



แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต
ประจำปี 2567

จัดทำโดย
ส่วนทรัพยากรบุคคล ฝ่ายอำนวยการ
โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต

คำนำ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของโรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์หลักขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลจะทำให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต มีทิศทางที่ชัดเจนและตอบสนองต่อแนวทางการดำเนินงานหลักของโรงงานไฟฟ้ มากขึ้น โดยกระบวนการจัดทำได้บูรณาการแผนยุทธศาสตร์ของโรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) และแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเข้าด้วยกันก่อนกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 เพื่อให้มั่นใจว่าโรงงานไฟฟ้ จะสามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนทรัพยากรบุคคล

สิงหาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
1. การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
2. แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล	9
2.1 โครงการเสริมสร้างบุคลิกภาพของพลังงานโรงงานไฟ	10
2.2 โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม ประจำปี 2567	12
2.3 โครงการสัมมนา ประจำปี 2567	15
2.4 โครงการคลังองค์ความรู้ (KM) นำสู่นวัตกรรม (IM) ประจำปี 2567	17
2.5 โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ประจำปี 2567	21
2.6 โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ และวัสดุพิมพ์ ประจำปี 2566 – 2567	24
2.7 โครงการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (CARD) ประจำปี 2567	26

1. การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากที่ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของโรงงานไฟฟ้ามหานคร จำกัด ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) เพื่อที่จะบรรลุแนวทางการดำเนินงานตามกรอบวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของโรงงานไฟฟ้ามหานคร จึงได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 ฉบับนี้ขึ้นมา โดยมีการจัดทำขึ้นภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยรายละเอียดการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2567 มีดังต่อไปนี้

1.1 กรอบแนวคิดและกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

แผนปฏิบัติงานประจำปี หรือ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลาสั้นเพื่อใช้ในปีต่อไปมีกำหนดรายละเอียดของแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่ตอบสนองต่อตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นและเพื่อจัดทำแผนงบประมาณให้มีความสอดคล้องเหมาะสม

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

คือ กิจกรรมเพื่อแสดงว่าเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปีมีการสนองตอบความเป็นไปได้และความสอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานที่กำหนดไว้ อันนำไปสู่โอกาสการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

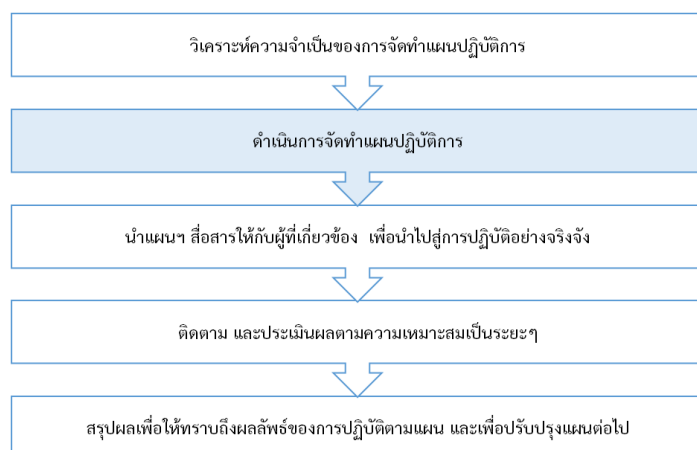
“ถ้าแผนปฏิบัติการดำเนินการได้สำเร็จก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นกัน”

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนปฏิบัติการ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสำเร็จให้กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้
2. เพื่อจัดลำดับความสำคัญ และป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานไว้ล่วงหน้า
3. เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ความผิดพลาด/ความซ้ำซ้อนในงานที่ทำ
4. เพื่อใช้ในการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปี
5. เพื่อใช้ในการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
6. เพื่อให้แผนที่วางไว้มีความเป็นไปได้และใกล้เคียงกับการที่จะปฏิบัติจริงให้มากที่สุด

รูปภาพแสดง กรอบแนวคิดของการจัดทำแผนปฏิบัติการ

โดยหลักการในการทำแผนปฏิบัติการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและเกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จำเป็นต้องมีการนำหลักการ “วงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check-Act)” โดย Dr. William Edward Deming ซึ่งพัฒนามาจาก Walter Andrew Shewhart สามารถประยุกต์กับองค์กรทุกประเภท ธุรกิจทุกรูปแบบ หรือแม้กระทั่งชีวิตประจำวันได้



ขั้นตอนการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน และนำข้อมูลและรายละเอียดมาวิเคราะห์และพิจารณาการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ได้ระบุไว้ นำไปสู่การเขียนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อสื่อสารไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องและนำไปปฏิบัติ

โดยรายละเอียดของแผนปฏิบัติการ จำเป็นต้องครอบคลุมเนื้อหาที่สำคัญ ประกอบด้วย

- 1) ชื่อแผนงาน
- 2) ขั้นตอนหรือกระบวนการ
- 3) กิจกรรม
- 4) ระยะเวลา
- 5) วัตถุประสงค์
- 6) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- 7) งบประมาณ
- 8) ผู้รับผิดชอบโครงการ
- 9) ตัวชี้วัด/เป้าหมายของแผนงาน/โครงการ

หลังจากนั้น ก็มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสรุปผลและปรับปรุงแก้ไขแผนปฏิบัติการที่ไม่บรรลุผลตามตัวชี้วัด/เป้าหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

1.2 การพิจารณาความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์องค์กร

เป็นผู้นำด้านสิ่งพิมพ์ลดการปลอมแปลงและดิจิทัลปริ้นติ้งโซลูชันภาครัฐ

พันธกิจองค์กร

1. พัฒนางค์กรและปรับภาพลักษณ์เพื่อมุ่งสู่การให้บริการผลิตรูปแบบ Digital Printing Solution
2. ผลิตและจัดหาเครื่องหมายความการจัดเก็บภาษีทุกประเภทเพื่อรองรับการจัดเก็บรายได้ของกรมสรรพสามิต
3. ผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ และให้บริการงานพิมพ์ครบวงจรแก่หน่วยงานภาครัฐ
4. ดำเนินการผลิตและจำหน่ายไฟเพื่อมุ่งเน้นการรับรู้ส่วนแบ่งตลาดไฟภายในประเทศ
5. บริหารจัดการทุนมนุษย์และองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

ยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากร บุคคล	ยุทธศาสตร์โรงงานไฟ				
	ขับเคลื่อน องค์กรและ พัฒนาธุรกิจ ให้เติบโตและ ทันสมัย	ยกยบทบาทผู้ Security Printing Solution รองรับความ ต้องการ ภาครัฐ	สร้างความโดดเด่น ในธุรกิจ ผลิตและ จำหน่ายไฟ	พัฒนา มาตรฐานการ บริหารจัดการ องค์กรและ ทรัพยากร องค์กรอย่าง ต่อเนื่อง	สื่อสารคุณค่า ของ ภาพลักษณ์ องค์กร ตามหลัก ธรรมาภิบาล ที่ดี
1. การ วางแผน ทรัพยากร มนุษย์	การวางแผนสรรหาคัดเลือก บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญแต่ละ สายงาน		การวางแผน พัฒนา บุคลากร รายบุคคล	การวางแผน กำหนด สมรรถนะของ พนักงาน ประจำตำแหน่ง	การวางแผน งานกิจกรรม ด้านค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร
2. การจัดการ ทรัพยากร มนุษย์	การปรับปรุง โครงสร้าง องค์กรให้ เหมาะสมกับ ทิศทางของ ธุรกิจ	การจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภาระงานและทักษะความ เชี่ยวชาญ		การจัดทำ เส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)	การจัดกิจกรรม CSR โดยให้ บุคลากรใน ส่วนงานต่างๆ เข้าร่วม ดำเนินงานตาม กิจกรรม
3. พัฒนา ทรัพยากร มนุษย์	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่ การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง		พัฒนาทักษะ ด้านการใช้ เทคโนโลยี และ การสร้าง นวัตกรรมให้แก่ บุคลากร	ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรมี ความรู้ความ เข้าใจ ด้าน กิจกรรมเพื่อ สังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรม รับผิดชอบต่อ สังคม	
4. การ ประเมินผล ยุทธศาสตร์ ด้าน HR	- ร้อยละของพนักงานที่มีสมรรถนะสูงขึ้น (Competency) - ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้น		จำนวนผลงาน ของการนำองค์ ความรู้มาสร้าง เป็นนวัตกรรม	- ประเมินจาก ความคิดเห็น ของสังคม และ	

ยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากร บุคคล	ยุทธศาสตร์โรงงานไฟ				
	ขับเคลื่อน องค์กรและ พัฒนาธุรกิจ ให้เติบโตและ ทันสมัย	ยกยebabathผู้ Security Printing Solution รองรับความ ต้องการ ภาครัฐ	สร้างความโดดเด่น ในธุรกิจ ผลิตและ จำหน่ายไฟ	พัฒนา มาตรฐานการ บริหารจัดการ องค์กรและ ทรัพยากร องค์กรอย่าง ต่อเนื่อง	สื่อสารคุณค่า ของ ภาพลักษณ์ องค์กร ตามหลัก ธรรมาภิบาล ที่ดี
	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งงานตาม ระยะเวลาที่กำหนด - ระดับทักษะที่เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรม				การร้องเรียน หน่วยงาน

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ทางด้านทรัพยากรบุคคลสามารถกำหนดเป็นวิสัยทัศน์
พันธกิจ และเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้พร้อมต่อการเป็น
องค์กรดิจิทัลปรี้นตังโซลูชั่นภาครัฐ

พันธกิจ

1. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานโดยยึดหลักสมรรถนะ
2. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในงานบริหารบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาปรับปรุงแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย
4. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
5. เสริมสร้างวัฒนธรรมในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศและองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย

1. บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. องค์กรดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์กร
4. ปรับบทบาทการดำเนินงานเชิงรุกของส่วนทรัพยากรบุคคลให้เป็นที่ปรึกษาของสายงานภายในองค์กร

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านทรัพยากรบุคคล สามารถกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ ดังนี้

1. โครงการเสริมสร้างบุคลิกภาพของพนักงานโรงงานไฟ
 2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม ประจำปี 2567
 3. โครงการคลังองค์ความรู้สู่นวัตกรรม ประจำปี 2567
 4. โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ประจำปี 2567
 5. โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ และวัสดุพิมพ์ ประจำปี 2566 – 2567
 6. โครงการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (CARD) ประจำปี 2567
 7. โครงการสัมมนา ประจำปี 2567
-

2. แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ และเพื่อให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กรประจำปี 2567 – 2571 อีกทั้งเชื่อมโยงกับระบบประเมินผลขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 ทั้งนี้ โรงงานไฟ ธรรมสรพรสามิต จึงมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย โครงการทั้งหมด จำนวน 7 โครงการ ดังนี้

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567

ลำดับที่	โครงการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
1. แผนการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)		3,400,000	
1.1	โครงการสร้างบุคลิกภาพของพนักงานโรงงานไฟ	-	งบประมาณ 800,000 บาท แผนต่อเนื่อง ปีงบประมาณ 2566
1.2	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม ประจำปี 2567	2,200,000	
1.3	โครงการสัมมนาประจำปี ประจำปี 2567	1,200,000	
2. แผนการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM&IM)		100,000	
2.1	โครงการคลังองค์ความรู้ (KM) นำสู่นวัตกรรม (IM) ประจำปี 2567		
2.2	โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ประจำปี 2567		
2.3	โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ และวัสดุพิมพ์ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567	-	แผนต่อเนื่อง ปีงบประมาณ 2566 ค่าใช้จ่ายอยู่ในหมวด ค่าวิจัยและพัฒนา ผลิตภัณฑ์
2.4	โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (CARD) ประจำปี 2567		
รวม		3,500,000	

1. โครงการเสริมสร้างบุคลิกภาพของพนักงานโรงงานไฟ ประจำปี 2567

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การสื่อสารคุณค่าของภาพลักษณ์องค์กรตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การสื่อสารและบริหารภาพลักษณ์องค์กร (Brand Management)

