

การดำเนินการตาม
แผนปฏิบัติการปี 2564 (ระยะเวลาดำเนินการ)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร

กิจกรรม ผลิตภัณฑ์ เป้าหมาย	กิจกรรมดำเนินการ	ความคืบหน้า
1	การทบทวนโครงสร้างองค์กรตามข้อเสนอของ สปร. และดำเนินการวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงสร้าง ต่อการบริหารจัดการในปัจจุบัน (การทบทวนและจัดทำข้อเสนอแนะ)	นำเสนอในรายงาน Gap analysis แล้ว
	การทบทวนโครงสร้างระดับตำแหน่ง โครงสร้างตำแหน่งงานตามกรอบของ สปร. (Job Structure / Job Family)	นำเสนอในรายงาน Gap analysis แล้ว
	การจัดทำ มาตรฐานตำแหน่งงานใหม่ โดยวิเคราะห์ถึงระดับองค์ประกอบ (Job Hierarchy and Function Analysis)	ดำเนินการไปแล้ว 90% เตรียมพร้อมสำหรับการประเมินสมรรถนะในเดือน พฤษภาคม 2564
	การสื่อสารให้แก่พนักงานทราบ ถึงการดำเนินการ เจือจาง การเปลี่ยนแปลง รวมถึงการวางแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	เดือนมิถุนายน 2564
	การจัดทำกระบวนการประมาณการอัตรากำลังคน และการวิเคราะห์อัตรากำลังคน และโครงสร้างอัตรากำลัง (Workforce Landscape)	ดำเนินการจัดทำกระบวนการแล้วเสร็จ 100% เตรียมนำไปดำเนินการในเดือน พฤษภาคม 2564
	การจัดทำกระบวนการสรรหา คัดเลือก และกำหนดนโยบายการสรรหา คัดเลือก พร้อม แนวทางในการทำ Job Rotation	ดำเนินการจัดทำกระบวนการแล้วเสร็จ 100% เตรียมนำไปดำเนินการในเดือน พฤษภาคม 2564 ส่วนแนวทางการทำ Job Rotation แล้วเสร็จหลังจากการประเมินสมรรถนะ
2	การจัด Workshop ในแต่ละสำนักเพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สำนัก กับ กิจกรรมผลิตภัณฑ์เป้าหมายและกำหนด ตัวชี้วัดระดับต่างๆ	ดำเนินการแล้วเสร็จ
	การออกแบบ พัฒนา และจัดทำแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายบุคคล (หรือ หน่วยงาน) กำหนด KPIs ระดับบุคคล	อยู่ในขั้นตอนการนำข้อมูลเพิ่มลงไปแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
	การสื่อสารถึงกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของปี 2564 ไปยังพนักงานทุกคน (ฝึกอบรมการใช้เครื่องมือ)	เดือน พฤษภาคม 2564
	การดำเนินการกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Process) เชื่อมโยงต่อการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง	กระบวนการได้รับการออกแบบแล้ว 100%
	การนำข้อมูลจากการประเมินมารวบรวม วิเคราะห์ และตัดเกรดการจ่ายผลตอบแทน (Normal Curve)	รอการประเมินผลจริงในรอบปี 2564
	การนำเสนอคณะทำงานเพื่ออนุมัติผลการประเมิน และการดำเนินการตามมติของบอร์ด ว่าด้วยการปรับเงินเดือน และการจ่ายผลตอบแทนพิเศษ(โบนัส)	รอการประเมินผลจริงในรอบปี 2564
3	การศึกษาถึงรายละเอียดของสภาพการจ้าง และข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	รอหารือกับคณะทำงาน
	การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาการปรับสภาพการจ้าง และ หาทางออกในการจัดการ (ตัวแทนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง)	รอหารือกับคณะทำงาน

แผนปฏิบัติการปี 2564 (ระยะเวลาดำเนินการ)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิผลของกระบวนการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม ผลักดัน เป้าหมาย	กิจกรรมดำเนินการ	ความคืบหน้า
1	การทบทวน Competency ทุกระดับ (Core , Managerial, Functional Competency)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%
	การออกแบบวิธีการประเมิน Competency Base Assessment และกระบวนการประเมิน	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%
	การสื่อสารไปยังพนักงานที่ต้องได้รับการประเมิน Competency Base Assessment	มีการประชุมในวันที่ 5 พฤษภาคม 2564
	การดำเนินการประเมิน เพื่อประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)	เดือนพฤษภาคม 2564
	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ และ KPIs	จะดำเนินการหลังการประเมินสมรรถนะ ในเดือนพฤษภาคม 2564
	การดำเนินการพัฒนาตามแผน ด้วยการใช้ Learning Model Approach และการประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ การวิเคราะห์ ความคุ้มค่าของการเรียนรู้ (ROI) **	จะดำเนินการหลังการประเมินสมรรถนะ ในเดือนพฤษภาคม 2564 จะดำเนินการ จัดทำ Training Master Plan
2	การวิเคราะห์กลุ่มตำแหน่งที่มีความสำคัญ (Critical Position) ตามแผนยุทธศาสตร์องค์กร และกลยุทธ์	จะดำเนินการหลังการประเมินสมรรถนะ ในเดือนพฤษภาคม 2564
	การกระบวนการในการคัดกรอง กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือก Candidate Successor	จะดำเนินการหลังการประเมินสมรรถนะ ในเดือนพฤษภาคม 2564
	การประเมิน Competency Base Assessment สำหรับกลุ่ม Candidate Successor	จะดำเนินการหลังการประเมินสมรรถนะ ในเดือนพฤษภาคม 2564
	การประเมิน Candidate Successor ตามตำแหน่งที่มีความสำคัญ ด้วยการใช้ 9 Grid เพื่อลำดับ Candidate Successor	จะดำเนินการหลังการประเมินสมรรถนะ ในเดือนพฤษภาคม 2564
	การจัดทำแผนในการพัฒนา Candidate Successor (พิจารณา จาก ระยะเวลาที่ Successor รายนั้นสามารถขึ้นมาเป็น Incumbent ได้)**	จะดำเนินการหลังการประเมินสมรรถนะ ในเดือนพฤษภาคม 2564

