



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ : สารบรรณกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โทร. 223,212,213 IP Phone 111210,111211  
ที่ ทส 1401/ว 415 วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง โครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

- เรียน
1. ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
  2. ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านสัตวแพทย์
  3. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง (พร้อมเรื่องเดิม)  
เพื่อโปรดทราบ และพิจารณาคำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ช.ส.ค.

(นางชุตติญา ลิ้มวชิรานันต์)  
หัวหน้าฝ่าย (ระดับ 8) ฝ่ายอำนวยการ  
สำนักบริหารกลาง  
ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์) โทร.๑๓๔ IP Phone ๑๕๒๐๐๐

ที่ ทส ๑๔๐๑/๒๘๔

วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง โครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

เรียน ผู้อำนวยการ

ตามที่คณะกรรมการขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ มีมติเห็นชอบแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๔ โดยในแผนการดำเนินงานดังกล่าวกำหนดให้มีกิจกรรมการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ดำเนินโครงการอย่างมีระบบ เป็นขั้นเป็นตอน และต่อเนื่อง ให้สามารถรักษาคนดีคนเก่งที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป ภายใต้กรอบแนวคิดว่าการคัดสรรพนักงานที่มีศักยภาพแล้วส่งเสริมเพิ่มเติมความรู้ให้เต็มศักยภาพ พร้อมกับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ จะทำให้องค์กรรักษาคนเก่งที่มีศักยภาพไว้กับองค์กรได้ ซึ่งกำหนดให้โครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) เป็นโครงการหนึ่งในกลยุทธ์ข้างต้น ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด ส.บ.ก. จึงได้ดำเนินการ

๑. ศึกษาหลักเกณฑ์การบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่ผ่านมา แผนการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของ อ.อ.ป. นโยบายกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ อาทิ รัฐวิสาหกิจ ส่วนราชการ และนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้สอดคล้อง กับแผนการดำเนินงานและยุทธศาสตร์ อ.อ.ป. เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

๒. จัดทำโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง ประจำปี ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรด

๑) อนุมัติโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง ประจำปี ๒๕๖๔

๒) แจ้งทุกหน่วยงานเพื่อทราบและให้การสนับสนุนในการดำเนินโครงการ

๓) ส.ว.ป. ดำเนินการเผยแพร่เผยแพร่โครงการฯ ลงในเว็บไซต์ของ อ.อ.ป. (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

หัวข้อการกับดูแลกิจการที่ดี /มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ)

(นายธีระยุทธ กลัดพรหม)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

- อนุมัติ (๑)

- ดำเนินการ (๒) (ส.ว. ก)

นรพ.ก.

๒๓.๑.๖๔

นางพรเพ็ญ รวีลาวัณย์  
ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

(นายประสิทธิ์ เกิดโต)

รองผู้อำนวยการ

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

49/น 10.08 น ๒๓.๑.๖๔  
วันที่ 24/1 45/1.  
- 1/ก.พ. 2564



## โครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent management) ประจำปี ๒๕๖๔

พื้นฐานสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรย่อมเกิดขึ้นจากตัวพนักงานเป็นหลัก พนักงานจึงเป็นเสมือนฐานรากที่สำคัญที่จะผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผลงานขององค์กรดีขึ้นสามารถแข่งขันกับคู่แข่งภายนอกได้ และสามารถทำให้องค์กรเติบโตต่อไปได้อย่างยั่งยืนคณะผู้จัดทำในฐานะสำนักบริหารกลาง จำเป็นต้องวางแผนออกแบบและพัฒนากิจกรรมให้เหมาะสมและสามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จึงดำเนินการจัดทำโครงการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) อย่างมีระบบ เป็นขั้นตอน และต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรักษาคนดีคนเก่งที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่กับ

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้  
Forest Industry Organization



# โครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent management)

ประจำปี ๒๕๖๔

## ๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือบุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ มีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของ อ.อ.ป

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาล ให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม กลยุทธ์ที่ ๑๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กิจกรรมการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ดำเนินโครงการอย่างมีระบบ เป็นขั้นเป็นตอน และต่อเนื่อง ให้สามารถรักษาคณตคนเก่งที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป ภายใต้กรอบแนวคิดว่าการคัดสรรพนักงานที่มีศักยภาพแล้วส่งเสริมเพิ่มเติมความรู้ให้เต็มศักยภาพพร้อมกับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ จะทำให้องค์กรรักษาคณตคนเก่งที่มีศักยภาพไว้กับองค์กรได้

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จึงได้มีการดำเนินการคัดสรรพนักงานที่มีศักยภาพสูงและส่งเสริมเพิ่มเติมความรู้ให้เต็มศักยภาพพร้อมกับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ โดยได้จัดทำโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ สำหรับในปี ๒๕๖๔ เป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากเดิม และได้มีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อส่งเสริมพัฒนาพนักงานที่มีความสามารถพิเศษหรือมีศักยภาพสูงให้พร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดี และลดการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร

(๓) เพื่อวางแผนการพัฒนาและธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

(๔) เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งงานสำคัญๆ เนื่องจากการลาออกจากงานของพนักงาน

(๕) สร้างผู้นำ/ผู้บริหารรุ่นใหม่ในอนาคต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

## ๓. งบประมาณ

งบบริหารของสำนักบริหารกลาง

## ๔. เป้าหมาย

มีการดำเนินการเพื่อสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพสูงสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรตามแผนปฏิบัติการ ร้อยละ ๑๐๐ และมีการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

**๕. ระยะเวลาดำเนินการ**

ปี ๒๕๖๔ (ม.ค.-ธ.ค.)