ให้เป็นที่จดจำ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติไฟ พ.ศ. 2481 โดยกระทรวงการคลัง ได้ออกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดตั้งโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต พ.ศ. 2535 ให้โรงงานไฟเป็นรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล สังกัดกรมสรรพสามิต ปัจจุบันโรงงานไฟมุ่งเน้นในการเป็นผู้นำด้านสิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลงภาครัฐ ในอนาคตอันใกล้โรงงานไฟจะต้องเผชิญกับความท้าทายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในยุคดิจิทัล ทั้งการแข่งขันกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน รวมถึงในธุรกิจด้านการผลิตไฟของโรงงานไฟมีโอกาสสูญเสียอำนาจผูกขาดการจัดจำหน่ายไฟในประเทศประกอบกับปัจจุบันนี้มีผู้บริโภคจำนวนมากยังไม่รู้จักโรงงานไฟหรือจดจำตราสินค้าของโรงงานไฟ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้นโดยพนักงานของโรงงานไฟสามารถมีส่วนร่วมช่วยสร้างภาพลักษณ์และประชาสัมพันธ์องค์กรผ่านตราสัญลักษณ์ของโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต โดยการการอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพพนักงาน และเสริมบุคลิกภาพแต่งกายด้วยยูนิฟอร์ม เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้มารับบริการ และเป็นการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีต่อผู้พบเห็นอีกทั้งยังก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย และแสดงถึงการเป็นทีมงานมืออาชีพที่พร้อมให้บริการตลอดไป

2) วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อให้พนักงานได้รับการอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพพนักงานอย่างถูกต้องตรงตามมาตรฐาน
2. เพื่อให้พนักงานมีความตระหนักถึงคุณค่าในการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีจนสามารถฝึกฝนพัฒนาตนเองได้
3. เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและปกป้องถึงอาชีพขององค์กร

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานได้รับการอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพพนักงานอย่างถูกต้องตรงตามมาตรฐาน
2. พนักงานตระหนักถึงคุณค่าในการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีจนสามารถฝึกฝนพัฒนาตนเองได้
3. พนักงานแต่งกายสำหรับปฏิบัติงานได้เป็นระเบียบเรียบร้อยสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้มาใช้บริการและผู้พบเห็น และสร้างความปลอดภัยในขณะปฏิบัติหน้าที่
4. ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรต่อผู้มาใช้บริการและผู้พบเห็น และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่

โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

- ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานโรงงานไฟ

6) ตัวชี้วัดโครงการ

1. พนักงานโรงงานไฟทุกคนต้องได้รับการอบรมด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพ
2. ภาพลักษณ์ของบุคลากรเป็นที่น่าเชื่อถือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

7) การประเมินผล

- ประเมินผลโครงการโดยการให้พนักงานตอบแบบสำรวจ/แบบสอบถาม

8) งบประมาณ

- จำนวน 800,000 บาท (แปดแสนบาทถ้วน)

9) ระยะเวลาดำเนินการ / ขอบเขตการดำเนินงาน

- กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ขอบเขตการดำเนินงาน

1. จัดทำหนังสือเสนอผู้อำนวยการ เพื่อขออนุมัติโครงการ
2. ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ ร่างขอบเขตงาน แต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง ดำเนินการต่างๆจนได้ผู้ชนะการประกวดตามขั้นตอนของส่วนพัสดุฯ
3. ผู้รับจ้างดำเนินการจัดทำเครื่องแต่งกาย จัดฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน ตามที่กำหนดไว้ในร่างขอบเขตงาน
4. ผู้รับจ้างส่งมอบเครื่องแต่งกายพนักงาน
5. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการนำเสนอผู้อำนวยการ

10) แผนปฏิบัติการโครงการประจำปี 2567

โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก 100%	2566			2567									
		ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	
1. แผนการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)														
โครงการเสริมสร้างบุคลิกภาพของพนักงานโรงงานไฟ														
1. ขออนุมัติโครงการ	10%	■												
2. ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ	30%	■	■	■										
3. ผู้รับจ้างดำเนินการ	40%				■	■	■							
3.1 จัดทำเครื่องแต่งกาย					■	■	■							
3.2 จัดฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน					■	■	■							
4. ส่งมอบเครื่องแต่งกายพนักงาน	10%							■	■	■				
5. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการนำเสนอผู้อำนวยการ	10%										■	■		

6) ตัวชี้วัดโครงการ

1. ผู้เข้าร่วมการอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยร้อยละ 80
2. หลักสูตรการอบรมประจำปีไม่น้อยกว่า 50 หลักสูตร
3. หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาตรงกับความต้องการมีความคุ้มค่า ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ของหลักสูตรที่อบรมเสร็จสิ้น

9) การประเมินผล

- ประเมินผลโครงการโดยการให้พนักงานตอบแบบสำรวจ/แบบสอบถาม

7) งบประมาณ

- รวมจำนวน 2,200,000 บาท (สองล้านสองแสนบาทถ้วน)

