



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สารบรรณกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โทร. 223,212,213 IP Phone 111210,111211
ที่ ทส 1401/ว 593 วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง โครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

- เรียน
1. ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
 2. ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านสัตวแพทย์
 3. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยพัฒนาการจัดการป่าไม้เศรษฐกิจอย่างยั่งยืน (เผยแพร่บนเว็บไซต์ อ.อ.ป.)
 4. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง (พร้อมเรื่องเดิม)
เพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ชุตินญา

(นางชุตินญา ลิ้มวชิรานันต์)

หัวหน้าฝ่าย (ระดับ 8) ฝ่ายอำนวยการ

สำนักบริหารกลาง

ปฏิบัติแทนผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์) โทร. ๑๓๔ IP Phone ๑๕๒๐๐๐

ที่ ทส ๑๔๐๑/๔๗๗

วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง โครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

เรียน ผู้อำนวยการ

ตามแผนยุทธศาสตร์องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม กลยุทธ์ที่ ๑๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบการประเมินผลรัฐวิสาหกิจ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง และพนักงานมีความผูกพันและภูมิใจในองค์กร กำหนดให้โครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) เป็นโครงการหนึ่งในกลยุทธ์ข้างต้น ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ประกอบกับตามบันทึกข้อตกลงระหว่างองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้กับสำนักบริหารกลาง ประจำปี ๒๕๖๓ กำหนดตัวชี้วัดให้มีการจัดโครงการ/กิจกรรม การบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ และเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงดังกล่าวข้างต้น ส.บก. ได้จัดทำโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประจำปี ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) สมฤทธิ์ผล เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ให้ความเห็นชอบโครงการฯ
- (๒) ให้ ส.บก. แจงเวียนโครงการฯ ให้ทุกหน่วยงานเพื่อทราบ
- (๓) ให้ ส.ว.ป. เผยแพร่โครงการฯ ลงในเว็บไซต์ของ อ.อ.ป. สำนักบริหารกลาง ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

หัวข้องานโยบาย/แผน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายธีระยุทธ กลัดพรหม)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

- นันทนา อม (๑)

- พล.ต.อ. สุวิทย์ วิบุลย์ปิติ (๒) และ (๓)

นร.พ.จ.

๑๗ ก.พ. ๖๓
ในางพรเพ็ญ วรวิลาวัณย์

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

17 มี.ค. 63

(นายประสิทธิ์ เกิดโต)

รองผู้อำนวยการ

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

รับที่ 1917

17 ก.พ. 2563

704/ป

3/12.03

17/12/63
14.58 น.

