รงพ
โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต

แผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคล

โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต ประจำปี 2567

ส่วนทรัพยากรบุคคล โรงงานไพ่

คำนำ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์หลักขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลจะทำให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต มีทิศทางที่ชัดเจนและตอบสนองต่อแนวทางการดำเนินงานหลักของโรงงานไพ่มากขึ้น โดยกระบวนการจัดทำได้บูรณาการแผนยุทธศาสตร์ของโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) และแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเข้าด้วยกันก่อนกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 เพื่อให้มั่นใจว่าโรงงานไพ่จะสามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนทรัพยากรบุคคล
สิงหาคม 2566

สารบัญ

หน้า

1. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 4
2. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 8
   - 2.1. โครงการเสริมสร้างบุคลิกภาพของพลังงานโรงงานไพ่ ประจำปี 2566 – 2567 9
   - 2.2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม ประจำปี 2567 12
   - 2.3. โครงการสัมมนา ประจำปี 2567 15
   - 2.4. โครงการคลังองค์ความรู้ (KM) นำสู่นวัตกรรม (IM) ประจำปี 2567 18
   - 2.5. โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ประจำปี 2567 22
   - 2.6. โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ และวัสดุพิมพ์ ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2567 25
   - 2.7. โครงการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (CARDS) ประจำปี 2567 28

1. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากที่ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) เพื่อที่จะบรรลุแนวทางการดำเนินงานตามกรอบวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของโรงงานไพ่ฯ จึงได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 ฉบับนี้ขึ้นมา โดยมีการจัดทำขึ้นภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยรายละเอียดการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2567 มีดังต่อไปนี้

1.1 กรอบแนวคิดและกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

แผนปฏิบัติงานประจำปี หรือ แผนการดำเนินงาน ระยะสั้นเพื่อใช้ในปีต่อไปมีกำหนดรายละเอียดของแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่ตอบสนองต่อตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นและเพื่อจัดทำแผนงบประมาณให้มีความสอดคล้องเหมาะสม

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

คือ กิจกรรมเพื่อแสดงว่าเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปีมีการกลั่นกรองความเป็นไปได้และความสอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานที่กำหนดไว้ อันนำไปสู่โอกาสการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

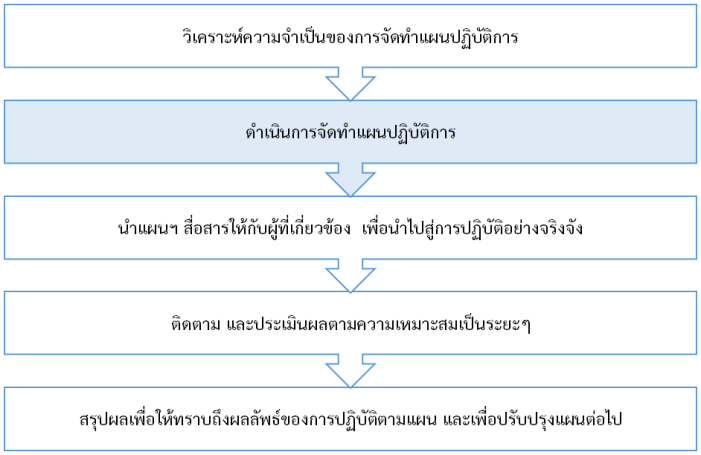
“ถ้าแผนปฏิบัติการดำเนินการได้สำเร็จก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นกัน”

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนปฏิบัติการ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสำเร็จให้กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้
2. เพื่อจัดลำดับความสำคัญ และป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานไว้ล่วงหน้า
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) หลักการและเหตุผล
3) วัตถุประสงค์
4) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
5) ผู้รับผิดชอบโครงการ
6) กลุ่มเป้าหมาย
7) ตัวชี้วัด/เป้าหมายของแผนงาน/โครงการ
8) การประเมิณผล
9) งบประมาณ
10) ระยะเวลาการดำเนินโครงการ/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ
11) แผนปฏิบัติการโครงการ

หลังจากนั้น ก็มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสรุปผลและปรับปรุงแก้ไขแผนปฏิบัติการที่ไม่บรรลุผลตามตัวชี้วัด/เป้าหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

1.2 การพิจารณาความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์องค์กร เป็นผู้นำด้านสิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลงและดิจิทัลปริ๊นติ้งโซลูชั่นภาครัฐ

พันธกิจองค์กร

1. พัฒนาองค์กรและปรับภาพลักษณ์เพื่อมุ่งสู่การให้บริการผลิตรูปแบบ Digital Printing Solution
2. ผลิตและจัดหาเครื่องหมายการจัดเก็บภาษีทุกประเภทเพื่อรองรับการจัดเก็บรายได้ของกรมสรรพสามิต
3. ผสมผสานเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และให้บริการงานพิมพ์ครบวงจรแก่หน่วยงานภาครัฐ
4. ดำเนินการผลิตและจำหน่ายไพ่เพื่อมุ่งเน้นการรับรู้ส่วนแบ่งตลาดไพ่ภายในประเทศ
5. บริหารจัดการทุนมนุษย์และองค์กรด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO1. ยกระดับการบริหารทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน	SO2. เพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อสนับสนุนองค์กรสู่เป้าหมาย	SO3. สร้างความผูกพันและสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร
เป้าหมาย	1. ระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี 2. บริหารอัตรากำลังได้เหมาะสมและเพียงพอต่อการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างใหม่	1. พัฒนาบุคลากรตาม Competency ทั่วทั้งองค์กร	1. ผลสำรวจการเสริมสร้างค่านิยมองค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น 2. ระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น
ยุทธศาสตร์	ยกระดับการบริหารงานด้านทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ	เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับต่อเป้าหมายขององค์กร	สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และปรับปรุงสวัสดิการ
กลยุทธ์	1. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับทิศทางของธุรกิจ 2. การจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภาระงานและทักษะความเชี่ยวชาญ 3. การวางแผนสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสอดรับกับโครงสร้างองค์กรใหม่	1. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล 2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง 3. พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมให้แก่บุคลากร 4. การสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี	1. ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ด้าน กิจกรรมเพื่อ สังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรม รับผิดชอบต่อสังคม 2. การวางแผนงานกิจกรรมด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
แผนงาน / โครงการ	1. การศึกษางานด้านทุนมนุษย์จากผู้เชี่ยวชาญ 2. แผนการสรรหาบุคลากรตามโครงสร้างใหม่ 3. การจัดคนลงตามตำแหน่งใหม่ของโครงสร้างองค์กร	4. โครงการเสริมสร้างบุคลิกภาพของพนักงานโรงงานไพ่ 5. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม 6. โครงการคลังองค์ความรู้ (KM) นำสู่นวัตกรรม (IM) 7. โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ และวัสดุพิมพ์	8. โครงการสัมมนา หัวข้อ การเสริมสร้างค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันองค์กร 9. โครงการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (CARD)