8) ระยะเวลาดำเนินการ / ขอบเขตการดำเนินงาน

- กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ขอบเขตการดำเนินงาน

1. จัดทำแบบสำรวจความต้องการพัฒนาฝึกอบรม ประจำปี 2567 และรวบรวมข้อมูลการประเมินความสามารถสมรรถนะประจำปี เพื่อจัดทำแผนการฝึกอบรม
2. จัดทำแผนพัฒนาและแผนฝึกอบรมประจำปี 2567 เสนอผู้อำนวยการพิจารณาอนุมัติแผนฝึกอบรมจากนั้นแจ้งแผนการฝึกอบรมให้แต่ละส่วนงานทราบ
3. ดำเนินการตามแผนฝึกอบรมโดยแต่ละฝ่าย/ส่วนงานแจ้งหลักสูตรการอบรมที่อยู่ในแผนให้ส่วนทรัพยากรบุคคลทราบ เพื่อส่วนทรัพยากรบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป กรณีหลักสูตรฝึกอบรมที่ไม่อยู่ในแผน แต่ต้องการฝึกอบรมให้แต่ละฝ่าย/ส่วนงาน จัดทำหนังสือขออนุมัติหลักสูตรฝึกอบรม เสนอผู้อำนวยการลงนาม และส่งให้ส่วนทรัพยากรบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
4. หากหลักสูตรฝึกอบรมที่ระบุไว้ในแผนฝึกอบรมประจำปี ไม่สามารถหาหลักสูตรได้ หากพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสำคัญและจำเป็นต้องอบรม ให้ฝ่าย/ส่วนงาน จัดทำหนังสือเพื่อขออนุมัติโครงการอบรมเสนอผู้อำนวยการลงนาม และส่งให้ส่วนทรัพยากรบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
5. ให้พนักงานที่มีรายชื่อเข้ารับการอบรมจัดทำรายงานผลการอบรม หรือผู้รับผิดชอบหลักสูตรเป็นผู้จัดทำรายงานพร้อมแนบรายชื่อผู้เข้าร่วมอบรม (กรณีอบรมเป็นกลุ่ม) เสนอผู้อำนวยการเพื่อทราบ ภายใน 30 วันหลังจากเข้ารับการอบรม และเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ที่ส่วนทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลการอบรมในครั้งต่อไป
6. หัวหน้าส่วนประเมินความคุ้มค่าการฝึกอบรมของพนักงานที่เข้ารับการอบรม หลังจากพนักงานเข้ารับการอบรมเสร็จแล้วส่งให้ส่วนทรัพยากรบุคคล ช่วงเดือน มิถุนายน - กันยายน
6. ส่วนทรัพยากรบุคคลรายงานผลการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติงานให้คณะอนุกรรมการบริหารด้านบุคลากรทราบทุกไตรมาส
7. สรุปผลการดำเนินงานประจำปีของโครงการฝึกอบรมให้คณะอนุกรรมการบริหารด้านบุคลากรทราบ พร้อมจัดทำรายงานสรุปเสนอผู้อำนวยการทราบ

3. โครงการสัมมนา ประจำปี 2567

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การสื่อสารคุณค่าของภาพลักษณ์องค์กรตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : ขยายผลการปรับภาพลักษณ์องค์กร (Rebrandling) สู่การเป็นองค์กรจัดการสิ่งพิมพ์และ Digital Solution แห่งรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรองค์กรอย่าง

ต่อเนื่อง

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1) หลักการและเหตุผล

การจัดสัมมนานักงาน ประจำปีงบประมาณ 2567 เป็นการส่งเสริมให้พนักงาน และผู้บริหารของโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต รับประทานและตระหนักถึงการเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันองค์กร รวมถึงเป็นการสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานในโรงงานไฟ ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดค้น เรียนรู้ เปิดโลกทัศน์ ให้ได้รับประสบการณ์เรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีร่วมกันต่อไป

ส่วนทรัพยากรบุคคล ขอเสนอโครงการสัมมนาประจำปี 2567 หัวข้อ การเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันองค์กร ซึ่งเป็นโครงการที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกส่วนงาน ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อลดความเครียดจากการทำงานและสภาพแวดล้อม ให้พนักงานมีทัศนคติและมุมมองที่กว้างไกล ก่อให้เกิดความสามัคคีและมีความรักความผูกพันองค์กร

2) วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อให้พนักงานทราบและตระหนักถึงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร
2. เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติและมุมมองที่กว้างไกล
3. เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
4. เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้าร่วมสัมมนาเข้าใจและทราบถึงค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันองค์กร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีส่วนร่วมและมีความสามัคคีในการทำงานมากขึ้น

3. ผู้เข้าร่วมสัมมนามีทัศนคติและความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

4. โครงการคลังองค์ความรู้ (KM) นำสู่นวัตกรรม (IM) ประจำปี 2567

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาธุรกิจให้เติบโตและทันสมัย

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเติบโต ต่อยอด KM สู่ผลิตภัณฑ์

นวัตกรรมและบริการ Innovated Product & Service Process ที่สร้างมูลค่าเพิ่ม

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การประเมินผลยุทธศาสตร์ด้าน HR

1) หลักการและเหตุผล

โรงงานไฟ กทม สรรพสามิต อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่อาจจะได้รับผลกระทบจากการที่ประเทศไทย ในฐานะสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เปิดเขตการค้าและบริการแบบเสรี ในปี พ.ศ.2558 ทำให้โรงงานไฟต้องเผชิญกับการแข่งขันในการผลิตจำหน่ายไฟ และสิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลง ประกอบกับจากข้อมูลกำลังคน พบว่าพนักงานระดับหัวหน้าส่วน ระดับปฏิบัติการ รวมถึงระดับแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) มีองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวของพนักงานดังกล่าว ซึ่งเป็นองค์ความรู้และทักษะเฉพาะทางที่ได้มาจากการสั่งสมประสบการณ์ทำงานเฉพาะด้าน และไม่สามารถหาได้จากคู่มือการปฏิบัติงาน หรือจากภายนอกองค์กร จึงช่วยสนับสนุนให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของโรงงานไฟได้มากยิ่งขึ้น

ดังนั้น การรวบรวม และเก็บรักษาองค์ความรู้ของพนักงานระดับหัวหน้าส่วน ระดับปฏิบัติการ รวมถึงระดับแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) ทั้งพนักงานที่ยังปฏิบัติงาน และหรือผู้ที่เกษียณอายุราชการ อันเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้คนรุ่นหลังต่อไป อันจะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของโรงงานไฟได้อย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องดำเนินโครงการคลังองค์ความรู้โรงงานไฟอย่างเร่งด่วน

2) วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อส่งเสริมให้มีการรวบรวม และเก็บรักษาองค์ความรู้ของโรงงานไฟ จากพนักงานระดับหัวหน้าส่วน ระดับปฏิบัติการ รวมถึงระดับแรงงานฝีมือ (Skilled Labour)
2. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบ หรืองานที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของแผนวิสาหกิจ และยกย่องชมเชย/ให้รางวัลพนักงานในการบริหารจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมออกมาเป็นผลงาน
3. เพื่อให้พนักงานเกิดการสื่อสาร และร่วมกันจัดทำ/เผยแพร่/จัดเก็บองค์ความรู้ภายในองค์กร ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ ณ โรงงานไฟ
4. เพื่อเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศการบริหารจัดการความรู้ และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารจัดการความรู้ของพนักงาน และก่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมขององค์กรต่อไป

