<table>
<tr><th>ตัวชี้วัด</th><th>คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ</th></tr>
<tr><td></td><td>
<table>
<tr><td>ระดับ 4</td><td>ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับ Core Business Enablers</td></tr>
<tr><td>ระดับ 5</td><td>ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 4 และมีการเผยแพร่ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มากกว่า 1 ช่องทาง</td></tr>
</table>

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2563 ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) ชื่อแผนงาน (2) วัตถุประสงค์ (3) ขั้นตอนและกิจกรรมดำเนินงาน (4) ระยะเวลาการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอนและกิจกรรมการดำเนินงานในปีบัญชี 2563 รายเดือน (Gantt chart) (5) งบประมาณค่าใช้จ่าย (6) ผู้รับผิดชอบ (7) เป้าหมายประจำปีบัญชีที่ท้าทายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนงาน (8) ตัวชี้วัดที่สามารถใช้ติดตามประเมินผลได้ ทั้งในแง่ของเชิงปริมาณ (Output) และคุณภาพ (Outcome)
การสรุปรายงาน อย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (1) สรุปรายละเอียดผลการดำเนินงาน (2) ปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงาน (3) แนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานตามข้อ (2) และกำหนดการรายงานผลภายในวันที่ 15 มกราคม 2564
ทั้งนี้ หากองค์ประกอบไม่ครบถ้วนจะถูกปรับลดคะแนน ไม่เกิน 1 คะแนน จากผลการประเมินตัวชี้วัดนี้

</td></tr>
<tr><td>4) การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</td><td>

ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (น้ำหนักร้อยละ 2) โดยมีรายละเอียดของค่าเกณฑ์วัดแต่ละระดับดังนี้

<table>
<tr><td>ระดับ 1</td><td>จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ</td></tr>
<tr><td>ระดับ 2</td><td>ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ได้ร้อยละ 80</td></tr>
<tr><td>ระดับ 3</td><td>ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ได้ร้อยละ 100 ครบ 3 ด้าน คือ ด้านการตลาด ด้านอุตสาหกรรมไม้ และด้านท่องเที่ยว</td></tr>
<tr><td>ระดับ 4</td><td>ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และสามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในเชิงธุรกิจหรือการพัฒนาองค์กร ได้มากกว่าร้อยละ 80</td></tr>
<tr><td>ระดับ 5</td><td>ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และสามารถใช้ประโยชน์จากคนเก่งในการสร้างความได้เปรียบในเชิงธุรกิจหรือการพัฒนาองค์กร ได้มากกว่าร้อยละ 90</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>ตัวชี้วัด</th><th>คำจำกัดความหรือสูตรการคำนวณ</th></tr>
<tr><td></td><td>

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2563 ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) ชื่อแผนงาน (2) วัตถุประสงค์ (3) ขั้นตอนและกิจกรรมดำเนินงาน (4) ระยะเวลาการดำเนินงานของแต่ละขั้นตอนและกิจกรรมการดำเนินงานในปีบัญชี 2563 รายเดือน (Gantt chart) (5) งบประมาณค่าใช้จ่าย (6) ผู้รับผิดชอบ (7) เป้าหมายประจำปีบัญชีที่ท้าทายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนงาน (8) ตัวชี้วัดที่สามารถใช้ติดตามประเมินผลได้ ทั้งในแง่ของเชิงปริมาณ (Output) และคุณภาพ (Outcome)
การสรุปรายงาน อย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ (1) สรุปรายละเอียดผลการดำเนินงาน (2) ปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงาน (3) แนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการดำเนินงานตามข้อ (2) และกำหนดการรายงานผลภายในวันที่ 15 มกราคม 2564
ทั้งนี้ หากองค์ประกอบไม่ครบถ้วนจะถูกปรับลดคะแนน ไม่เกิน 1 คะแนน จากผลการประเมินตัวชี้วัดนี้
กรณีไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกหรือคัดเลือกแล้วไม่มีผู้ที่เหมาะสม จะไม่นำระดับความสำเร็จในระดับ 4 และ ระดับ 5 มาคำนวณตัวชี้วัดนี้ แต่จะต้องจัดให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในอดีตบันทึกเป็นคลิปวิดีโอเผยแพร่บนเว็บไซต์ อ.อ.ป. และสื่อออนไลน์มาดำเนินการแทนเรื่องดังกล่าวจึงจะได้รับระดับคะแนน 5

</td></tr>
<tr><td>5) การสร้างความผูกพันและธำรงรักษาบุคลากร</td><td>

ระดับความสำเร็จในการสร้างความผูกพันและธำรงรักษาบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ 2) โดยมีรายละเอียดของค่าเกณฑ์วัดแต่ละระดับ ดังนี้