669/๔6 1๖.๕๙ น 17 ก.พ. 63

ตัวชี้วัด	คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ										
	<table border="1" data-bbox="754 300 2030 397"> <tr> <td data-bbox="754 300 891 351">ระดับ 4</td> <td data-bbox="891 300 2030 351">ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับ Core Business Enablers</td> </tr> <tr> <td data-bbox="754 351 891 397">ระดับ 5</td> <td data-bbox="891 351 2030 397">ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 4 และมีการเผยแพร่ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มากกว่า 1 ช่องทาง</td> </tr> </table> <ul data-bbox="703 405 2043 813" style="list-style-type: none"> ● แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2563 ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) ชื่อแผนงาน (2) วัตถุประสงค์ (3) ขั้นตอนและกิจกรรมดำเนินงาน (4) ระยะเวลาการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอนและกิจกรรมการดำเนินงานในปีบัญชี 2563 รายเดือน (Gantt chart) (5) งบประมาณค่าใช้จ่าย (6) ผู้รับผิดชอบ (7) เป้าหมายประจำปีบัญชีที่ทำนายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนงาน (8) ตัวชี้วัดที่สามารถใช้ติดตามประเมินผลได้ ทั้งในแง่ของเชิงปริมาณ (Output) และคุณภาพ (Outcome) ● การสรุปรายงาน อย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (1) สรุปรายละเอียดผลการดำเนินงาน (2) ปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงาน (3) แนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานตามข้อ (2) และกำหนดการรายงานผล ภายในวันที่ 15 มกราคม 2564 ● ทั้งนี้ หากองค์ประกอบไม่ครบถ้วนจะถูกปรับลดคะแนน ไม่เกิน 1 คะแนน จากผลการประเมินตัวชี้วัดนี้ 	ระดับ 4	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับ Core Business Enablers	ระดับ 5	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 4 และมีการเผยแพร่ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มากกว่า 1 ช่องทาง						
ระดับ 4	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับ Core Business Enablers										
ระดับ 5	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 4 และมีการเผยแพร่ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มากกว่า 1 ช่องทาง										
4) การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	<ul data-bbox="703 913 2043 997" style="list-style-type: none"> ● ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (น้ำหนักร้อยละ 2) โดยมีรายละเอียดของค่าเกณฑ์วัดแต่ละระดับ ดังนี้ <table border="1" data-bbox="754 1005 2030 1398"> <tr> <td data-bbox="754 1005 891 1090">ระดับ 1</td> <td data-bbox="891 1005 2030 1090">จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="754 1090 891 1136">ระดับ 2</td> <td data-bbox="891 1090 2030 1136">ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ได้ร้อยละ 80</td> </tr> <tr> <td data-bbox="754 1136 891 1221">ระดับ 3</td> <td data-bbox="891 1136 2030 1221">ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ได้ร้อยละ 100 ครบ 3 ด้าน คือ ด้านการตลาด ด้านอุตสาหกรรมไม้ และด้านท่องเที่ยว</td> </tr> <tr> <td data-bbox="754 1221 891 1313">ระดับ 4</td> <td data-bbox="891 1221 2030 1313">ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และสามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในเชิงธุรกิจหรือการพัฒนาองค์กร ได้มากกว่าร้อยละ 80</td> </tr> <tr> <td data-bbox="754 1313 891 1398">ระดับ 5</td> <td data-bbox="891 1313 2030 1398">ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และสามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในเชิงธุรกิจหรือการพัฒนาองค์กร ได้มากกว่าร้อยละ 90</td> </tr> </table>	ระดับ 1	จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ	ระดับ 2	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ได้ร้อยละ 80	ระดับ 3	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ได้ร้อยละ 100 ครบ 3 ด้าน คือ ด้านการตลาด ด้านอุตสาหกรรมไม้ และด้านท่องเที่ยว	ระดับ 4	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และสามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในเชิงธุรกิจหรือการพัฒนาองค์กร ได้มากกว่าร้อยละ 80	ระดับ 5	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และสามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในเชิงธุรกิจหรือการพัฒนาองค์กร ได้มากกว่าร้อยละ 90
ระดับ 1	จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ										
ระดับ 2	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ได้ร้อยละ 80										
ระดับ 3	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ได้ร้อยละ 100 ครบ 3 ด้าน คือ ด้านการตลาด ด้านอุตสาหกรรมไม้ และด้านท่องเที่ยว										
ระดับ 4	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และสามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในเชิงธุรกิจหรือการพัฒนาองค์กร ได้มากกว่าร้อยละ 80										
ระดับ 5	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และสามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในเชิงธุรกิจหรือการพัฒนาองค์กร ได้มากกว่าร้อยละ 90										

