แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2568 - 2572
และ
แผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต

ประจำปี 2568

จัดทำโดย

ส่วนทรัพยากรบุคคล

คำนำ

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต ปี (พ.ศ. 2568 – 2572) มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์หลักขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลจะทำให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต มีทิศทางที่ชัดเจนและตอบสนองต่อแนวทางการดำเนินงานหลักของโรงงานไพ่มากขึ้น โดยกระบวนการจัดทำได้บูรณาการแผนยุทธศาสตร์ของโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต ปี (พ.ศ. 2568 – 2572) และแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเข้าด้วยกันก่อนกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี 2568 เพื่อให้มั่นใจว่าโรงงานไพ่จะสามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนทรัพยากรบุคคล
สิงหาคม 2567

สารบัญ

หน้า

1. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 4

2. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 12

2.1. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลระยะยาว ปี 2569 - 2573 และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี 2569 13

2.2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม ประจำปี 2568 16

2.3. โครงการบทวนปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี 19

2.4. โครงการประกวดสื่อสร้างสรรค์ค่านิยมองค์กร (CHANGE) 27

2.5. โครงการทบทวนจัดทำความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานโรงงานไพ่ 31

2.6. โครงการแบ่งปันเรื่องเล่าองค์ความรู้ 35

2.7. โครงการสัมมนาประจำปี 2568 38

1. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากที่ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2568 – 2572) เพื่อที่จะบรรลุแนวทางการดำเนินงานตามกรอบวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของโรงงานไพ่ฯ จึงได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568 ฉบับนี้ขึ้นมา โดยมีการจัดทำขึ้นภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของโรงงานไพ่ โดยรายละเอียดการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2568 มีดังต่อไปนี้

1.1 กรอบแนวคิดและกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

แผนปฏิบัติงานประจำปี หรือ แผนการดำเนินงาน ระยะสั้นเพื่อใช้ในปีต่อไปมีกำหนดรายละเอียดของแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่ตอบสนองต่อตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นและเพื่อจัดทำแผนงบประมาณให้มีความสอดคล้องเหมาะสม

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

คือ กิจกรรมเพื่อแสดงว่าเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปีมีการกลั่นกรองความเป็นไปได้และความสอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานที่กำหนดไว้ อันนำไปสู่โอกาสการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

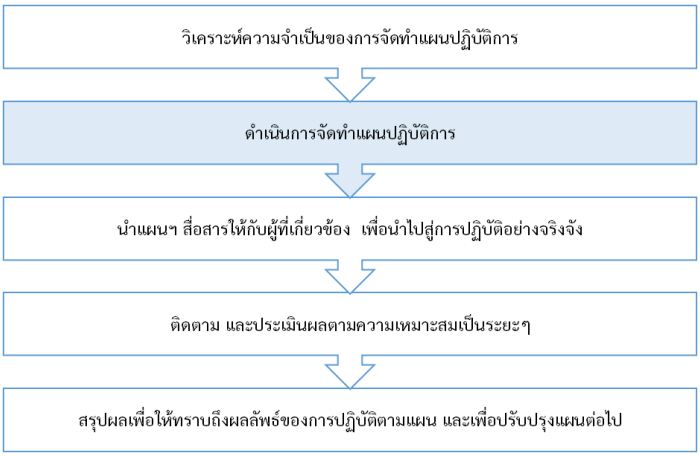
"ถ้าแผนปฏิบัติการดำเนินการได้สำเร็จก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นกัน"

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 2568 มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน และนำข้อมูลและรายละเอียดมาวิเคราะห์และพิจารณาการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ได้ระบุไว้ นำไปสู่การเขียนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อสื่อสารไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องและนำไปปฏิบัติ

โดยรายละเอียดของแผนปฏิบัติการ จำเป็นต้องครอบคลุมเนื้อหาที่สำคัญ ประกอบด้วย

1) ชื่อแผนงาน
2) หลักการและเหตุผล
3) วัตถุประสงค์
4) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
5) ผู้รับผิดชอบโครงการ
6) กลุ่มเป้าหมาย
7) ตัวชี้วัดโครงการ
8) งบประมาณ
9) ระยะเวลาการดำเนินโครงการ
10) แผนการดำเนินงาน