<table>
<tr><td>ระดับ 1</td><td>จัดทำแผนปฏิบัติการให้มีองค์ประกอบครบถ้วน และได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ</td></tr>
<tr><td>ระดับ 2</td><td>ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 80</td></tr>
<tr><td>ระดับ 3</td><td>ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 1 และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 100</td></tr>
<tr><td>ระดับ 4</td><td>ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 3 และเสนอแนวทางแก้ไขปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของผู้ปฏิบัติงาน ให้ อ.อ.ป. พิจารณา โดยให้มีความเหมาะสมกับสถานภาพขององค์กร</td></tr>
<tr><td>ระดับ 5</td><td>ผ่านเกณฑ์วัดระดับ 4 และดำเนินการตามแนวทางแก้ไขฯ ที่ อ.อ.ป. พิจารณาให้ดำเนินการ ได้อย่างครบถ้วน</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

โครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง
(Talent Management)
ประจำปี ๒๕๖๓

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไป สู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน บุคลากรจึงเป็นเสมือนฐานรากที่สำคัญที่จะผลักดันส่งเสริม สนับสนุนให้ผลงานขององค์กรดีขึ้น และสามารถทำให้องค์กรเติบโตต่อไปได้อย่างยั่งยืน คณะผู้จัดทำในฐานะสำนักบริหารกลางจำเป็นต้องวางแผนและพัฒนากิจกรรมให้เหมาะสมและสามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่อาจเปลี่ยนไป ในอนาคตได้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จึงดำเนินการจัดทำโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) อย่างมีระบบเป็นขั้นตอน และต่อเนื่องเพื่อให้สามารถรักษาคนดีคนเก่งที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

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 ส่งเสริมระบบธรรมภิบาล 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

มีการดำเนินการเพื่อสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพสูงสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรตามแผนปฏิบัติการ 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 ให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานและยุทธศาสตร์ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ปี ๒๕๖๓ เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

(๓) จัดทำโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) เสนอองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ให้ความเห็นชอบ

(๔) คณะกรรมการฯ ประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ เสนอองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ให้ความเห็นชอบ

(๕) เวียนหลักเกณฑ์ให้ทุกหน่วยงานทราบเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงาน

(๖) หน่วยงานรายงานผลการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๗) รวบรวมรายชื่อพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่หน่วยงานเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนดให้มีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน พร้อมพิจารณากำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้สอดคล้องกับแต่ละบุคคล

(๘) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ให้ทุกหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน

(๙) บริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูงตามแนวทางที่กำหนด

๑) การพัฒนา/ฝึกอบรมพนักงานที่มีศักยภาพสูงเพื่อเติมเต็มช่องว่างขีดความสามารถของพนักงานที่มีศักยภาพสูงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

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

๓) เสริมสร้างแรงจูงใจโดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ

(๑๐) ติดตามประเมินผลการพัฒนาเพื่อรักษามาตรฐานของการเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูง

๑) พนักงานที่เป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงที่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางที่เหมาะสมแล้วให้หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทำการประเมินผลทุกรอบการปฏิบัติงานตามแบบประเมินพนักงานที่มีศักยภาพสูง 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) นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานและยุทธศาสตร์องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ปี ๒๕๖๒ เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น	←	→										
(๓) จัดทำโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูงเสนอองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ให้ความเห็นชอบ	←	→										
(๔) คณะกรรมการโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง ประจำปี ๒๕๖๒ เสนอองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ		←	→									
(๕เวียนหลักเกณฑ์ให้ทุกหน่วยงาน (เพื่อทราบ และดำเนินการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงาน			←	→								
(๖) หน่วยงานรายงานผลการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ทราบเพื่อประกาศในเว็บไซต์ อ.อ.ป. เป็นระยะเวลา ๑๕ วัน				←	→							
)๗ (ประชุมคณะกรรมการโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง เพื่อกำหนดวิธีการพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงานและกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง และคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง				←	→							
(๘ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (ให้ทราบโดยทั่วกัน						←	→					
(๙) จัดทำบันทึกถึงหน่วยงานเพื่อสอบถามความคิดเห็นต่อการดำเนินการตามโครงการการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง							←	→				
(๑๐) บริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูงตามแนวทางที่กำหนด								←	→			
๑)๑ติดตามประเมินผลการพัฒนาเพื่อรักษามาตรฐานของการเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูง (										←	→	

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