ตัวชี้วัด	คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ										
	<ul style="list-style-type: none"> • แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2563 ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) ชื่อแผนงาน (2) วัตถุประสงค์ (3) ขั้นตอนและกิจกรรมดำเนินงาน (4) ระยะเวลาการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอนและกิจกรรมการดำเนินงานในปีบัญชี 2563 รายเดือน (Gantt chart) (5) งบประมาณค่าใช้จ่าย (6) ผู้รับผิดชอบ (7) เป้าหมายประจำปีบัญชีที่ทำนายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนงาน (8) ตัวชี้วัดที่สามารถใช้ติดตามประเมินผลได้ ทั้งในแง่ของเชิงปริมาณ (Output) และคุณภาพ (Outcome) • การสรุปรายงาน อย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (1) สรุปรายละเอียดผลการดำเนินงาน (2) ปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงาน (3) แนวทางการแก้ไขปัญหาลักษณะที่มีผลต่อการดำเนินงานตามข้อ (2) และกำหนดการรายงานผลภายในวันที่ 15 มกราคม 2564 • ทั้งนี้ หากองค์ประกอบไม่ครบถ้วนจะถูกปรับลดคะแนน ไม่เกิน 1 คะแนน จากผลการประเมินตัวชี้วัดนี้ • กรณีไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกหรือคัดเลือกแล้วไม่มีผู้ที่เหมาะสม จะไม่นำระดับความสำเร็จในระดับ 4 และ ระดับ 5 มาคำนวณตัวชี้วัดนี้ แต่จะต้องจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในอดีตบันทึกเป็นคลิปวิดีโอเผยแพร่บนเว็บไซต์ อ.อ.ป. และสื่อออนไลน์มาดำเนินการแทนเรื่องดังกล่าวจึงจะได้รับระดับคะแนน 5 										
<p>5) การสร้างความผูกพันและธำรงรักษาบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จในการสร้างความผูกพันและธำรงรักษาบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ 2) โดยมีรายละเอียดของค่าเกณฑ์วัดแต่ละระดับ ดังนี้ <table border="1" data-bbox="809 859 2088 1179"> <tbody> <tr> <td data-bbox="809 859 946 905">ระดับ 1</td> <td data-bbox="946 859 2088 905">จัดทำแผนปฏิบัติการให้มีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="809 905 946 951">ระดับ 2</td> <td data-bbox="946 905 2088 951">ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 80</td> </tr> <tr> <td data-bbox="809 951 946 997">ระดับ 3</td> <td data-bbox="946 951 2088 997">ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 100</td> </tr> <tr> <td data-bbox="809 997 946 1090">ระดับ 4</td> <td data-bbox="946 997 2088 1090">ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และเสนอแนวทางแก้ไขปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของผู้ปฏิบัติงาน ให้ อ.อ.ป. พิจารณา โดยให้มีความเหมาะสมกับสถานภาพขององค์กร</td> </tr> <tr> <td data-bbox="809 1090 946 1179">ระดับ 5</td> <td data-bbox="946 1090 2088 1179">ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 4 และดำเนินการตามแนวทางแก้ไขฯ ที่ อ.อ.ป. พิจารณาให้ดำเนินการ ได้อย่างครบถ้วน</td> </tr> </tbody> </table> 	ระดับ 1	จัดทำแผนปฏิบัติการให้มีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ	ระดับ 2	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 80	ระดับ 3	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 100	ระดับ 4	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และเสนอแนวทางแก้ไขปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของผู้ปฏิบัติงาน ให้ อ.อ.ป. พิจารณา โดยให้มีความเหมาะสมกับสถานภาพขององค์กร	ระดับ 5	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 4 และดำเนินการตามแนวทางแก้ไขฯ ที่ อ.อ.ป. พิจารณาให้ดำเนินการ ได้อย่างครบถ้วน
ระดับ 1	จัดทำแผนปฏิบัติการให้มีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ										
ระดับ 2	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 80										
ระดับ 3	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 100										
ระดับ 4	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และเสนอแนวทางแก้ไขปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของผู้ปฏิบัติงาน ให้ อ.อ.ป. พิจารณา โดยให้มีความเหมาะสมกับสถานภาพขององค์กร										
ระดับ 5	ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 4 และดำเนินการตามแนวทางแก้ไขฯ ที่ อ.อ.ป. พิจารณาให้ดำเนินการ ได้อย่างครบถ้วน										



โครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

ประจำปี ๒๕๖๓

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไป สู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ หน่วยงาน
จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน บุคลากรจึงเป็นเสมือนฐานรากที่สำคัญที่จะผลักดัน
ส่งเสริม สนับสนุนให้ผลงานขององค์กรดีขึ้น และสามารถทำให้องค์กรเติบโตต่อไปได้อย่างยั่งยืน คณะผู้จัดทำในฐานะ
สำนักบริหารกลางจำเป็นต้องวางแผนและพัฒนากิจกรรมให้เหมาะสมและสามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่
อาจเปลี่ยนแปลง ในอนาคตได้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ขององค์การอุตสาหกรรม
ป่าไม้ จึงดำเนินการจัดทำโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) อย่างมีระบบ
เป็นขั้นตอน และต่อเนื่องเพื่อให้สามารถรักษาคณาคนเก่งที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

โครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง

(Talent management)

ประจำปี ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

องค์ประกอบที่มีความสำคัญขององค์กร คือ บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ กระบวนการบริหารงานบุคคลจึงต้องมีขั้นตอนในการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือบุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน จึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ มีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาล ให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร ๑๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบการประเมินผลรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและพนักงานมีความผูกพันและภูมิใจในองค์กร กำหนดให้โครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) เป็นโครงการหนึ่งในกลยุทธ์ฯ ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จึงได้มีการดำเนินการคัดสรรพนักงานที่มีศักยภาพสูงและส่งเสริมเพิ่มเติมความรู้ให้เต็มศักยภาพพร้อมกับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ โดยได้จัดทำโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ สำหรับในปี ๒๕๖๓ เป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากเดิม และได้มีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

- (๑) เพื่อส่งเสริมพัฒนาพนักงานที่มีความสามารถพิเศษหรือมีศักยภาพสูงให้พร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๒) เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดี และลดการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร
- (๓) เพื่อวางแผนการพัฒนาและธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด
- (๔) เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งงานสำคัญๆ เนื่องจากการลาออกจากงานของพนักงาน
- (๕) สร้างผู้นำ/ผู้บริหารรุ่นใหม่ในอนาคต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

๓. เป้าหมาย

มีการดำเนินการเพื่อสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพสูงสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรตามแผนปฏิบัติการร้อยละ ๑๐๐ และมีการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

๔. งบดำเนินงาน

งบบริหารของสำนักบริหารกลาง

๕. เป้าหมาย

มีการดำเนินการเพื่อสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพสูงสุดคล้องกับเป้าหมายองค์กรตามแผนปฏิบัติการ ร้อยละ ๑๐๐ และมีการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