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ทางด้านทรัพยากรบุคคลสามารถกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลปริ้นติ้งโซลูชั่นภาครัฐ

พันธกิจ

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

เป้าหมาย

1. ระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี
2. บริหารอัตรากำลังได้เหมาะสมและเพียงพอต่อการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างใหม่
3. พัฒนาบุคลากรตาม Competency ทั่วทั้งองค์กร
4. ผลสำรวจการเสริมสร้างค่านิยมองค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น
5. ระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านทรัพยากรบุคคล สามารถกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ ดังนี้

1. โครงการเสริมสร้างบุคลิกภาพของพนักงานโรงงานไพ่ ประจำปี 2566 - 2567
2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม ประจำปี 2567
3. โครงการสัมมนา ประจำปี 2567
4. โครงการคลังองค์ความรู้ (KM) นำสู่นวัตกรรม (IM) ประจำปี 2567
5. โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ประจำปี 2567
6. โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ และวัสดุพิมพ์ ประจำปีงบประมาณ 2566 – 2567
7. โครงการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (CARDS) ประจำปี 2567

---

2. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ และเพื่อให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กรประจำปี 2567 – 2571 อีกทั้งเชื่อมโยงกับระบบประเมินผลขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 ทั้งนี้ โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต จึงมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยโครงการทั้งหมด จำนวน 7 โครงการ ดังนี้

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567

ลำดับที่	โครงการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
1. แผนการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)		**3,400,000**	
	1.1 โครงการสร้างบุคลิกภาพของพนักงานโรงงานไพ่ ประจำปี 2566 - 2567	-	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 ค่าใช้จ่ายอยู่ในหมวดค่าวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์
	2.4 โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (CARDS) ประจำปี 2567		
รวม		**3,500,000**	

1. โครงการเสริมสร้างบุคลิกภาพของพนักงานโรงงานไพ่ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การสื่อสารคุณค่าของภาพลักษณ์องค์กรตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน **:** การสื่อสารและบริหารภาพลักษณ์องค์กร (Brand Management) ให้เป็นที่จดจำ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อรองรับต่อเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน **:** การสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี

1) หลักการและเหตุผล

โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติไพ่ พ.ศ. 2481 โดยกระทรวงการคลังได้ออกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดตั้งโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต พ.ศ. 2535 ให้โรงงานไพ่เป็นรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล สังกัดกรมสรรพสามิต ปัจจุบันโรงงานไพ่มุ่งมั่นในการเป็นผู้นำด้านสิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลงภาครัฐ ในอนาคตอันใกล้โรงงานไพ่จะต้องเผชิญกับความท้าทายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในยุคดิจิทัล ทั้งการแข่งขันกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน รวมถึงในธุรกิจด้านการผลิตไพ่ของโรงงานไพ่มีโอกาสสูญเสียอำนาจผูกขาดการจัดจำหน่ายไพ่ในประเทศ ประกอบกับมีผู้บริโภคจำนวนมากยังไม่รู้จักโรงงานไพ่หรือจดจำตราสินค้าของโรงงานไพ่

ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้นโดยพนักงานของโรงงานไพ่สามารถมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์และประชาสัมพันธ์องค์กรผ่านตราสัญลักษณ์ของโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต โดยการการอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพพนักงาน และเสริมบุคลิกภาพแต่งกายด้วยยูนิฟอร์ม เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้มารับบริการ และเป็นการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีต่อผู้พบเห็นอีกทั้งยังก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย และแสดงถึงการเป็นทีมงานมืออาชีพที่พร้อมให้บริการตลอดไป

2) วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อให้พนักงานได้รับการอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพพนักงานอย่างถูกต้องตรงตามมาตรฐาน
2. เพื่อให้พนักงานมีความตระหนักถึงคุณค่าในการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีจนสามารถฝึกฝนพัฒนาตนเองได้
3. เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและบ่งบอกถึงอาชีพขององค์กร

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานได้รับการอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพพนักงานอย่างถูกต้องตรงตามมาตรฐาน
2. พนักงานตระหนักถึงคุณค่าในการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีจนสามารถฝึกฝนพัฒนาตนเองได้
3. พนักงานแต่งกายสำหรับปฏิบัติงานได้เป็นระเบียบเรียบร้อยสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้มาใช้บริการและผู้พบเห็น และสร้างความปลอดภัยในขณะปฏิบัติหน้าที่
4. ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรต่อผู้มาใช้บริการและผู้พบเห็น และเสริมสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

- ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานโรงงานไพ่

6) ตัวชี้วัดโครงการ

1. พนักงานโรงงานไพ่ได้รับการอบรมด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
2. พนักงานแต่งกายสำหรับปฏิบัติงานได้เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

7) การประเมินผล

- ประเมินผลโครงการโดยการให้พนักงานตอบแบบสำรวจ/แบบสอบถาม

8) งบประมาณ

- จำนวน 800,000 บาท (แปดแสนบาทถ้วน)

9) ระยะเวลาดำเนินการ / ขอบเขตการดำเนินงาน

- กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (สิงหาคม 2566 – กรกฎาคม 2567)