หลังจากนั้น ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสรุปผลและปรับปรุงแก้ไขแผนปฏิบัติการที่ไม่บรรลุผลตามตัวชี้วัด/เป้าหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

1.2 การพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์องค์กรกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์องค์กร เป็นองค์กรมาตรฐานสากลภาครัฐ ด้านธุรกิจไพ่ สิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลง และดิจิทัลปริ๊นติ้งโซลูชั่นอย่างยั่งยืน

พันธกิจองค์กร

1. ผลิตและจัดจำหน่ายไพ่ทุกประเภททั้งในประเทศและต่างประเทศ ยกระดับมาตรฐานการผลิตไพ่และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการเปิด Entertainment Complex
2. ผลิตและจัดหาเครื่องหมายการจัดเก็บภาษีทุกประเภทเพื่อรองรับการจัดเก็บรายได้ของกรมสรรพสามิต
3. พัฒนาผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม ด้านสิ่งปลอดการปลอมแปลง และ Digital Printing Solution
4. ยกระดับกระบวนการผลิต การให้บริการ อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
5. ขับเคลื่อนการองค์กรสู่ความยั่งยืน ผ่านการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นด้านลูกค้าและตลาด การบริหารจัดการและสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และการบริหารจัดการทุนมนุษย์

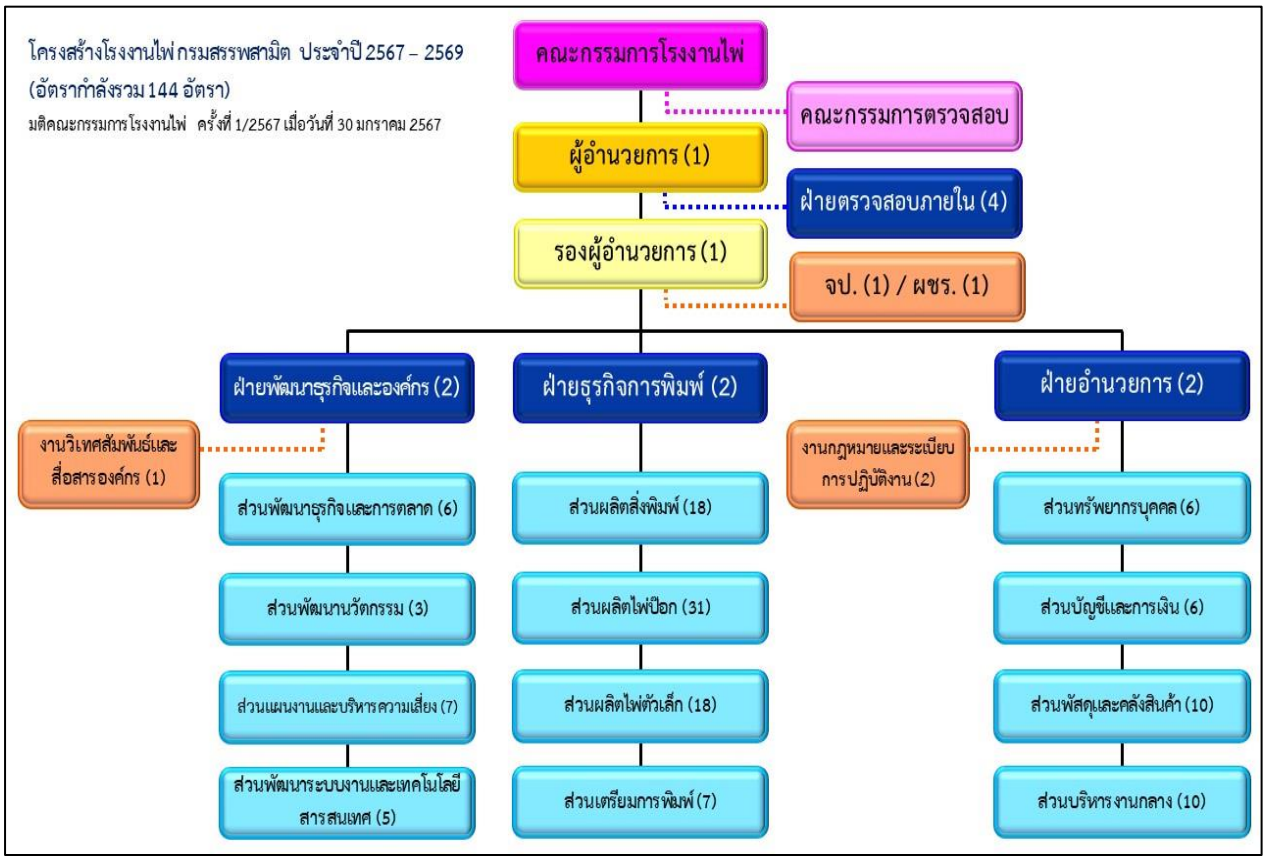
ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
C : Cards and Security Printing Excellence **ความเป็นเลิศด้านธุรกิจไพ่และสิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลง**
H : High Standard **มีมาตรฐานผลิตภัณฑ์ คุณภาพบริการระดับสูง**
A : Agility **มีความคล่องตัวในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ**
N : Networking & Teamwork **การผสานความร่วมมือ และการประสานงานที่ดี สนับสนุนการทำงานขององค์กร**
G : Good Governance **การบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ**
E : Environment and Social Responsibility **ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยจะต้องดำเนินกิจการภายใต้หลักจริยธรรมและการจัดการที่ดี**

การวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่ของโรงงานไพ่ ดังนี้

- ในการตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ บุคลากรของโรงงานไพ่ต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ ในการผลิตไพ่และการผลิตเครื่องหมายการจัดเก็บภาษีทุกประเภท เพื่อยกระดับมาตรฐานขององค์กรสู่ความยั่งยืน
- ในการตอบสนองต่อพันธกิจ ส่วนทรัพยากรบุคคลจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนด ให้สามารถยกระดับกระบวนการผลิต การให้บริการ อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลขับเคลื่อนการองค์กรสู่ความยั่งยืน

•

โรงงานไพ่ได้มีการทบทวนค่านิยมองค์กรใหม่ (Change) ดังนั้นส่วนทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นต้องมีการวางแผน การเสริมสร้างความตระหนัก รับรู้ เข้าใจค่านิยม (Change) ให้เกิดเป็นพฤติกรรมในระดับบุคลากรทั่วทั้งองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อีกทั้งมีการประเมินวัฒนธรรมองค์กรอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทราบถึงช่องว่างในการปรับปรุงและพัฒนา



การวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กรของโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต ประจำปี 2567 ถึง 2569 จากการทบทวนโครงสร้างองค์กรดังกล่าว พบว่า ให้ความสำคัญในเรื่องของ การดำเนินทางธุรกิจ จึงได้มีการกำหนดฝ่ายพัฒนาธุรกิจและองค์กร อีกทั้งมีการทบทวนเพิ่มเติมส่วนพัฒนานวัตกรรมขึ้นมาใหม่ และทบทวนปรับปรุงส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินการขององค์กร ในอนาคต ดังนั้นส่วนทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องยกระดับมาตรฐาน สมรรถนะของพนักงาน ให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานรองรับต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้บทบาทของการพัฒนาความรู้ความสามารถจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

จากวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร SO1 สร้างความเชื่อมั่นผ่านการยกระดับกระบวนการผลิตการให้บริการตามมาตรฐานสากลและเตรียมพร้อมสู่การขยายธุรกิจโรงงานไพ่ SO2 ขยายผลิตภัณฑ์และบริการด้านสิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลง และ Digital Printing Solution และ SO3 พัฒนาธุรกิจผลิตและจำหน่ายไพ่ ส่วนทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาพนักงานตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพ และสำหรับการวิเคราะห์วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของส่วนทรัพยากรบุคคลทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ได้ดังนี้

Strategic Positioning แผนปฏิบัติการ**ด้านทรัพยากรบุคคล**

ระยะสั้น	ระยะกลาง	ระยะยาว
2568 - 2569	2570 - 2571	2572
ยกระดับมาตรฐานการผลิต และการให้บริการผ่านการวางรากฐาน ด้านบริหารทุนมนุษย์ที่มั่นคง	*ขับเคลื่อนสู่ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ด้วยการยกระดับศักยภาพบุคลากร*	*มุ่งสู่องค์กรที่ยั่งยืน*