หมายเหตุ : ** งานบางส่วนเริ่มในปี 2564 และต่อเนื่องในปี 2565

กิจกรรม ผลักดัน เป้าหมาย	กิจกรรมดำเนินการ	ความคืบหน้า
3	การออกแบบและพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path) และ วิธีการ Career Management ทั้งแบบ Horizontal , Vertical	จะดำเนินการหลังการประเมินสมรรถนะในเดือนพฤษภาคม 2564
	การจัดตั้งคณะกรรมการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management Committee : CMC) พร้อมฝึกอบรมบทบาท และความรู้	ภายในเดือนพฤษภาคม 2564
	การนำผลการประเมินขีดความสามารถ (Competency Base Assessment) ของตำแหน่งที่กำหนดมาทำการวิเคราะห์ 9 Gird	จะดำเนินการหลังการประเมินสมรรถนะในเดือนพฤษภาคม 2564
	การจัดทำแผนพัฒนาตามสายความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan)	จะดำเนินการหลังการประเมินสมรรถนะในเดือนพฤษภาคม 2564
	การสื่อสารไปยังพนักงานตำแหน่งต่างๆ และ เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เดือนพฤษภาคม 2564
4	การประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับ 5 – 8 แบบ 360 องศา (360 Leadership Assessment)	วางแผนดำเนินการในเดือน มิถุนายน 2564
	การประเมิน Leadership Competency, Managerial Competency	วางแผนดำเนินการในเดือน มิถุนายน 2564
	การจัดทำ Leadership Development Program และ กำหนดตัวชี้วัด (Measurement Matric)	วางแผนดำเนินการในเดือน มิถุนายน 2564
	การดำเนินการพัฒนาตาม Program ที่กำหนดและติดตาม ประเมินตามตัวชี้วัดที่กำหนด **	วางแผนดำเนินการในเดือน มิถุนายน 2564
	การจัดทำรายงานสรุปการติดตามเพื่อนำสู่การพัฒนาในระดับต่อไปแก่ผู้บริหาร **	วางแผนดำเนินการในเดือน มิถุนายน 2564

แผนปฏิบัติการปี 2564 (ระยะเวลาดำเนินการ)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริหาร และการพัฒนาทุนมนุษย์

กิจกรรม ผลกดัน เป้าหมาย	กิจกรรมดำเนินการ	ความคืบหน้า
1	การทบทวนค่านิยม ชีตความสามารถหลัก Core Competency พร้อมทั้งแปลงให้อยู่ในรูปแบบระดับพฤติกรรม (Key Behavior)	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%
	การจัดทำการเชื่อมโยงระหว่าง Core Competency กับ การประเมินระดับขีดความสามารถ และ แผนการพัฒนาตาม Core Competency	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%
	การจัดทำการสื่อสาร ค่านิยม Core Competency ด้วยการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ อาทิ นิทรรศการ การฝึกอบรม	TBD
	การเชื่อมโยง Core Competency สูระบบการปฏิบัติงาน และทำการสื่อสาร ฝึกอบรมให้แก่พนักงานทุกคน	TBD
	การสร้างสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับ Core Competency , Core Value อาทิ การกำหนดให้มีการพูดถึง Core Value ทุกครั้งก่อนการประชุม	TBD
2	การศึกษาถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	TBD
	การคัดเลือกระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม และตอบสนองต่อการทำงานขององค์การสวนพฤกษได้**	TBD
	การดำเนินการติดตั้งระบบ ที่ต้องสามารถทำ HR Analytics ได้**	TBD
	การพนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถใช้ระบบได้**	

หมายเหตุ : ** งานบางส่วนเริ่มในปี 2564 และต่อเนื่องในปี 2565

กิจกรรม ผลักดัน เป้าหมาย	กิจกรรมดำเนินการ	ความคืบหน้า
3	การบูรณาการ KPIs ของทุกสำนัก และสร้างชุด KPIs ที่แต่ละสำนักรับผิดชอบร่วมกัน	ดำเนินการแล้วเสร็จ 100%
	การจัดตั้งคณะทำงาน (Cross Function Committee) เพื่อร่วมกันในการกำหนดกิจกรรม เพื่อสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีม แบบ Synergy	TBD
	การจัดการพัฒนา Synergy Teamwork Theme เป็นธีมหลักในการทำงานร่วมกัน และทำการประกวดผลงาน CFC (ส่วนนี้ เชื่อมโยงกับ CoP และการทำ Innovation Award)	TBD
	การกำหนด Synergy Team เป็นหนึ่งในตัวชี้วัด เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	TBD
4	การทบทวนผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ความ ปลอดภัยในวิชาชีพให้ได้ตามหลักเกณฑ์ของ กฎหมาย	เดือน พฤษภาคม 2564
	การจัดทำ ทบทวนกระบวนการ ระเบียบข้อบังคับ และ การปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย ตามกฎหมาย และมาตรฐานความปลอดภัย	
	การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่วางไว้โดยอาศัย การประยุกต์จากกระบวนการมาตรฐาน 18001	
	การจัดทำ Business Continuity Plan ตามแผน รองรับความเสี่ยง	

หมายเหตุ : ** งานบางส่วนเริ่มในปี 2564 และต่อเนื่องในปี 2565