<u>ขอบเขตการดำเนินงาน</u>

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

10) แผนปฏิบัติการโครงการประจำปี 2567 ต่อเนื่องปี 2566

โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก 100%	ปีงบประมาณ 66		ปีงบประมาณ 2567										
		สค	กย	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค
แผนการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)														
โครงการเสริมสร้างบุคลิกภาพของพนักงานโรงงานไพ่ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567														
1. ขออนุมัติโครงการ	15													
2. แต่งตั้งคณะกรรมการ TOR ตามขั้นตอนของพัสดุ	15													
3. จัดประชุมคณะกรรมการ TOR และราคากลาง เพื่อพิจารณาร่างรายละเอียด TOR	15													
4. จัดทำหนังสือขออนุมัติ TOR เพื่อประกาศในระบบจัดซื้อจัดจ้างของกรมบัญชีกลาง	15													
5. แต่งตั้งคณะกรรมพิจารณาผลการประกวดราคา และแต่งตั้งกรรมการตรวจรับ	10													
6. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาผลเพื่อหาผู้ชนะการประกวดราคา	10													
7.ผู้ชนะการประกวดราคาลงนามในสัญญา	5													
8. ผู้รับจ้างดำเนินการตามขั้นตอนที่ระบุใน TOR 8.1 จัดทำเครื่องแต่งกาย 8.2 จัดฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน 8.3 ส่งมอบเครื่องแต่งกายพนักงาน	10													
9. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการเข้าคณะอนุกรรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบ	5													

2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม ประจำปี 2567

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรองค์กรอย่างต่อเนื่อง
กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การบริหารทรัพยากรองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อรองรับต่อเป้าหมายขององค์กร
กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : - พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมให้แก่บุคลากร

1) หลักการและเหตุผล

ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีเครื่องมือ วิธีการและเทคนิคในการฝึกอบรมมากมายที่จะนำมาประยุกต์ปรับใช้ในการฝึกอบรม แต่การบริหารงานฝึกอบรมจะสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ต้องดำเนินงานภายใต้กระบวนการที่มีมาตรฐานประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ก่อนฝึกอบรม ได้แก่ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม การวัด การประเมินผล และการคัดเลือกพนักงานเข้าฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การจัดฝึกอบรมดำเนินการควบคุมดูแลการฝึกอบรมและการใช้งบประมาณให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 3 การติดตามและประเมินผลสำเร็จของการฝึกอบรมเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์และความคุ้มค่าสูงสุด

ดังนั้น จึงเห็นควรดำเนินโครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม เพื่อให้งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต ให้มีประสิทธิภาพสามารถดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

2) วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อวางแผนกำหนดเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ตอบสนองกลยุทธ์เป้าหมายและ Competency ของคนในองค์การได้อย่างเป็นรูปธรรม
2. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการด้านพัฒนาและฝึกอบรมในการจัดฝึกอบรมการใช้จ่ายงบประมาณ การติดตามและประเมินผลสำเร็จของการฝึกอบรม

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หลักสูตรการอบรมสอดคล้องกับผู้เข้าอบรมและตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล
2. ผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตรมีความรู้เพิ่มขึ้น

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

- ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานโรงงานไพ่

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)

<u>ขอบเขตการดำเนินงาน</u>

1. จัดทำแบบสำรวจความต้องการพัฒนาฝึกอบรม ประจำปี 2567 และรวบรวมข้อมูลการประเมินความสามารถสมรรถนะประจำปี เพื่อจัดทำแผนการฝึกอบรม
2. จัดทำแผนพัฒนาและแผนฝึกอบรมประจำปี 2567 เสนอผู้อำนวยการพิจารณาอนุมัติแผนฝึกอบรมจากนั้นแจ้งแผนการฝึกอบรมให้แต่ละส่วนงานทราบ
3. ดำเนินการตามแผนฝึกอบรมโดยแต่ฝ่าย/ส่วนงานแจ้งหลักสูตรการอบรมที่อยู่ในแผนให้ส่วนทรัพยากรบุคคลทราบ เพื่อส่วนทรัพยากรบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป กรณีหลักสูตรฝึกอบรมที่ไม่อยู่ในแผน แต่ต้องการฝึกอบรมให้แต่ละฝ่าย/ส่วนงาน จัดทำหนังสือขออนุมัติหลักสูตรฝึกอบรมเสนอผู้อำนวยการลงนาม และส่งให้ส่วนทรัพยากรบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
4. หากหลักสูตรฝึกอบรมที่ระบุไว้ในแผนฝึกอบรมประจำปี ไม่สามารถหาหลักสูตรได้หากพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสำคัญและจำเป็นต้องอบรม ให้ฝ่าย/ส่วนงาน จัดทำหนังสือเพื่อขออนุมัติโครงการอบรมเสนอผู้อำนวยการลงนาม และส่งให้ส่วนทรัพยากรบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
5. ให้พนักงานที่มีรายชื่อเข้ารับการอบรมจัดทำรายงานผลการอบรม หรือผู้รับผิดชอบหลักสูตรเป็นผู้จัดทำรายงานพร้อมแนบรายชื่อผู้เข้าร่วมอบรม (กรณีอบรมเป็นกลุ่ม) เสนอผู้อำนวยการเพื่อทราบ ภายใน 30 วันหลังจากเข้ารับการอบรม และเก็บรวมรวมข้อมูลไว้ที่ส่วนทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลการอบรมในครั้งต่อไป

6. หัวหน้าส่วนประเมินความคุ้มค่าการฝึกอบรมของพนักงานที่เข้ารับการอบรมหลังจากที่พนักงานเข้ารับการอบรมเสร็จแล้วส่งให้ส่วนทรัพยากรบุคคล

7. ส่วนทรัพยากรบุคคลรายงานผลการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติงานให้คณะอนุกรรมการบริหารด้านบุคลากรทราบทุกไตรมาส

10) แผนปฏิบัติการโครงการประจำปี 2567

โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก 100%	2566			2567								
		ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย
1. แผนการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)													
โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม ประจำปี 2567													
1. จัดทำแบบสำรวจความต้องการพัฒนาฝึกอบรม และรวบรวมข้อมูลการประเมินความสามารถสมรรถนะประจำปี	20%	■	■										
2. จัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมประจำปีเสนอผู้อำนวยการพิจารณาอนุมัติ	20%		■	■									
3. แจ้งแผนพัฒนาและฝึกอบรมประจำปีให้ทุกส่วนงานทราบ	20%				■								
4. ดำเนินการ ตามแผนพัฒนาและฝึกอบรมประจำปี	10%				■	■	■	■	■	■	■	■	■
5. ทบทวนแผนฝึกอบรมฯ (ถ้ามี) เสนอผู้อำนวยการ	25%				■	■	■	■	■	■	■		
6. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการเข้าคณะอนุกรรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบ	5%												■