Strategic Positioning แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล

- ทบทวน/วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องตาม Work System & KWP Core Process
- Re-skill Up-skill เพื่อพัฒนาศักยภาพสมรรถนะของบุคลากรในการรองรับธุรกิจในอนาคต
- Change Management
- สื่อสารและ ส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร CHANGE
- สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- ทบทวน/วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องตาม Work System & KWP Core & Support Process
- พัฒนาศักยภาพ สมรรถนะของบุคลากรในการรองรับธุรกิจในอนาคต
- พัฒนาระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี
- บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร
- ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทุนมนุษย์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสูงกว่าเป้าหมาย

- นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้สนับสนุนการทำงาน
- ระดับผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น

จากการวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ทางด้านทรัพยากรบุคคลสามารถกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

Vision : พัฒนาทุนมนุษย์ สู่ความเป็นเลิศด้านธุรกิจไพ่ สิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลง และดิจิทัลปริ้นติ้งโซลูชั่น

	SO1	SO2	SO3
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพและ ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน	เพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร	สร้างความผูกพันต่อองค์กรผ่านการสร้างสภาพแวดล้อม และประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร
ยุทธศาสตร์ (Strategy)	S1 วางแผน และเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความยั่งยืน S2 พัฒนาระบบบริหารทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ	S3 ยกระดับความเชี่ยวชาญและศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และรองรับสู่การเป็นดิจิทัลปริ้นติ้งโซลูชั่น	S4 สร้าง และปลูกฝังค่านิยม CHANGE ในบุคลากรทุกระดับให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ S5 สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร
เป้าหมาย (Goal)	• จัดตั้ง Cross Functional Team และ PMO • บริหารอัตรากำลังที่เพียงพอ • การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี • เพิ่มระดับผลคะแนน Core Business Enablers ด้าน HCM	• ผลประเมิน Competency • แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ครบถ้วนทั้งองค์กร	• ผลการสำรวจการเสริมสร้างค่านิยมองค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น • บุคลากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม CHANGE • ระดับความผูกพันบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ พัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นเลิศด้านธุรกิจไพ่ สิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแลง และดิจิทัลปริ้นติ้งโซลูชั่น

พันธกิจ

1. วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจและนโยบายขององค์กร
2. สร้างบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ และศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและรองรับสู่การเป็นดิจิตอลปริ้นติ้งโซลูชั่น
3. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล
4. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
5. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ
6. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน
2. เพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร
3. สร้างความผูกพันต่อองค์กรผ่านการสร้างสภาพแวดล้อม และประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร

ยุทธศาสตร์

1. วางแผน และเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความยั่งยืน
2. พัฒนาระบบบริหารทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
3. ยกระดับความเชี่ยวชาญและศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และรองรับสู่การเป็นดิจิทัลปริ้นติ้งโซลูชั่น
4. สร้าง และปลูกฝังค่านิยม CHANGE ในบุคลากรทุกระดับให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์
5. สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

เป้าหมาย

1. จัดตั้ง Cross Functional Team และ PMO
2. บริหารอัตรากำลังที่เพียงพอ
3. การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี
4. เพิ่มระดับผลคะแนน Core Business Enablers ด้าน HCM
5. ผลประเมิน Competency
6. แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ครบถ้วนทั้งองค์กร
7. ผลการสำรวจการเสริมสร้างค่านิยมองค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น
8. บุลคากรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม CHANGE
9. ระดับความผูกพันบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายด้านทรัพยากรบุคคล สามารถกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี 2568 เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	SO1 ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพและ ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน		SO2 เพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร	SO3 สร้างความผูกพันต่อองค์กร ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อม และประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร	
ยุทธศาสตร์	S1 วางแผน และเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยน แปลงและสร้างความยั่งยืน	S2 พัฒนาระบบบริหารทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ	S3 ยกระดับความเชี่ยวชาญและศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และรองรับสู่การเป็นดิจิทัลปริ้นติ้งโซลูชั่น	S4 สร้าง และปลูกฝังค่านิยม CHANGE ในบุคลากรทุกระดับให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์	S5 สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร
กลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ 1.1 เตรียมความพร้อมผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ 2.1 ทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาความ สามารถ และสมรรถนะที่สำคัญของบุคลากร	กลยุทธ์ที่ 4.1 เสริมสร้างค่านิยม CHANGE และวัฒนธรรมองค์กร	กลยุทธ์ที่ 5.1 สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
แผนงาน/โครงการ	1. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลระยะยาว ปี 2569-2573 และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี 2569	3. โครงการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	4. โครงการแบ่งปันเรื่องเล่าองค์ความรู้	5. โครงการประกวดสื่อสร้างสรรค์ค่านิยมองค์กร (Change)	6. โครงการสัมมนาประจำปี (หัวข้อการจัดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม)
	2. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม (หัวข้อ Cross Functional Team)		แผนการจัดทำและทบทวนประเมิน Competency ใหม่ภายใต้ค่านิยมองค์กรใหม่ (Change) (แผนดังกล่าวถูกบรรจุอยู่ในโครงการที่ 3)	แผนสร้างเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (แผนดังกล่าวถูกบรรจุอยู่ใน Action Plan องค์กร)	7. โครงการจัดทำความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานโรงงานไพ่
					กิจกรรมการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร

2. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ และเพื่อให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กรประจำปี 2568 – 2572 อีกทั้งเชื่อมโยงกับระบบประเมินผลขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568 ทั้งนี้ โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต จึงมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยโครงการทั้งหมด จำนวน 7 โครงการ ดังนี้

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2568

ลำดับที่	โครงการ	งบประมาณ
1. แผนการบริหารทุนมนุษย์ (HCM)		
	1.1 โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ปี 2569 - 2573 และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี 2569	2,500,000
	1.2 โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม ประจำปี 2568	2,500,000
	1.3 โครงการทบทวนปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี	500,000
	1.4 โครงการประกวดสื่อสร้างสรรค์ค่านิยมองค์กร (Change)	35,000
	1.5 โครงการทบทวนจัดทำความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานโรงงานไพ่	500,000
2. แผนการบริหารจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM&IM)		
	2.1 โครงการแบ่งปันเรื่องเล่าองค์ความรู้	30,000
	2.2 โครงการสัมมนาประจำปี (หัวข้อการจัดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม)	1,200,000
รวม		**7,265,000**

2.1 โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลระยะยาว ปี 2569 - 2573 และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลประจำปี 2569

ความสอดคล้องกับองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO4 : ขับเคลื่อนองค์กร ผ่านการบริหารจัดการสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ S14 : เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาศักยภาพ ทักษะที่จำเป็นบุคลากร รองรับการขยายตัวของธุรกิจ

กลยุทธ์ T15 **:** พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรรวมทั้งปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้มีความพร้อมรองรับธุรกิจใหม่

ความสอดคล้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO1 : ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ S1 : วางแผน และเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 1.1 **:** เตรียมความพร้อมผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลง

1) หลักการและเหตุผล

จากแนวคิดในการพัฒนารัฐวิสาหกิจของไทย ให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพในการแข่งขันตามกลไกตลาด พร้อมทั้งทำหน้าที่ในการให้บริการที่ได้มาตรฐานเป็นสากล และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงการคลังได้วางกรอบแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนให้รัฐวิสาหกิจมีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการสร้างมูลค่า (Value Creation) และผลักดันผลสัมฤทธิ์การดำเนินการอย่างเหมาะสม โดยกำหนดให้ทุกรัฐวิสาหกิจดำเนินงานทบทวนแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง

ในการนี้ เพื่อให้โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต สามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ “เป็นองค์กรมาตรฐานสากลภาครัฐ ด้านธุรกิจไพ่ สิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลง และดิจิทัลปริ้นติ้งโซลูชั่น อย่างยั่งยืน”ภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนทรัพยากรบุคคลจึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของโรงงานไพ่ รวมถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดรับกับนโยบายและทิศทางการดำเนินงานทางธุรกิจของโรงงานไพ่เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรที่วางไว้

2) วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อรวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร

2.2 เพื่อทบทวนและจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ปีงบประมาณ (2569 – 2573) และถ่ายทอดสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี 2569