๖. งบดำเนินงาน

งบประมาณ ของสำนักบริหารกลาง

๗. ระยะเวลาดำเนินการ

ปี ๒๕๖๓

๘. ตัวชี้วัด

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

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

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

๑๐. ประเมินผลโครงการ

ประเมินความสำเร็จจากความสามารถในการดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๓

๑๑. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกลาง

๑๒. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ

- (๑) ศึกษาหลักเกณฑ์การบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่ผ่านมา แผนการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ประจำปี ๒๕๖๒ ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ นโยบายกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ อาทิเช่น รัฐวิสาหกิจ ส่วนราชการ
- (๒) นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาวิเคราะห์ และปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน และยุทธศาสตร์ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ปี ๒๕๖๓ เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น
- (๓) จัดทำโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) เสนอองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ให้ความเห็นชอบ
- (๔) คณะกรรมการฯ ประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ เสนอองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ให้ความเห็นชอบ

(๕) เวียนหลักเกณฑ์ให้ทุกหน่วยงานทราบเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงาน

(๖) หน่วยงานรายงานผลการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ทราบ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๗) รวบรวมรายชื่อพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่หน่วยงานเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนดให้มีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน พร้อมพิจารณากำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคล

(๘) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ให้ทุกหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน

(๙) บริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูงตามแนวทางที่กำหนด

๑) การพัฒนา/ฝึกอบรมพนักงานที่มีศักยภาพสูงเพื่อเติมเต็มช่องว่างขีดความสามารถของพนักงานที่มีศักยภาพสูงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒) ส่งเสริมประสบการณ์ การทำงานที่หลากหลาย โดยเน้นการเรียนรู้ในลักษณะ On The Job Training หรือ ผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ในหน่วยงาน/ต่างหน่วยงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานที่มีศักยภาพสูงได้มีโอกาสเรียนรู้ทั้งความรู้ ทักษะ ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน

๓) เสริมสร้างแรงจูงใจโดยให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ

(๑๐) ติดตามประเมินผลการพัฒนาเพื่อรักษามาตรฐานของการเป็นพนักงาน

ที่มีศักยภาพสูง

๑) พนักงานที่เป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางที่เหมาะสมแล้วให้หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทำการประเมินผลประกอบการปฏิบัติงานตามแบบประเมินพนักงานที่มีศักยภาพสูง ทุกๆ ๑ ปี

๒) กรณีไม่ผ่านการประเมินผลในปีแรกให้หน่วยงานทบทวนวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมและหากไม่ผ่านการประเมินผลภายหลังได้รับการพัฒนาตั้งแต่ ๒ ครั้ง ขึ้นไปจะถือว่าพนักงานดังกล่าวไม่เป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงแต่พนักงานดังกล่าวสามารถเข้ารับการคัดเลือกใหม่โดยต้องผ่านหลักเกณฑ์ตามเงื่อนไขที่องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้กำหนด



แผนปฏิบัติการโครงการการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent management) ประจำปี ๒๕๖๓

แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๓	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
(๑) ศึกษาหลักเกณฑ์การบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่ผ่านมาแผนการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๒ ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ นโยบายกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ อาทิเช่น รัฐวิสาหกิจ ส่วนราชการ	↔											
(๒) นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานและยุทธศาสตร์ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ปี ๒๕๖๒ เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น	↔											
(๓) จัดทำโครงการการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูงเสนอองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ให้ความเห็นชอบ	↔	↔										
(๔) คณะกรรมการโครงการการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง ประจำปี ๒๕๖๒ เสนอองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ		↔	↔									
(๕) เวียนหลักเกณฑ์ให้ทุกหน่วยงาน (เพื่อทราบ และดำเนินการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงาน			↔	↔								
(๖) หน่วยงานรายงานผลการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ทราบ เพื่อประกาศในเว็บไซต์ อ.อ.ป. เป็นระยะเวลา ๑๕ วัน				↔	↔							
(๗) (ประชุมคณะกรรมการโครงการการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง เพื่อกำหนดวิธีการพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงานและกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง และคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง				↔	↔							
(๘) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (ให้ทราบโดยทั่วกัน						↔						
(๙) จัดทำบันทึกถึงหน่วยงานเพื่อสอบถามความคิดเห็นต่อการดำเนินการตามโครงการการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง							↔	↔				
(๑๐) บริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูงตามแนวทางที่กำหนด								↔	↔			
(๑๑) ติดตามประเมินผลการพัฒนาเพื่อรักษามาตรฐานของการเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูง (↔	↔

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