3. โครงการสัมมนา ประจำปี 2567

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การสื่อสารคุณค่าของภาพลักษณ์องค์กรตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : ขยายผลการปรับภาพลักษณ์องค์กร (Rebranding) สู่การเป็นองค์การจัดการสิ่งพิมพ์และ Digital Solution แห่งรัฐ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และปรับปรุงสวัสดิการ

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การวางแผนงานกิจกรรมด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

1) หลักการและเหตุผล

การจัดสัมมนาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ 2567 เป็นการส่งเสริมให้พนักงาน และผู้บริหารของโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต รับทราบและตระหนักถึงการเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันองค์กร รวมถึงเป็นการสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานในโรงงานไพ่ 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) ผู้รับผิดชอบโครงการ

- ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานโรงงานไพ่ทุกคน

6) ตัวชี้วัดโครงการ

1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการสัมมนาประจำปี มีระดับความ “พึงพอใจ” ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. พนักงานรับรู้เรื่อง การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มีความผูกพันกับองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
3. มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมหรือกิจกรรมความสามัคคีอย่างน้อย 1 กิจกรรม

7) การประเมินผล

- ประเมินผลโครงการโดยการให้พนักงานตอบแบบสำรวจ/แบบสอบถาม

8) งบประมาณ

- จำนวน 1,200,000 บาท (หนึ่งล้านสองแสนบาทถ้วน) รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม

9) ระยะเวลาดำเนินการ /ขอบเขตการดำเนินงาน

- ระยะเวลา 3 วัน 2 คืน (ในช่วงระหว่างเดือน ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567)

<u>ขอบเขตการดำเนินงาน</u>

1. จัดทำหนังสือขออนุมัติโครงการเสนอผู้อำนวยการเห็นชอบ จากนั้นจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการร่างข้อกำหนดขอบเขตงาน และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ พร้อมจัดทำร่างข้อกำหนดขอบเขตงาน (TOR) โครงการสัมมนาประจำปี
2. ดำเนินการ ตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ตามข้อกำหนดขอบเขตงาน (TOR)
3. ดำเนินงานจัดสัมมนาประจำปี

10) แผนปฏิบัติการโครงการประจำปี 2567

โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก 100%	2566			2567								
		ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.
1. แผนการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)													
โครงการสัมมนาประจำปี 2567													
1. ขออนุมัติจัดทำโครงการ	15 %												
2. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการร่างข้อกำหนดขอบเขตงาน และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ	20 %												
3. ร่างข้อกำหนดขอบเขตงาน (TOR) โครงการสัมมนาประจำปี	20 %												
4. ดำเนินการ ตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ	20 %												
5. ดำเนินงานจัดสัมมนาประจำปี	20 %												
6. สุปรายงานผลการดำเนินโครงการเข้าคณะอนุกรรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบ	5 %												

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

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาธุรกิจให้เติบโตและทันสมัย

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเติบโต ต่อยอด KM สู่ผลิตภัณฑ์นวัตกรรมและบริการ Innovated Product & Service Process ที่สร้างมูลค่าเพิ่ม

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อรองรับต่อเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมให้แก่บุคลากร

1) หลักการและเหตุผล

โรงงานไพ่ต้องเผชิญกับการแข่งขันในการผลิตจำหน่ายไพ่ และสิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลง ประกอบกับจากข้อมูลกำลังคน พบว่าพนักงานระดับหัวหน้าส่วน ระดับปฏิบัติการ รวมถึงระดับแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) มีองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวของพนักงานดังกล่าว ซึ่งเป็นองค์ความรู้และทักษะเฉพาะทางที่ได้มาจากการสั่งสมประสบการณ์ทำงานเฉพาะด้าน ไม่สามารถหาได้จากคู่มือการปฏิบัติงาน หรือจากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของโรงงานไพ่ได้มากยิ่งขึ้น

โครงการคลังองค์ความรู้ (KM) นำสู่นวัตกรรม (IM) นี้ จึงเป็นโครงการเพื่อรวบรวม และเก็บรักษาองค์ความรู้ของพนักงานระดับหัวหน้าส่วน ระดับปฏิบัติการ รวมถึงระดับแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) พนักงานที่ยังปฏิบัติงาน และหรือผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ อันเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้คนรุ่นหลังต่อไป เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของโรงงานไพ่ได้อย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องดำเนินโครงการคลังองค์ความรู้ (KM) นำสู่นวัตกรรม (IM)

2) วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อส่งเสริมให้มีการรวบรวม และเก็บรักษาองค์ความรู้ของโรงงานไพ่ จากพนักงานระดับหัวหน้าส่วน ระดับปฏิบัติการ รวมถึงระดับแรงงานฝีมือ (Skilled Labour)
2. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบ หรืองานที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของแผนวิสาหกิจ และยกย่องชมเชย/ให้รางวัลพนักงานในการบริหารจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมออกมาเป็นผลงาน
3. เพื่อให้พนักงานเกิดการสื่อสาร และร่วมกันจัดทำ/เผยแพร่/จัดเก็บองค์ความรู้ภายในองค์กรผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ ณ โรงงานไพ่
4. เพื่อเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศการบริหารจัดการความรู้ และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารจัดการความรู้ของพนักงาน และก่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมขององค์กรต่อไป

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานโรงงานไพ่ มีการรวบรวม และเก็บรักษาองค์ความรู้ของโรงงานไพ่ อย่างเป็นระบบ

2. พนักงานมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบ และเป็นงานที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของแผนวิสาหกิจ รวมถึงการยกย่องชมเชย/ให้รางวัลพนักงานในการบริหารจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมออกมาเป็นผลงาน

3. พนักงานเกิดการสื่อสาร และร่วมกันจัดทำ/เผยแพร่/จัดเก็บองค์ความรู้ภายในองค์กรผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ ณ โรงงานไพ่

4. เกิดบรรยากาศการบริหารจัดการความรู้ และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารจัดการความรู้ของพนักงาน และก่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมองค์กรต่อไป

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

- ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

- คณะทำงานการบริหารจัดการความรู้ นวัตกรรมและความยั่งยืน และพนักงานโรงงานไพ่

6) ตัวชี้วัดโครงการ

1. จำนวนผลงานที่ส่งเข้าประกวดคลังองค์ความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรมต้องไม่น้อยกว่า 4 ผลงาน

