

การคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

1. คุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูง

- 1.1 เป็นพนักงานที่ได้รับการบรรจุในอัตราประจำ
- 1.2 เป็นพนักงานที่ดำรงตำแหน่ง ดังนี้
 - (1) พนักงาน (ระดับ 1 - 5)
 - (2) หัวหน้างาน (ระดับ 6)
 - (3) นิติกร (ระดับ 1 - 6)
- 1.3 มีอายุงานไม่น้อยกว่า 3 ปี นับจากวันบรรจุ
- 1.4 เป็นผู้มีความประพฤติดี ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ภายในระยะเวลาอย่างน้อย 2 ปี
- 1.5 เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบย้อนหลัง 2 ปี ตั้งแต่ 1 ชั้นขึ้นไป

2. วิธีการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง

- 2.1 ให้หน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่ง โดยมีผู้อำนวยการสำนัก เป็นประธาน และกรรมการ ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ เพื่อทำการประเมินผล ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และศักยภาพในการพัฒนาเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูง ของหน่วยงาน
- 2.2 หน่วยงานดำเนินการพิจารณาผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเบื้องต้น ตามข้อ 1. เพื่อกำหนด กลุ่มเป้าหมาย
- 2.3 หน่วยงานดำเนินการประเมินผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และศักยภาพในการพัฒนา เป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูง ของหน่วยงาน โดยใช้เกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้
 - (1) ประสิทธิภาพในการทำงาน (Performance) พิจารณาจากผลการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สมัครย้อนหลัง 3 ปี โดยกำหนดค่าเกณฑ์ ดังนี้

ระดับสูง (High Performance)	ระดับกลาง (Moderate Performance)	ระดับต่ำ (Low Performance)
5.00 คะแนน	4.50 – 4.99 คะแนน	4.00 – 4.49 คะแนน

- (2) ศักยภาพในการทำงาน (Potential) พิจารณาจากผลการประเมินศักยภาพในการทำงานของผู้สมัครย้อนหลัง 3 ปี โดยกำหนดค่าเกณฑ์ ดังนี้

ระดับสูง (High Potential)	ระดับกลาง (Moderate Potential)	ระดับต่ำ (Low Potential)
5.00 คะแนน	4.50 – 4.99 คะแนน	4.00 – 4.49 คะแนน

หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง

เกณฑ์การประเมิน

- แกนตั้ง (X-Axis) : ประสิทธิภาพในการทำงาน (Performance) - วัดผลจากผลงานที่ผ่านมา
- แกนนอน (Y-Axis): ศักยภาพในการเติบโต (Potential) - วัดจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในสายงานที่ผ่าน

ประสิทธิภาพในการทำงาน (Performance)	สูง (High Performance) 5.00 คะแนน	7. ต้องได้รับโอกาสและการพัฒนา พนักงานที่มีศักยภาพสูง แต่ยังมีผล การปฏิบัติงานต่ำ ควรได้รับการโค้ช และสนับสนุนให้ปรับปรุงผลงาน	8. มีแนวโน้มเติบโตสูง เป็นพนักงานที่มีศักยภาพและผล การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สามารถพัฒนาให้เป็นผู้นำใน อนาคต	9. ดาวเด่น (High Performer & High Potential) เป็นพนักงานที่มีทั้งศักยภาพและ ผลงานที่โดดเด่น เหมาะสำหรับการ เลื่อนตำแหน่งและการสืบ ทอดตำแหน่ง (Succession Planning)
	ปานกลาง (Moderate Performance) 4.50 – 4.99 คะแนน	4. ต้องได้รับการสนับสนุน พนักงานที่มีผลงานต่ำและศักยภาพ ปานกลาง ควรได้รับการอบรม เพิ่มเติม	5. พนักงานหลักขององค์กร เป็นพนักงานที่ทำงานได้ดีและมี ศักยภาพ ปานกลาง องค์กรควร รักษาและพัฒนาให้เติบโตต่อไป	6. ผู้ที่มีผลงานยอดเยี่ยม เป็นพนักงานที่มีผลการทำงานสูง และมีศักยภาพในการพัฒนาเป็น ผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาใน อนาคต
	ต่ำ (Low Performance) 4.00 – 4.49 คะแนน	1. อาจไม่เหมาะกับองค์กร พนักงานที่มีศักยภาพต่ำและผลงาน ไม่ดี องค์กรอาจต้องพิจารณาถึง แนวทางพัฒนา หรือปรับบทบาท	2. พนักงานที่ต้องการการดูแล ทำงานได้ในระดับปานกลาง แต่ ไม่มีศักยภาพในการเติบโตมาก ควรมีแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล	3. มีอาชีพในสายงาน พนักงานที่มีผลการทำงานสูง แต่ไม่มีศักยภาพในการเติบโตต่อ ควรมุ่งเน้นให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในสายงานของตน
		ต่ำ (Low Potential) 4.00 – 4.49 คะแนน	ปานกลาง (Moderate Potential) 4.50 – 4.99 คะแนน	สูง (High Potential) 5.00 คะแนน

ศักยภาพในการทำงาน (Potential)

ตัวอย่างการประเมิน

ประสิทธิภาพ

มีผลการประเมินผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงรายบุคคล ย้อนหลัง 3 ปี
อยู่ในระดับคะแนนเท่ากับ 5.00 คะแนน
ในการประเมิน A จะต้องได้รับการประเมินประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ สูง
(High Performance)

A



ศักยภาพ

มีผลการประเมินสมรรถนะอยู่ในระดับคะแนนเท่ากับ 5.00 คะแนน
ในการประเมิน A จะต้องได้รับการประเมินศักยภาพ อยู่ในระดับ สูง
(High Potential)

จากข้อมูลการประเมินดังกล่าวของ A จะเห็นได้ว่าอยู่ใน
High Performance & High Potential
ดังนั้น A จึงเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูงสมควรส่งเข้าร่วมโครงการ

ระดับคะแนนการประเมินผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมเข้าร่วมโครงการ ดังนี้

- High Performance & High Potential
- High Performance & Moderate Potential
- Moderate Performance & High Potential

หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง

- หน่วยงานส่งรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ ให้ ส.บ.ก. ภายในระยะเวลาที่กำหนด
- คณะกรรมการโครงการพัฒนาและบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ตามคำสั่ง อ.อ.ป. ที่ 125/2566 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 พิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของ อ.อ.ป. โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

เกณฑ์คะแนน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
ส่วนที่ 1 พิจารณาผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงรายบุคคลตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ/ชั้น ย้อนหลัง 3 ปี	20	
ส่วนที่ 2 พิจารณาผลการประเมินสมรรถนะหลักตามแบบประเมินสมรรถนะขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ย้อนหลัง 3 ปี	20	
ส่วนที่ 3 แนวคิดในการปรับปรุงกระบวนการทำงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	40	
ส่วนที่ 4 ผลงานที่ภาคภูมิใจจากการปฏิบัติงาน อ.อ.ป.	10	
ส่วนที่ 5 ด้านคุณลักษณะของบุคคล	10	
รวม	100	

ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงของ อ.อ.ป. “ต้องได้คะแนนประเมินพนักงานที่มีศักยภาพสูงจากคณะกรรมการโครงการพัฒนาและบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไม่น้อยกว่า 85 คะแนน”

- นำผลการคัดเลือกเสนอ อ.อ.ป. และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้หน่วยงานทราบ พร้อมกำหนดแนวทางในการพัฒนารายบุคคลสำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง
