

1. **ชื่อโครงการ** “โครงการพัฒนาระบบการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ประจำปี 2569”

2. **หลักการและเหตุผล**

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ในฐานะหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสถานะเศรษฐกิจสีเขียวในปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Management)

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวางแผนสายอาชีพ (Career Development) ที่มีความชัดเจน จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้ง ยังเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากร ให้สามารถเติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลัง

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำโครงการพัฒนาระบบการวางแผนสายอาชีพของ อ.อ.ป. ให้มีความเป็นระบบ มาตรฐาน และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

3. **วัตถุประสงค์**

3.1 เพื่อจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในแต่ละสายงาน ให้ครอบคลุม ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

3.2 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองอย่างเหมาะสมกับ ตำแหน่งและศักยภาพ ทำให้เห็นภาพการเติบโตในสายงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

3.3 เพื่อสนับสนุนการบริหารอัตรากำลังและการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) อย่างมีประสิทธิภาพ

4. **ผลผลิต (Output) และ ผลลัพธ์ (Outcome)**

4.1 ผลผลิต (Output)

คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4.2 ผลลัพธ์ (Outcome)

- 1) มีระบบ Career Development ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงภายในองค์กร
- 2) เพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ลดอัตราการลาออกของกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ

5. **เป้าหมาย**

จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม 2569

6. **ตัวชี้วัด**

เชิงปริมาณ : ร้อยละ 100 ของการดำเนินการตามแผนที่กำหนด

เชิงคุณภาพ : ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อความชัดเจนในการเติบโตในสายอาชีพ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

7. ขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงาน

ที่	แผนปฏิบัติการ	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1	ศึกษา รวบรวม หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ												
2	นำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เสนอ อ.อ.ป. ให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้												
3	สำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อการดำเนินการตามคู่มือฯ เพื่อนำมาผลสำรวจมาปรับปรุง/พัฒนา												
4	สรุปผลการดำเนินงานรายงาน อ.อ.ป.												

8. ผู้รับผิดชอบ

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกลาง

9. งบประมาณและแหล่งเงิน

งบรายได้ - รายจ่าย ของสำนักบริหารกลาง

10. ระยะเวลาดำเนินงาน

มกราคม - ธันวาคม 2569

11. การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยง

ความเสี่ยง : ส.บ.ก. ไม่สามารถจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แล้วเสร็จภายในปี 2569

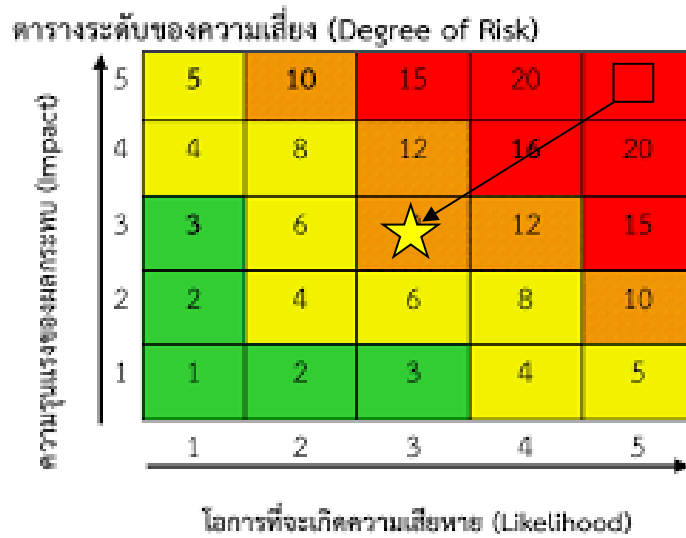
ปัจจัยเสี่ยง : ความล่าช้าในการดำเนินการตามแผน

โอกาสเกิดความเสียหาย : อยู่ในระดับน้อย (L=5) แผนงาน/โครงการ ได้รับการอนุมัติภายในเดือนเมษายน

ผลกระทบต่อองค์กร : อยู่ในระดับสูงมาก (I=5) ไม่สามารถรายงานผลตามผลผลิตได้

สรุป : เมื่อนำโอกาสเกิดความเสียหายและผลกระทบต่อองค์กรมาวิเคราะห์แล้วพบว่า ระดับของปัจจัยความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง (LXI=3X3=9)

โอกาสเกิดความเสียหาย			ผลกระทบต่อองค์กร		
ระดับ	ความหมาย	รายละเอียด	ระดับ	ความหมาย	รายละเอียด
5	สูงมาก 	ดำเนินการได้ตามแผนได้ คิดเป็นร้อยละ 80	5	สูงมาก 	จัดทำคู่มือฯ แล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2570
4	สูง	ดำเนินการได้ตามแผนได้ คิดเป็นร้อยละ 90	4	สูง	จัดทำคู่มือฯ แล้วเสร็จภายในเดือนมกราคม 2570
3	ปานกลาง 	ดำเนินการได้ตามแผนได้ ร้อยละ 100	3	ปานกลาง 	จัดทำคู่มือฯ แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม 2569
2	น้อย	ดำเนินการได้ตามแผนและเสร็จก่อนกำหนด	2	น้อย	จัดทำคู่มือฯ แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน 2569
1	น้อยมาก	ดำเนินการได้ดีกว่าแผน	1	น้อยมาก	จัดทำคู่มือฯ แล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม 2569



หมายเหตุ



สถานะปัจจุบัน



เป้าหมาย

12. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.อ.อ.ป. มีคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ครอบคลุมทุกสายงานและทุกระดับปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการดำเนินงาน
2. อ.อ.ป. มีระบบ Career Development ที่เป็นมาตรฐานและสามารถนำไปใช้งานได้จริง
3. การวางแผนสายอาชีพที่ชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกระดับ
4. พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
5. ผู้ปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาดตนเองให้พร้อมสำหรับการเติบโตในสายอาชีพตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

13. การติดตาม และการประเมินผล

1. ติดตามผลการดำเนินงานงานรายงาน อ.อ.ป. เป็นรายไตรมาส
2. สสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อการดำเนินการตามคู่มือฯ และสรุปผลสำรวจ เสนอ อ.อ.ป. เพื่อทราบและนำผลการสำรวจไปดำเนินการปรับปรุง/พัฒนา ในปีต่อไป

จัดทำโดย

นางสาวกิติรดา ตันจันทา

พนักงาน (ระดับ 5) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ส.บก.