2. จำนวนคลังความรู้และผลงานนวัตกรรมนำไปเผยแพร่ภายในองค์กรทั้งหมด

7) การประเมินผล

- ประเมินผลความรับรู้ความเข้าใจของโครงการโดยการให้พนักงานตอบแบบสำรวจ/แบบสอบถาม

8) งบประมาณ

- งบประมาณตามแผนการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM&IM) กำหนดไว้ 100,000 บาท งบประมาณใช้ในโครงการคลังองค์ความรู้ (KM) นำสู่นวัตกรรม (IM) ประจำปี 2567 จำนวน 20,000 บาท (หนึ่งหมื่นสองพันบาทถ้วน) ดังนี้

1. การดำเนินการจัดกิจกรรม และอื่นๆ 8,000 บาท

2. รางวัลคลังองค์ความรู้โรงงานไพ่ จำนวน 4 รางวัล รวมเป็นเงิน 12,000 บาท/ปี

2.1. รางวัล ชนะเลิศ ผลงานคลังองค์ความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม มูลค่า 5,000 บาท จำนวน 1 รางวัล

2.2 รางวัล รองชนะเลิศ ผลงานคลังองค์ความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม มูลค่า 3,000 บาท จำนวน 1 รางวัล

2.3 รางวัล ชมเชย ผลงานคลังองค์ความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม มูลค่า 2,000 บาท จำนวน 2 รางวัลๆ รวมมูลค่า 4,000 บาท

9) ระยะเวลาดำเนินการ / ขอบเขตการดำเนินงาน

- กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ขอบเขตการดำเนินงาน

1. ร่างประกาศโรงงานไพ่ เรื่อง การประกวดแข่งขันคลังองค์ความรู้ KM นำสู่นวัตกรรม IM เสนอผู้อำนวยการขออนุมัติดำเนินกิจกรรม/แผนงาน

2. ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์โครงการ ขั้นตอนการดำเนินโครงการ และเกณฑ์การประกวดคลังองค์ความรู้โรงงานไพ่ ประจำปีงบประมาณ 2567 ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของโรงงานไพ่ให้พนักงานโรงงานไพ่ได้รับทราบ และคณะทำงานการบริหารจัดการความรู้นวัตกรรม และความยั่งยืน (KM & IM) พิจารณาผลการประกวดคลังองค์ความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม โดยกำหนดหลักเกณฑ์การส่งประกวดคลังองค์ความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม ดังนี้

2.1) คุณสมบัติผู้สมัคร

กำหนดให้ผู้ส่งผลงานเข้าประกวดคลังองค์ความรู้ฯ ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม แบ่งเป็นระดับฝ่าย ดังนี้ 1. ฝ่ายอำนวยการ 2. ฝ่ายโรงพิมพ์ 3. ฝ่ายผลิตไพ่ และ 4. พนักงานไม่สังกัดฝ่ายและส่วน (ฝตส. สพต. จป.)

2.2) การส่งผลงานการประกวด

2.2.1) ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายโรงพิมพ์ ฝ่ายผลิตไพ่ และพนักงานไม่สังกัดฝ่ายและส่วนงาน (ฝตส. สพต. จป.) ต้องจัดส่งผลงานคลังองค์ความรู้ฯ ที่สามารถออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม อย่างน้อย 1 ผลงาน

2.2.2) ผลงานที่ส่งประกวดต้องเป็นองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายงาน/ส่วนงานภายในองค์กร ทั้งนี้ จะต้องไม่ซ้ำกับผลงานของผู้ส่งประกวดฝ่ายงานอื่น และสามารถนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาปรับปรุงหรือพัฒนาให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา

2.3) รูปแบบผลงาน

KM Podcast: Halo KM คลิปเสียง,วีดีทัศน์,คลิปวีดิโอ หรือ สื่อมัลติมีเดีย กำหนดระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 10 นาทีต่อผลงาน และชิ้นผลงานออกเป็นนวัตกรรมอย่างน้อย 1 ผลงานต่อฝ่ายงานหรือส่วนงาน

2.4) หลักเกณฑ์ในการให้คะแนน

2.4.1) การออกแบบการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาหรือความต้องการที่จะพัฒนาปรับปรุง

2.4.2) คุณภาพของผลงาน KM Podcast: Halo KM คลิปเสียง,วิดีทัศน์,คลิปวีดิโอ หรือ สื่อมัลติมีเดีย กำหนดระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 10 นาที และชิ้นผลงานออกเป็นนวัตกรรมอย่างน้อย 1 ผลงานต่อฝ่ายงานหรือส่วนงาน

2.4.3) สามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาเป็นนวัตกรรมและนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์กับองค์กร

2.4.4) ผลงานเกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมใหม่ มีความท้าทายหรือการต่อยอดปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่ส่งผลให้เกิดสิ่งใหม่ สื่อในการแสดงผลงานให้เข้าใจง่าย

3. รวบรวมผลงานคลังองค์ความรู้ซึ่งออกเป็นชิ้นงานนวัตกรรม ที่ส่งเข้าประกวด จากนั้นนัดประชุม คณะทำงานการบริหารจัดการความรู้นวัตกรรม และความยั่งยืน (KM & IM) พิจารณาผลการประกวดคลังองค์ความรู้โรงงานไพ่ ตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนที่โรงงานไพ่ กำหนด

4. จัดทำประกาศผลการประกวดคลังความรู้ออกเป็นชิ้นผลงานนวัตกรรม เสนอผู้อำนวยการลงนาม

5. ประกาศยกย่อง/ชมเชยและมอบรางวัล แก่ผู้ได้รับคัดเลือกคลังองค์ความรู้โรงงานไพ่สู่การสร้างนวัตกรรมองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต ทั้งหมด

- ฝ่ายอำนวยการ
- ฝ่ายโรงพิมพ์
- ฝ่ายผลิตไพ่
- พนักงานไม่สังกัดฝ่าย/ส่วน ประกอบด้วย (ฝตส. สพต. จป.)

