7. นโยบายการบริหารการประเมินผลปฏิบัติงาน	เพื่อมุ่งเน้นการประเมินผลปฏิบัติงานด้วยหลักการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์องค์กร แผนยุทธศาสตร์สำนัก สู่ดัชนีชี้วัดระดับหน่วยงานและ/หรือบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่า การทำงานของพนักงานจะสอดคล้องต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร และใช้กระบวนการประเมินผลที่ต้อง โปร่งใส สื่อสารหลักเกณฑ์อย่างถ่วงน้ำหนัก	ระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน ได้ รับ การ เชื่อมโยง และกระจายลงสู่พนักงานรายบุคคล 100%	1.ดำเนินการบูรณาการ KPIs ของทุกสำนัก และสร้างชุด KPIs ที่แต่ละสำนักรับผิดชอบร่วมกัน	-ไม่มี -
8. นโยบายการบริหารจัดการคนเก่ง	เพื่อมุ่งเน้นการบริหารจัดการทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการกลุ่มคนเก่งหรือ Talent Management เพื่อให้กลุ่มคนเหล่านั้นเป็นกำลังที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการสร้างความยั่งยืนให้แก่ อ.ส.พ. ทั้งในทางกิจการและวิชาการ	มี ระบบ การ บริหาร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (CMP) สำหรับตำแหน่งหลัก 100% และทั้งหมดทุกตำแหน่งที่สำคัญภายในปี 2566	ดำเนินงานด้านการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) และการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานครบทุกตำแหน่งงาน	-ไม่มี -

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
9. นโยบายสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	เพื่อให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานอย่างมาก เนื่องด้วยเล็งเห็นถึงคุณภาพการใช้ชีวิตของพนักงาน ความปลอดภัยของการปฏิบัติงานของพนักงาน ต่อลูกค้าผู้เข้ามาเยี่ยมชมและใช้บริการในพื้นที่ของ อ.ส.พ.	พัฒนาความปลอดภัยสภาพแวดล้อมการทำงานให้ได้มาตรฐานสากลภายในปี 2566	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดทำ ทบทวนกระบวนการ ระเบียบข้อบังคับ และการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย ตามกฎหมาย และมาตรฐานความปลอดภัย</li> <li>2. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้โดยอาศัยการประยุกต์จากกระบวนการมาตรฐาน</li> <li>3. จัดทำ ทบทวนกระบวนการ ระเบียบข้อบังคับ และการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย ตามกฎหมาย และมาตรฐานความปลอดภัย</li> <li>4. การจัดทำ Business Continuity Plan ตามแผนรองรับความเสี่ยง</li> </ol>	-ไม่มี -
10. นโยบายการบริหารจัดการระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	เพื่อมุ่งเน้นต่อการผลักดันให้ก้าวไปสู่การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตอบสนองต่อการก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลตามแนวทางยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และการให้ความสำคัญต่อการใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ ที่เรียกว่า HR Analytics เพื่อใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์และการสร้างกลยุทธ์ จนถึงระดับปฏิบัติการในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญในการผลักดัน อ.ส.พ. ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรได้	ระบบบริหารจัดการงานและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อก้าวอยู่ในระดับสากล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการศึกษาและทบทวนถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์</li> <li>2. ดำเนินการคัดเลือกระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม และตอบสนองต่อการทำงานขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ได้</li> <li>3. การดำเนินการติดตั้งระบบ ที่ต้องสามารถทำ HR Analytics ได้ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)</li> <li>4. การพนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถใช้ระบบได้ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)</li> </ol>	-ไม่มี -