**๖. ตัวชี้วัด**

- (๑) เชิงคุณภาพ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูงได้ ๑๐๐ %
- (๒) เชิงปริมาณ จำนวน Talent ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ (ด้านตลาด, ด้านอุตสาหกรรม และด้านท่องเที่ยว)

**๗. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

- (๑) สามารถรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด
- (๒) มีผู้นำผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูงสามารถขับเคลื่อน/องค์กรให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในอนาคต

**๘. ประเมินผลโครงการ**

ประเมินความสำเร็จจากความสามารถในการดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔

**๙. ผู้รับผิดชอบ**

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกลาง

**๑๐. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ**

- (๑) ศึกษาหลักเกณฑ์การบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่ผ่านมา แผนการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของ อ.อ.ป. นโยบายกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ อาทิ รัฐวิสาหกิจ ส่วนราชการ และนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานและยุทธศาสตร์ อ.อ.ป. ปี ๒๕๖๔ เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น
- (๒) จัดทำโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูงเสนอ อ.อ.ป. ให้ความเห็นชอบ
- (๓) คณะกรรมการโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง ประจำปี ๒๕๖๓ เสนอ อ.อ.ป. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- (๔) เวียนหลักเกณฑ์ให้ทุกหน่วยงานทราบเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงาน
- (๕) หน่วยงานรายงานผลการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้ อ.อ.ป. ทราบ เพื่อประกาศใน เว็บไซต์ อ.อ.ป.
- (๖) ประชุมคณะกรรมการโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง เพื่อพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงานและกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง
- (๗) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของ อ.อ.ป. ให้ทราบโดยทั่วกัน
- (๘) จัดทำบันทึกถึงหน่วยงานเพื่อสอบถามความคิดเห็นต่อการดำเนินการตามโครงการการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง

(๙) บริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูงตามแนวทางที่กำหนด

- ๑) การพัฒนา/ฝึกอบรมพนักงานที่มีศักยภาพสูงเพื่อเติมเต็มช่องว่างขีดความสามารถของพนักงานที่มีศักยภาพสูงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ๒) ส่งเสริมประสบการณ์ การทำงานที่หลากหลาย โดยเน้นการเรียนรู้ในลักษณะ On The Job Training หรือ ผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ในหน่วยงาน/ต่างหน่วยงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานที่มีศักยภาพสูงได้มีโอกาสเรียนรู้ทั้งความรู้ ทักษะ ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน
- ๓) เสริมสร้างแรงจูงใจโดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ

(๑๐) ติดตามประเมินผลการพัฒนาเพื่อรักษามาตรฐานของการเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูง

๑) พนักงานที่เป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางที่เหมาะสมแล้วให้หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทำการประเมินผลประกอบการปฏิบัติงานตามแบบประเมินพนักงานที่มีศักยภาพสูง ทุกๆ ๑ ปี

๒) กรณีไม่ผ่านการประเมินผลในปีแรกให้หน่วยงานทบทวนวิธีการพัฒนาให้เหมาะสม และหากไม่ผ่านการประเมินผลภายหลังได้รับการพัฒนาตั้งแต่ ๒ ครั้ง ขึ้นไปจะถือว่าพนักงานดังกล่าวไม่เป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูง แต่พนักงานดังกล่าวสามารถเข้ารับการคัดเลือกใหม่ โดยต้องผ่านหลักเกณฑ์ตามเงื่อนไขที่องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้กำหนด



แผนปฏิบัติการโครงการการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent management) ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แผนปฏิบัติการ	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.	ตค.	พย.	ธค.
๑	ศึกษาหลักเกณฑ์การบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่ผ่านมาแผนการดำเนินงานวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของ อ.อ.ป. นโยบายกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ อาทิ รัฐวิสาหกิจ ส่วนราชการ และนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาปรับปรุงหลักเกณฑ์ ให้สอดคล้อง กับแผนการดำเนินงาน และยุทธศาสตร์ อ.อ.ป. เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น	←	→										
๒	จัดทำโครงการการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง เสนอ อ.อ.ป.ให้ความเห็นชอบ	←	→										
๓	คณะกรรมการโครงการการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง เสนอ อ.อ.ป. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ			←	→								
๔	เวียนหลักเกณฑ์ให้ทุกหน่วยงานทราบเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงาน					←	→						
๕	หน่วยงานรายงานผลการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้ อ.อ.ป. ทราบ เพื่อประกาศในเว็บไซต์ อ.อ.ป.						←	→					
๖	ประชุมคณะกรรมการโครงการการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง เพื่อพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงานและกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง						←	→					
๗	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของ อ.อ.ป. ให้ทราบโดยทั่วกัน							←	→				
๘	จัดทำบันทึกถึงหน่วยงานเพื่อสอบถามความคิดเห็นต่อการดำเนินการตามโครงการการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง								←	→			
๙	บริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูงตามแนวทางที่กำหนด										←	→	
๑๐	ติดตามประเมินผลการพัฒนาเพื่อรักษามาตรฐานของการเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูง											←	→

หมายเหตุ : การติดตามประเมินผลการพัฒนาเพื่อรักษามาตรฐานของการเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงจะเริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือน พ.ย.-ธ.ค.