10) แผนปฏิบัติการโครงการประจำปี 2567

โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก 100%	2566			2567								
		ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย
2. แผนการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM&IM)													
โครงการคลังองค์ความรู้ (KM) นำสู่นวัตกรรม (IM) ประจำปี 2567													
1. ประชุมคณะทำงานฯ นำเสนอรายละเอียดโครงการ และวางแผนการดำเนินงานตามแผนฯ	15%	■	■	■									
2. ร่างประกาศประกวดแข่งขันคลังองค์ความรู้ km นำสู่นวัตกรรม IM ประจำปี 2567 เสนอผู้อำนวยการ อนุมัติ	10%			■									
3. ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์โครงการฯ ผ่านช่องทางการสื่อสารของโรงงานไพ่ ให้พนักงานทราบพร้อมรับสมัครผู้ส่งประกวดผลงานคลังองค์ความรู้ km นำสู่นวัตกรรม IM ประจำปี 2567	10%				■								
4. รวบรวมผลงานคลังองค์ความรู้ ที่ส่งเข้าประกวด km นำสู่นวัตกรรม IM เพื่อนำเสนอผลงานให้คณะทำงานฯ พิจารณา	15%						■	■	■	■			
5. ประชุมคณะทำงานฯ พิจารณาคัดเลือกผลประกวดคลังองค์ความรู้นำสู่นวัตกรรม	15%									■	■		
6. จัดทำประกาศผลการประกวด เสนอผู้อำนวยการลงนาม	20%										■	■	
7. ประกาศยกย่อง/ชมเชยและมอบรางวัลแก่ผู้ได้รับคัดเลือกคลังองค์ความรู้นำสู่นวัตกรรม	10%										■	■	■
8. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการเข้าคณะอนุกรรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบ	5%										■	■	■

5. โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ประจำปี 2567

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาธุรกิจให้เติบโตและทันสมัย

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเติบโต ต่อยอด KM สู่ผลิตภัณฑ์นวัตกรรมและบริการ Innovated Product & Service Process ที่สร้างมูลค่าเพิ่ม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อรองรับต่อเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

1) หลักการและเหตุผล

โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต กำลังเผชิญปัญหาแนวโน้มการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลในอนาคต เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ทั้งพนักงานระดับบริหาร และแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) ซึ่งความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคในการทำงานต่าง ๆ อยู่ในตัวของพนักงาน โดยไม่ได้มีการเผยแพร่ หรือ นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมช่วยกระตุ้นให้พนักงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ของโรงงานไพ่และให้พนักงานเผยแพร่องค์ความรู้ระหว่างหน่วยงานผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ ซึ่งโรงงานไพ่มีระบบที่สามารถนำมาใช้บริหารจัดการความรู้ เพื่อเผยแพร่ และจัดเก็บองค์ความรู้ผ่านทางระบบอินทราเน็ต (Intranet) เพื่อให้พนักงานพัฒนาและได้เรียนรู้จากองค์ความรู้ที่โรงงานไพ่จัดเก็บไว้สามารถพัฒนาทักษะได้ด้วยตนเอง รวมถึงสามารถวิเคราะห์ผลสถิติจำนวนผู้เข้าชมองค์ความรู้ของการจัดการความรู้ KM นำสู่นวัตกรรม IM และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ ต่อไป

2) วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อนำเครื่องมือระบบอิเล็กทรอนิกส์มาปรับใช้ในการบริหารจัดการความรู้และพัฒนาความรู้ของพนักงานภายในองค์กร
2. เพื่อวัดผลการบริหารจัดการความรู้ (KM) จากสถิติจำนวนผู้เข้าชมองค์ความรู้แต่ละหมวดหมู่ในระบบคลังความรู้ (Intranet)
3. เพื่อให้พนักงานสามารถนำองค์ความรู้ (KM) มาปรับใช้ได้จริงในการปฏิบัติงานภายในองค์กร
4. เพื่อให้พนักงานร่วมกันเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ที่มาจากส่วน/ฝ่าย หรือ องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของโรงงานไพ่
5. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารจัดการความรู้ของพนักงาน และสามารถสื่อสารกันได้ง่าย และทั่วถึงทั้งองค์กร
6. เพื่อนำระบบคลังความรู้ (Intranet) ที่เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความรู้มาใช้เผยแพร่ความรู้ และจัดเก็บ องค์ความรู้ (KM) ของโรงงานไพ่ให้พนักงานรุ่นใหม่เรียนรู้ต่อไป
7.

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงงานไพ่ ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้พนักงานผ่านสื่อการเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ และจัดเก็บองค์ความรู้ภายในส่วนงาน/ฝ่าย/องค์กร หรือความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อองค์กร มุ่งเน้นการสร้าง และพัฒนาระบบคลังความรู้ เพื่อให้นำองค์ความรู้มาปรับใช้ได้จริงในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

2. โรงงานไพ่ เสริมสร้างบรรยากาศการสื่อสารด้านการบริหารจัดการความรู้ภายในหน่วยงานและกระตุ้นให้พนักงานได้แลกเปลี่ยน และจัดเก็บองค์ความรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์

3. โรงงานไพ่ มีการเผยแพร่ จัดเก็บ วิเคราะห์ และจัดทำสถิติจำนวนผู้เข้าชมแต่ละหมวดหมู่ เพื่อติดตามผล ประมวลผล และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

1. คณะทำงานการบริหารจัดการความรู้
2. ฝ่ายงานที่ได้รับมอบหมายให้ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ตามกำหนด
3. ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

- คณะทำงานการบริหารจัดการความรู้ และพนักงานโรงงานไพ่

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)

<u>ขอบเขตการดำเนินงาน</u>

1. ประชุมคณะทำงานฯ นำเสนอรายละเอียดโครงการ และวางแผนการดำเนินงานตามแผน
2. ร่างประกาศโครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) เพื่อเสนอผู้อำนวยการลงนาม
3. ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์โครงการฯ ผ่านช่องทางการสื่อสารของโรงงานไพ่ให้พนักงานทราบ
4. จัดกิจกรรม KM Talk แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ที่มี เพื่อการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

5. ให้คณะทำงานระดับฝ่ายเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ผ่านระบบคลังความรู้ (Intranet) (KM Blog) อย่างน้อยฝ่ายละ 1 เรื่องต่อปี โดยเป็นองค์ความรู้ (KM) ที่มาจากความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือความรู้ใหม่ๆ หรือความรู้ทั่วไปที่เกิดขึ้น

6. ให้คณะทำงานระดับฝ่ายที่ได้รับมอบหมายจัดทำองค์ความรู้ (KM) คัดเลือกจำนวน 1 องค์ความรู้ เผยแพร่ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และให้จัดส่งเอกสารมายังส่วนทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ทุกฝ่ายเผยแพร่องค์ความรู้โรงงานไพ่ ตามเดือนที่กำหนด ดังนี้