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานโรงงานไฟมีการมีการรวบรวม และเก็บรักษาองค์ความรู้ของโรงงานไฟ
2. พนักงานมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบ หรืองานที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของแผนวิสาหกิจ และยกย่องชมเชย/ให้รางวัลพนักงานในการบริหารจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมออกมาเป็นผลงาน

3. พนักงานเกิดการสื่อสาร และร่วมกันจัดทำ/เผยแพร่/จัดเก็บองค์ความรู้ภายในองค์กรผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ ณ โรงงานไฟ

4. เกิดบรรยากาศการบริหารจัดการความรู้ และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารจัดการความรู้ของพนักงาน และก่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมองค์กรต่อไป

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

- ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

- คณะทำงานการบริหารจัดการความรู้ และพนักงานโรงงานไฟ

6) ตัวชี้วัดโครงการ

1. จำนวนผลงานที่ส่งเข้าประกวดคลังองค์ความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานต้องไม่น้อยกว่า 4 ผลงาน

2. จำนวนคลังความรู้และผลงานนวัตกรรมนำไปเผยแพร่ภายในองค์กรทั้งหมด

7) การประเมินผล

- ประเมินผลความรู้ความเข้าใจของโครงการโดยการให้พนักงานตอบแบบสำรวจ/แบบสอบถาม

8) งบประมาณ

- งบประมาณตามแผนการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM&IM) กำหนดไว้ 100,000 บาท งบประมาณใช้ในโครงการคลังองค์ความรู้ (KM) นำสู่นวัตกรรม (IM) ประจำปี 2567 จำนวน 12,000 บาท (หนึ่งหมื่นสองพันบาทถ้วน) ดังนี้

รางวัลคลังองค์ความรู้โรงงานไฟ จำนวน 4 รางวัล รวมเป็นเงิน 12,000 บาท/ปี

1. รางวัล ชนะเลิศ ผลงานคลังองค์ความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม
มูลค่า 5,000 บาท จำนวน 1 รางวัล
2. รางวัล รองชนะเลิศ ผลงานคลังองค์ความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม
มูลค่า 3,000 บาท จำนวน 1 รางวัล
3. รางวัล ชมเชย ผลงานคลังองค์ความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม
มูลค่า 2,000 บาท จำนวน 2 รางวัล

9) ระยะเวลาดำเนินการ / ขอบเขตการดำเนินงาน

- กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ขอบเขตการดำเนินงาน

1. ร่างประกาศโรงงานไฟ เรื่อง การประกวดคลังองค์ความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม เพื่อเสนอผู้อำนวยการขอความเห็นชอบการดำเนินกิจกรรม/แผนงาน

2. ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์โครงการ ขั้นตอนการดำเนินโครงการ และเกณฑ์การประกวดคลังองค์ความรู้โรงงานไฟ ประจำปีงบประมาณ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของโรงงานไฟให้พนักงานโรงงานไฟได้รับทราบ และคณะทำงานการบริหารจัดการความรู้ นวัตกรรม และความยั่งยืน (KM & IM) พิจารณาผลการประกวดคลังองค์ความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม โดยกำหนดหลักเกณฑ์การส่งประกวดคลังองค์ความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม ดังนี้

2.1) คุณสมบัติผู้สมัคร

กำหนดให้ผู้ส่งผลงานเข้าประกวดคลังองค์ความรู้ฯ ออกเป็นชั้นผลงานนวัตกรรม แบ่งเป็นระดับฝ่าย ดังนี้ 1. ฝ่ายอำนวยการ 2. ฝ่ายโรงพิมพ์ 3. ฝ่ายผลิตไฟ และ 4. พนักงานไม่สังกัดฝ่าย/ ส่วน (ฟตส. สพต. จป.)

2.2) การส่งผลงานการประกวด

2.2.1) ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายโรงพิมพ์ ฝ่ายผลิตไฟ และพนักงานไม่สังกัดฝ่าย/ส่วน (ฟตส. สพต. จป.) ต้องจัดส่งผลงานคลังองค์ความรู้ฯ ออกเป็นชั้นผลงานนวัตกรรมประกวด 1 ผลงาน

2.2.2) ผลงานที่ส่งประกวดต้องเป็นองค์ความรู้ของพนักงานทุกฝ่าย/ส่วนงาน ภายในองค์กรด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน หรือเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานอันนอกเหนือจาก คู่มือปฏิบัติงานได้กล่าวไว้ โดยไม่ซ้ำกับผลงานของผู้สมัครอื่น และสามารถนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาปรับใช้ได้จริง ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรออกเป็นชั้นผลงานนวัตกรรม

2.3) รูปแบบผลงาน

2.3.1) KM Podcast: Halo KM คลิปเสียง/วิดีโอ/วีดีทัศน์/คลิปวิดีโอ หรือ สื่อมัลติมีเดีย กำหนดระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 10 นาที/ผลงาน และขึ้นผลงานออกเป็นนวัตกรรม 1 ผลงาน/ฝ่ายงาน

2.3.2) หลักเกณฑ์ในการให้คะแนน

2.3.2.1) ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือพันธกิจหรือยุทธศาสตร์ของ โรงงานไฟ

2.3.2.2) คุณภาพของผลงาน KM Podcast: Halo KM คลิปเสียง/วิดีโอ/วีดีทัศน์/คลิปวิดีโอ หรือ สื่อมัลติมีเดีย กำหนดระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 10 นาที และขึ้นผลงานออกเป็นนวัตกรรม 1 ผลงาน/ฝ่ายงาน

2.3.2.3) สามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาเป็นนวัตกรรมและนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์กับองค์กร

3. รวบรวมองค์ความรู้ฯ ที่ส่งเข้าประกวด จากนั้นนัดประชุมคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกผลประกวดคลังองค์ความรู้โรงงานไฟ คณะกรรมการบริหารจัดการความรู้นวัตกรรม และความยั่งยืน (KM & IM) พิจารณาผลการประกวดคลังองค์ความรู้โรงงานไฟ ตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนที่โรงงานไฟ กำหนด

4. จัดทำประกาศผลการประกวดคลังความรู้ฯ ออกเป็นชั้นผลงานนวัตกรรม เสนอผู้อำนวยการลงนาม และมอบรางวัลคลังองค์ความรู้ฯ สู่นวัตกรรมโรงงานไฟ แก่ผู้ชนะเลิศ

5. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการพร้อมจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรม เสนอผู้อำนวยการทราบ

6. กรณีที่มีองค์ความรู้โรงงานไฟที่สามารถนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้จริง ให้ฝ่าย/ส่วนงานที่ได้รางวัลคลังองค์ความรู้โรงงานไฟสู่การสร้างนวัตกรรม จัดทำรายละเอียดเป็นหนังสือเสนอผู้อำนวยการเพื่อทราบ

7. จัดทำประกาศยกย่อง/ชมเชยและมอบรางวัล แก่ผู้ได้รับคัดเลือกคลังองค์ความรู้โรงงานไฟสู่การสร้างนวัตกรรมองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานโรงงานไฟ ธรรมสรพสามิต ทั้งหมด

- ฝ่ายอำนวยการ
- ฝ่ายโรงพิมพ์
- ฝ่ายผลิตไฟ
- พนักงานไม่สังกัดฝ่าย/ส่วน

10) แผนปฏิบัติการโครงการประจำปี 2567

แผน	โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก 100%	2566			2567								
			ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย
2. แผนการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM&IM)														
โครงการคลังองค์ความรู้โรงงานไฟ ประจำปี 2567														
	1. ประชุมคณะทำงานฯ นำเสนอรายละเอียดโครงการ และวางแผนการดำเนินงานตามแผนฯ	15%												
	2. ร่างประกาศประกวดคลังองค์ความรู้โรงงานไฟ เพื่อเสนอผู้อำนวยการเห็นชอบและอนุมัติ	10%												
	3. ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์โครงการฯ ผ่านช่องทางการสื่อสารของโรงงานไฟ ให้พนักงานทราบพร้อมรับสมัครผู้ส่งประกวดผลงานคลังองค์ความรู้โรงงานไฟ	15%												
	4. รวบรวมองค์ความรู้ฯ ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรมเพื่อนำเสนอผลงานให้คณะทำงานฯ พิจารณาคัดเลือก	15%												
	5. ประชุมคณะทำงานฯ พิจารณาคัดเลือกผลประกวดคลังองค์ความรู้ฯ นำสู่นวัตกรรม	15%												
	6. จัดกิจกรรม KM Award/ประกาศผลการประกวด และมอบรางวัลคลังองค์ความรู้ฯ นำสู่นวัตกรรม แก่ผู้ชนะเลิศ	20%												
	7. จัดทำรายละเอียดและสรุปผลการดำเนินงานโครงการพร้อมจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเสนอผู้อำนวยการทราบ	10%												

5. โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ประจำปี 2567

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาธุรกิจให้เติบโตและทันสมัย

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเติบโต ต่อยอด KM สู่ผลิตภัณฑ์

นวัตกรรมและบริการ Innovated Product & Service Process ที่สร้างมูลค่าเพิ่ม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การประเมินผลยุทธศาสตร์ด้าน HR

1) หลักการและเหตุผล

โรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต กำลังเผชิญปัญหาแนวโน้มการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลในอนาคต เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ทั้งพนักงานระดับบริหาร และแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) ซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทั้งงานธุรกิจหลักของโรงงานไฟฟ้ และงานสนับสนุนการบริหาร ซึ่งความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคในการทำงานต่าง ๆ อยู่ในตัวของพนักงาน โดยไม่ได้มีการเผยแพร่ หรือนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อต่อยอดให้เกิดเป็นองค์ความรู้ในโรงงานไฟฟ้ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมช่วยกระตุ้นให้พนักงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ของโรงงานไฟฟ้และให้พนักงานเผยแพร่องค์ความรู้ระหว่างหน่วยงานผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ ซึ่งโรงงานไฟฟ้มีระบบที่สามารถนำมาใช้บริหารจัดการความรู้ เพื่อเผยแพร่ และจัดเก็บองค์ความรู้ผ่านทางระบบอินทราเน็ต (Intranet) เพื่อให้พนักงานพัฒนา และเรียนรู้จากองค์ความรู้ที่โรงงานไฟฟ้จัดเก็บไว้ นำมาพัฒนาทักษะได้ด้วยตนเอง สามารถวิเคราะห์ผลนำไปจัดทำสถิติจำนวนผู้เข้าชมองค์ความรู้ในแต่ละหมวดหมู่ของการจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM&IM) และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ ต่อไป

2) วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อนำเครื่องมือระบบอิเล็กทรอนิกส์มาปรับใช้ในการบริหารจัดการความรู้และพัฒนาความรู้ของพนักงานภายในองค์กร
2. เพื่อวัดผลการบริหารจัดการความรู้ (KM) จากสถิติจำนวนผู้เข้าชมองค์ความรู้แต่ละหมวดหมู่ในระบบคลังความรู้ (Intranet)
3. เพื่อให้พนักงานสามารถนำองค์ความรู้ (KM) มาปรับใช้ได้จริงในการปฏิบัติงานภายในองค์กร
4. เพื่อให้พนักงานร่วมกันเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ที่มาจากส่วน/ฝ่าย หรือ องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีผลกระทบต่อองค์กรทั้งในด้านการพัฒนา และทบทวนความรู้ของพนักงาน
5. เพื่อให้เกิดการสื่อสารด้านการบริหารจัดการความรู้ ผ่านระบบคลังความรู้ (Intranet) และหรือผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของโรงงานไฟฟ้
6. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารจัดการความรู้ของพนักงาน และสามารถสื่อสารกันได้ง่าย และทั่วถึงทั้งองค์กร