6.1 กำหนดให้ฝ่ายอำนวยการเผยแพร่องค์ความรู้โรงงานไพ่ เดือน มีนาคม 2567

6.2 กำหนดให้ฝ่ายโรงพิมพ์เผยแพร่องค์ความรู้โรงงานไพ่ เดือน เมษายน 2567

6.3 กำหนดให้ฝ่ายผลิตไพ่เผยแพร่องค์ความรู้โรงงานไพ่ เดือน พฤษภาคม 2567

6.4 กำหนดให้พนักงานที่ไม่สังกัดฝ่าย/ส่วน (ฝตส. สพต. จป.) เผยแพร่องค์ความรู้โรงงานไพ่ เดือน มิถุนายน 2567

7. จัดทำแบบบสอบถามผลการรับรู้โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM)

10) แผนปฏิบัติการโครงการประจำปี 2567

โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก 100%	2566			2567								
		ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย
2. แผนการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM & IM)													
โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ประจำปี 2567													
1. ประชุมคณะทำงานฯ นำเสนอรายละเอียดโครงการ และวางแผนการดำเนินงานตามแผนฯ	15%	■	■	■	■								
2. ร่างประกาศโครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) เพื่อเสนอผู้อำนวยการลงนาม	20%			■	■								
3. ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์โครงการฯ ผ่านช่องทางการสื่อสารของโรงงานไพ่ ให้พนักงานทราบ	10%				■	■							
4. จัดกิจกรรม KM Talk แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ที่มี เพื่อการสร้างบรรยากาศในการทำงาน	10%					■			■	■		■	■
5. ให้ทุกฝ่าย/ทุกส่วนงานดำเนินการเผยแพร่ความรู้ KM รายละเอียดดังนี้ 5.1 ฝ่ายอำนวยการ เดือน มีนาคม 5.2 ฝ่ายโรงพิมพ์ เดือน เมษายน 5.3 ฝ่ายผลิตไพ่ เดือน พฤษภาคม 5.4 พนักงานที่ไม่สังกัดฝ่าย/ส่วน ไพ่ (ฝตส. สพต. จป.) เดือน มิถุนายน	20%						■	■	■	■	■		
6. จัดทำแบบสอบถามผลการรับรู้โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM)	20%										■	■	■
7. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการเข้าคณะอนุกรรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบ	5%										■	■	■

6. โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ และวัสดุพิมพ์ ประจำปีงบประมาณ 2566 - 2567

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาธุรกิจให้เติบโตและทันสมัย

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเติบโต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อรองรับต่อเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : - พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

- พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมให้แก่บุคลากร

1) หลักการและเหตุผล

โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต มีผลิตภัณฑ์ด้านการผลิตไพ่ สิ่งพิมพ์ทั่วไป และสิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลง โดยแต่ละปีมีการผลิตไพ่ไม่น้อยกว่า 1.5 ล้านสำรับ เพื่อจัดส่งให้บริษัทเอกชนภายใต้สัญญาให้สิทธิการซื้อไพ่จากโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต และผลิตเครื่องหมายแสดงการเสียภาษีของกรมสรรพสามิตมากกว่า 1 พันล้านดวงต่อปี ตามวิสัยทัศน์ "เป็นผู้นำด้านสิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลง และดิจิทัลปริ้นติ้งโซลูชั่นภาครัฐ" และเพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และให้บริการงานพิมพ์ครบวงจรแก่หน่วยงานคู่ค้า จึงเสนอแผนสำหรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ และวัสดุพิมพ์ ด้วยการนำความชำนาญด้านการพิมพ์ของพนักงานเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานอื่นในการสร้างผลิตภัณฑ์และวัสดุพิมพ์ให้อยู่ในรูปแบบเฉพาะของโรงงานไพ่

จึงจำเป็นต้องจัดทำโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ และวัสดุพิมพ์ ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ เพื่อประโยชน์ต่อพนักงานโรงงานไพ่ รวมถึงการสร้างแรกผลักดันให้พนักงานเกิดความอยากรู้และแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการมาสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ และสามารถสร้างรายได้ในปีงบประมาณ 2567

2) วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อพัฒนาวัสดุด้านการผลิตอย่างมีเอกลักษณ์

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานโรงงานไพ่สามารถนำความรู้ มาพัฒนาผลิตภัณฑ์จากองค์ความรู้และนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. พนักงานด้านการผลิตได้รับการพัฒนาทักษะด้านการพิมพ์ และสามารถออกแบบกระบวนการพิมพ์เพื่อรองรับรูปแบบของสิ่งพิมพ์มากขึ้น

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

- รองผู้อำนวยการโรงงานไพ่ หัวหน้าฝ่ายผลิตไพ่ นักวิชาการพิมพ์ และหัวหน้าฝ่าย/ส่วนผลิตไพ่และฝ่ายโรงพิมพ์ และส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานโรงงาน

6) ตัวชี้วัด

1. พัฒนาวัสดุด้านการผลิตอย่างมีเอกลักษณ์จำนวน 1 ชิ้นงาน
2. จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

7) การประเมินผล

- ประเมินผลโครงการโดยการให้พนักงานตอบแบบสำรวจ/แบบสอบถาม

8) งบประมาณ

- ค่าใช้จ่ายอยู่ในหมวดค่าวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ งบประมาณ จำนวน 600,000 บาท (หกแสนบาทถ้วน)

9) ระยะเวลาดำเนินการ /ขอบเขตการดำเนินงาน

- กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

<u>ขอบเขตการดำเนินงาน</u>

1. เริ่มการดำเนินงานโครงการตามเป้าหมายที่กำหนดประจำปี อบรม digital security printing ครั้งที่ 2 พร้อมนำเสนอผลการดำเนินงานพร้อมตัวอย่าง (ถ้ามี)
2. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการเข้าคณะอนุกรรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบ

10) แผนปฏิบัติการโครงการประจำปี 2567

โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก 100%	ปีงบประมาณ 2566									ปีงบประมาณ 2567					
		มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
2. แผนการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM&IM)																
โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ และวัสดุพิมพ์ ประจำปีงบประมาณ 2567 ต่อเนื่องจากปี 2566																
1. นำเสนอรายละเอียดโครงการ	10%	■	■	■												
2. ประสานงานหน่วยงานภาครัฐที่มีความเชี่ยวชาญ เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย /ม.จุฬาลงกรณ์เพื่อชี้แจงรายละเอียด	10%			■	■											
3. จัดทำร่างบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (ร่วมกัน)	20%					■	■									
4. นำเสนอร่างบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ให้ ผอ. เห็นชอบและแจ้งให้ คณก. รง.พ. ทราบ	20%					■	■									
5. ประชุมคณะทำงานระหว่างบุคลากร รง.พ.และบุคลากรจากสถาบัน เพื่อเริ่มโครงการพร้อมกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานประจำปี	10%						■	■								
6. เริ่มการดำเนินงานโครงการตามเป้าหมายที่กำหนดประจำปี พร้อมนำเสนอผลการดำเนินงานพร้อมตัวอย่าง (ถ้ามี)	20%							■	■	■	■	■	■	■	■	
7. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการเข้าคณะอนุกรรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบ	10%													■	■	■

7. โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (CARDS) ประจำปี 2567

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การสื่อสารคุณค่าของภาพลักษณ์องค์กรตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : ขยายผลการปรับภาพลักษณ์องค์กร (Rebranding) สู่การเป็นองค์การจัดการสิ่งพิมพ์และ Digital Solution แห่งรัฐ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และปรับปรุงสวัสดิการ

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน : การวางแผนงานกิจกรรมด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

1) หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมหลัก คือ CARDS ซึ่งบุคลากรทุกคนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน แต่โรงงานไพ่ยังไม่มีแนวทางเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมในองค์กร เพื่อปลูกฝังค่านิยม จิตสำนึก และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่ชัดเจนให้กับพนักงาน

การที่องค์กรจะบรรลุถึงเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ แม้ว่าการกำหนดลักษณะงาน และเป้าหมายผลงานจะมีส่วนช่วยให้พนักงานปฏิบัติให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้ แต่หากไม่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ยาก

โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นโครงการที่สนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม พัฒนาโรงงานไพ่ให้เป็นองค์กรที่มี “ค่านิยมร่วม” (Shared Values) และปลูกฝังค่านิยม จิตสำนึก และสร้างวัฒนธรรมอันพึงประสงค์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรทุกคนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของตนเองตามความคาดหวังขององค์กร รวมถึงการป้องกัน/ลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามค่านิยมองค์กร “CARDS”

ค่านิยม CARDS	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	ความเชื่อมโยง
Creativity	ความคิดสร้างสรรค์	- บุคลากรมีความคิดเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ คิดแนวทางใหม่ และสรรสร้างนวัตกรรมใหม่	KM&IM, HCM, RM&IC
		- ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม	KM&IM, HCM, RM&IC
Accountability	ความรับผิดชอบ	- สำนึกในความรับผิดชอบ และหน้าที่	CG, HCM
		- คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติ และองค์กรเป็นหลัก	CG, HCM, RM&IC
		- ใส่ใจสังคม ชุมชน และการรักษาสิ่งแวดล้อม	CG, SCM
R&D Marketing	วิจัย และพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านการตลาด	- การค้นคว้า วิจัย และพัฒนาผลิตภัณฑ์	SCM, HCM, RM&IC
		- ส่งเสริมการตลาดที่เป็นธรรม	SCM, IM

ค่านิยม CARDS	ความหมาย	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	ความเชื่อมโยง
Digital	เทคโนโลยี	- ส่งเสริมบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับทุกกระบวนการทำงาน /กระบวนการผลิต	DT, KM&IM, HCM
		- นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้า และบริการต่าง ๆ	DT, SCM
		- นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมกับองค์กร	DT, KM&IM
Strategy and Safety	การวางแผนกลยุทธ์และรักษาความปลอดภัยองค์กร	- มุ่งวางแผนกลยุทธ์ พัฒนาองค์กรเป็นเลิศและลดความเสี่ยงด้านต่าง ๆ	RM&IC
		- รักษาความลับ ความปลอดภัยขององค์กรด้านบุคลากร ด้านกระบวนการทำงานและด้านผลิตภัณฑ์	DT, CG, SCM, RM&IC

2) วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อสนับสนุนผลักดันการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับพฤติกรรมการอยู่ร่วมกัน
2. เพื่อกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมกระตุ้นเตือนอย่างต่อเนื่องรวมทั้งแนวทางการประเมินและติดตามผลที่เป็นรูปธรรม

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานรับรู้ค่านิยมองค์กรตามที่โรงงานไพ่กำหนด CARDS
2. ผู้เข้าร่วมอบรมโครงการนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมไปพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสม

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

- ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานโรงงานไพ่

6) ตัวชี้วัดโครงการ

1. ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและค่านิยมองค์กรผ่านช่องทางการสื่อสารไม่น้อยกว่า 3 ช่องทาง
2. พนักงานมีการรับรู้โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

7) การประเมินผล

- การประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ โดยใช้แบบประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ

8) งบประมาณ

- งบประมาณโครงการตามแผนการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM&IM)

9) ระยะเวลาดำเนินการ /ขอบเขตการดำเนินงาน

- กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567)

ขอบเขตการดำเนินงาน

1. จัดประชุมคณะทำงานฯ นำเสนอรายละเอียดโครงการ และวางแผนการดำเนินงานตามแผนฯ ทบทวนแผนเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร
2. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์หรือกิจกรรม ให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร
3. จัดอบรมให้ความรู้/จัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
4. สำรวจการรับรู้และความเข้าใจในโครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรมีคุณธรรมจริยธรรมที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์
5. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการเข้าคณะอนุกรรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบ

10) แผนปฏิบัติการโครงการประจำปี 2567

โครงการ/กิจกรรม	น้ำหนัก 100%	2566			2567								
		ตค.	พย	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.
2. แผนการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM&IM)													
โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร													
1. ประชุมคณะทำงานฯ นำเสนอรายละ เอียดโครงการ และวางแผนการดำเนินงานตามแผนฯ	10%	■	■	■									
2. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรผ่านชื่อทางการสื่อสารต่างๆ	10%				■	■	■	■	■	■			
3. หาหลักสูตรอบรม หรือจัดกิจกรรมโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	10%										■	■	■
4. สำรวจการรับรู้และความเข้าใจในโครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรมีคุณธรรมจริยธรรมที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์	20%											■	■
5. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการเข้าคณะอนุกรรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบ	10%											■	■