7. เพื่อนำระบบคลังความรู้ (Intranet) ที่เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความรู้มาใช้เผยแพร่ความรู้ และจัดเก็บ องค์ความรู้ (KM) ของโรงงานไฟให้พนักงานรุ่นใหม่เรียนรู้ต่อไป

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงงานไฟ ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้พนักงานผ่านสื่อการเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ และจัดเก็บองค์ความรู้ภายในส่วนงาน/ฝ่าย/องค์กร หรือความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อองค์กร มุ่งเน้นการสร้าง และพัฒนาระบบคลังความรู้ เพื่อให้หน้าองค์ความรู้มาปรับใช้ได้จริงในการปฏิบัติงานภายในองค์กร
2. โรงงานไฟ เสริมสร้างบรรยากาศการสื่อสารด้านการบริหารจัดการความรู้ภายในหน่วยงานและกระตุ้นให้พนักงานได้แลกเปลี่ยน และจัดเก็บองค์ความรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์
3. โรงงานไฟ มีการเผยแพร่ จัดเก็บ วิเคราะห์ และจัดทำสถิติจำนวนผู้เข้าชมแต่ละหมวดหมู่ เพื่อติดตามผล ประมวลผล และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

- คณะทำงานการบริหารจัดการความรู้
- ฝ่ายงานที่ได้รับมอบหมายให้ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ตามกำหนด
- ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

- คณะทำงานการบริหารจัดการความรู้ และพนักงานโรงงานไฟ

6) ตัวชี้วัดโครงการ

1. การเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวนไม่น้อยกว่า 4 เรื่อง/ปี
2. ช่องทางการเผยแพร่ผลงานไม่น้อยกว่า 3 ช่องทาง
3. จำนวนพนักงานที่รับทราบโครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

(ตอบแบบสอบถามผ่าน Google form)

7) การประเมินผล

- ประเมินผลโครงการโดยการให้พนักงานตอบแบบสำรวจ/แบบสอบถาม

8) งบประมาณ

- งบประมาณโครงการตามแผนการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM&IM)

9) ระยะเวลาดำเนินการ /ขอบเขตการดำเนินงาน

- กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ขอบเขตการดำเนินงาน

1. ประชุมคณะทำงานฯ นำเสนอรายละเอียดโครงการ และวางแผนการดำเนินงานตามแผนโครงการ
2. ร่างประกาศโครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) เพื่อเสนอผู้อำนวยการเห็นชอบและอนุมัติ
3. ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์โครงการฯ ผ่านช่องทางการสื่อสารของโรงงานไฟให้พนักงานทราบอย่างน้อย 3 ช่องทาง
4. ให้ทุกฝ่าย/ทุกส่วนงานดำเนินการเผยแพร่ความรู้ KM ตามประกาศของโครงการตามองค์ความรู้โรงงานไฟ โดยกำหนดให้ฝ่าย/ส่วนงาน เผยแพร่ความรู้โรงงานไฟ ดังนี้

- 4.1 กำหนดให้ฝ่ายอำนวยการเผยแพร่องค์ความรู้โรงงานไฟ เดือน เมษายน
- 4.2 กำหนดให้ฝ่ายโรงพิมพ์เผยแพร่องค์ความรู้โรงงานไฟ เดือน พฤษภาคม
- 4.3 กำหนดให้ฝ่ายผลิตไฟเผยแพร่องค์ความรู้โรงงานไฟ เดือน มิถุนายน
- 4.4 กำหนดให้พนักงานที่ไม่สังกัดฝ่าย/ส่วน (ฟตส. สพต. จป.) เผยแพร่องค์ความรู้

โรงงานไฟ เดือน กรกฎาคม

5. จัดทำแบบสอบถามการรับทราบโครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM)

6. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการและประเมิน/วิเคราะห์ผลการใช้งานเพื่อจัดทำสถิติจำนวนผู้รับทราบ/ผู้เข้าร่วมชมโครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) รายงานผู้อำนวยการทราบ

10) แผนปฏิบัติการโครงการประจำปี 2567

แผน	โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก 100%	2566			2567							
			ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค
2. แผนการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM & IM)													
โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ประจำปี 2567													
	1. ประชุมคณะทำงานฯ นำเสนอรายละเอียดโครงการและวางแผนการดำเนินงานตามแผนฯ	10%											
	2. ร่างประกาศโครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) เพื่อเสนอผู้อำนวยการเห็นชอบและอนุมัติ	20%											
	3. ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์โครงการฯ ผ่านช่องทางการสื่อสารของโรงงานไฟ ให้พนักงานทราบ	10%											
	4. ให้ทุกฝ่าย/ทุกส่วนงานดำเนินการเผยแพร่ความรู้ KM รายละเอียดดังนี้ 4.1 ฝ่ายอำนวยการ เดือน เมษายน 4.2 ฝ่ายโรงพิมพ์ เดือน พฤษภาคม 4.3 ฝ่ายผลิตไฟ เดือน มิถุนายน 4.4 พนักงานที่ไม่สังกัดฝ่าย/ส่วน ไฟ (ฟตส. สพต. จป.) เดือน กรกฎาคม	30%											
	5. จัดทำแบบสอบถามการรับทราบโครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM)	20%											
	6. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการและประเมิน/วิเคราะห์ผลการใช้งานเพื่อจัดทำสถิติจำนวนผู้รับทราบ/ผู้เข้าร่วมชมโครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) รายงานผู้อำนวยการทราบ	10%											

6. โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ และวัสดุพิมพ์ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาธุรกิจให้เติบโตและทันสมัย

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเติบโต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรองค์กรอย่าง

ต่อเนื่อง

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การประเมินผลยุทธศาสตร์ด้าน HR

1) หลักการและเหตุผล

โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของกรมสรรพสามิต โดยมีพันธกิจในการผลิตไฟ สิ่งพิมพ์ทั่วไป และสิ่งพิมพ์ลดการปลอมแปลง โดยแต่ละปีมีการผลิตไฟไม่น้อยกว่า 1.5 ล้านสำรับ เพื่อจัดส่งให้บริษัทเอกชนภายใต้สัญญาให้สิทธิการซื้อไฟจากโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต และผลิตเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีของกรมสรรพสามิต มากกว่า 1 พันล้านดวงต่อปี ตามวิสัยทัศน์ "เป็นผู้นำด้านสิ่งพิมพ์ลดการปลอมแปลง และดิจิทัลปริ้นต์ตั้งโซลูชันภาครัฐ" และพันธกิจ ผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และให้บริการงานพิมพ์ครบวงจรแก่หน่วยงานภาครัฐฝ่ายผลิตจึงเสนอแผนสำหรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ และวัสดุพิมพ์ ด้วยการนำความชำนาญด้านการพิมพ์ของพนักงาน เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานอื่นในการสร้างผลิตภัณฑ์และวัสดุพิมพ์ให้อยู่ในรูปแบบเฉพาะของโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต เพื่อใช้ในการผลิตสินค้าประเภทผลิตไฟ สิ่งพิมพ์ทั่วไป และสิ่งพิมพ์ลดการปลอมแปลง รวมถึงสิ่งพิมพ์อื่นตามความต้องการของลูกค้าประกอบการดำเนินโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ และวัสดุพิมพ์ประจำปีงบประมาณ 2565 มีประโยชน์ต่อพนักงานโรงงานไฟ อีกทั้งเป็นการสร้างรากผลึกต้นให้พนักงานเกิดความอยากรู้และแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการอบรม รวมถึงสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการมาสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ และสามารถสร้างรายได้ในปีงบประมาณ 2566

2) วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาวัสดุด้านการผลิตอย่างมีเอกลักษณ์

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานโรงงานไฟสามารถนำความรู้ มาพัฒนาผลิตภัณฑ์จากองค์ความรู้และนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม
2. พนักงานด้านการผลิตได้รับการพัฒนาทักษะด้านการพิมพ์ และสามารถออกแบบกระบวนการพิมพ์เพื่อรองรับรูปแบบของสิ่งพิมพ์มากขึ้น

7. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (CARDS) ประจำปี 2567

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 5: การสื่อสารคุณค่าของภาพลักษณ์องค์กรตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี
กลยุทธ์ในการดำเนินงาน: ขยายผลการปรับภาพลักษณ์องค์กร (Rebrandling) สู่การเป็น
 องค์กรจัดการสิ่งพิมพ์และ Digital Solution แห่งรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 4: การพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรองค์กรอย่าง
 ต่อเนื่อง

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน: การบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4: การประเมินผลยุทธศาสตร์ด้าน HR

1) หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต มีวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมหลัก คือ CARDS ซึ่งบุคลากร
 ทุกคนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน แต่โรงงานไฟยังไม่มีแนวทางเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมในองค์กรที่
 ชัดเจน เพื่อปลูกฝังค่านิยม จิตสำนึก และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้กับพนักงาน

การที่องค์กรจะบรรลุถึงเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน
 ของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ แม้ว่าการกำหนดลักษณะงาน และเป้าหมายผลงานจะมีส่วนช่วยให้พนักงาน
 ปฏิบัติให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้ แต่หากมี “ตัวช่วย” ชี้แนะพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเป็นไปใน
 ทิศทางเดียวกัน และเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรก็จะทำให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่ายขึ้น
 การเสริมสร้าง “ค่านิยมร่วม” (Shared Values) เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์เป็นวิธีการหนึ่ง
 ในการปลูกฝังแนวประพฤติปฏิบัติที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน ค่านิยมร่วมนี้ยังก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ
 ผูกพันกับองค์กรอีกทั้งทำให้พนักงานเกิดความชัดเจนว่าองค์กรคาดหวังพฤติกรรมแบบใดจากตน และประเมิน
 ตนเองได้อย่างมั่นใจว่า หากปฏิบัติตนได้ตามนั้นแล้วย่อมส่งผลดีต่อผลงานของตน และองค์กรด้วย

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมของโรงงานไฟ จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้าง
 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมา เพื่อจัดกิจกรรมสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม พัฒนาโรงงานไฟให้เป็น
 องค์กรที่มี “ค่านิยมร่วม” (Shared Values) และปลูกฝังค่านิยม จิตสำนึก และสร้างวัฒนธรรมอันพึงประสงค์อย่าง
 เป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรทุกคนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของตนเองตามความคาดหวังขององค์กร
 รวมถึงการป้องกัน/ลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามค่านิยมองค์กร

2) วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อสนับสนุนผลักดันการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับพฤติกรรมการทำงานอยู่ร่วมกัน
2. เพื่อกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมกระตุ้นเตือนอย่างต่อเนื่องรวมทั้งแนวทางการประเมิน
 และติดตามผลที่เป็นรูปธรรม

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- พนักงานมีค่านิยมองค์กรตามที่โรงงานไฟกำหนด CARDS
 - C : Creativity ความคิดสร้างสรรค์ .
 - A : Accountability ความรับผิดชอบ
 - R : R&D Marketing วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านการตลาด
 - D : Digital เทคโนโลยี
 - S : Strategy and Safety การวางแผนกลยุทธ์

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

- ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานโรงงานไฟ

6) ตัวชี้วัดโครงการ

1. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและค่านิยมองค์กรผ่านช่องทางการสื่อสารไม่น้อยกว่า 3 ช่องทาง
2. พนักงานมีการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

7) การประเมินผล

- การประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ โดยใช้แบบประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ

8) งบประมาณ

- งบประมาณโครงการตามแผนการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM&IM)

9) ระยะเวลาดำเนินการ /ขอบเขตการดำเนินงาน

- กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ขอบเขตการดำเนินงาน

1. แต่งตั้งคณะกรรมการ และประชุมคณะทำงานฯ นำเสนอรายละเอียดโครงการ และวางแผนการดำเนินงานตามแผนฯ
2. จัดทำหนังสือทบทวนแผนเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร และแบบสอบถามเรื่อง การรับรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร เสนอผู้อำนวยการอนุมัติ
3. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์หรือกิจกรรม ให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร
4. รวบรวมการตอบแบบสอบถาม เรื่อง การรับรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร
5. สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอผู้อำนวยการทราบ