2.3 เพื่อดำเนินการจัดทำแนวทาง และแผนงานตามแนวทางการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 โรงงานไพ่ฯ มีระบบ และกระบวนการในการบริหารทุนมนุษย์ ที่นำไปใช้ได้จริงในการบริหารจัดการ และการทำงาน

3.2 การวางยุทธศาสตร์ขององค์กรมีการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์อันจะสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กร

3.3 แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการประเมินผลกรอบการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model : SE-AM)

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

คณะทำงานยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และพนักงานโรงงานไพ่

6) ตัวชี้วัดโครงการ

6.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน

6.2 ระดับคะแนน Core Business Enablers ด้าน HCM เพิ่มขึ้น

7) งบประมาณ

จำนวนเงิน 2,500,000 บาท (สองล้านห้าแสนบาทถ้วน)

8) ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

- กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

9) แผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2567			ปี 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ขออนุมัติโครงการจากผู้อำนวยการโรงงานไพ่	10												
2. ดำเนินการจ้างตามระเบียบพัสดุ	15												
3. การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2569 - 2573	30												
4. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2569	30												
5. แผนยุทธศาสตร์ระยะยาวด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2569 – 2573 และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2569 นำเสนอต่อคณะอนุกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการโรงงานไพ่เพื่อพิจารณาเห็นชอบ	15												
รวม	**100**												

2.2 โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม ประจำปี 2568

ความสอดคล้องกับองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO4 : ขับเคลื่อนองค์กร ผ่านการบริหารจัดการสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ S14 : เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาศักยภาพ ทักษะที่จำเป็นบุคลากร รองรับการขยายตัวของธุรกิจ

กลยุทธ์ T15 **:** พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรรวมทั้งปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้มีความพร้อมรองรับธุรกิจใหม่

ความสอดคล้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO1 : ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ S1 : วางแผน และเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 1.1 **:** เตรียมความพร้อมผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลง

1) หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมบุคลากร ซึ่งการฝึกอบรมนั้น ถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ 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) วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อวางแผนกำหนดเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ตอบสนองกลยุทธ์เป้าหมายและ Competency ของคนในองค์การได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.2 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการด้านพัฒนาและฝึกอบรมในการจัดฝึกอบรมการใช้จ่ายงบประมาณ การติดตามและประเมินผลสำเร็จของการฝึกอบรม

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 หลักสูตรการอบรมสอดคล้องกับผู้เข้าอบรมและตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล

3.2 ผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตรมีความรู้เพิ่มขึ้น

3.3 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาตามการประเมินผลช่องว่างของสมรรถนะรวมถึงการพัฒนาเพิ่มเติมสมรรถนะที่มีอยู่

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานโรงงานไพ่

6) ตัวชี้วัดโครงการ

6.1 ผู้เข้าร่วมการอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยร้อยละ 80

6.2 หลักสูตรการอบรมประจำปีไม่น้อยกว่า 50 หลักสูตร

6.3 หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาตรงกับความต้องการและมีความคุ้มค่า ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของหลักสูตรที่อบรมเสร็จสิ้น

7) งบประมาณ

จำนวนเงิน 2,500,000 บาท (สองล้านห้าแสนบาทถ้วน)

8) ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

9) แผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2567			ปี 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ขออนุมัติโครงการจากผู้อำนวยการโรงงานไพ่	10												
2. จัดทำแบบสำรวจความต้องการพัฒนาฝึกอบรม และรวบรวมข้อมูลการประเมินความสามารถสมรรถนะประจำปี	20												
3. จัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมประจำปี เสนอผู้อำนวยการพิจารณาอนุมัติ	30												
4. แจ้งแผนพัฒนาและฝึกอบรมประจำปีให้ทุกส่วนงานทราบ	10												
5. ดำเนินการ ตามแผนพัฒนาและฝึกอบรมประจำปี	20												
6. ทบทวนแผนฝึกอบรมฯ (ถ้ามี) เสนอผู้อำนวยการ	10												
รวม	**100**												

2.3 โครงการบทวนปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี

ความสอดคล้องกับองค์กร

<u>วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์</u>

SO4 : ขับเคลื่อนองค์กร ผ่านการบริหารจัดการสู่ความยั่งยืน

<u>ยุทธศาสตร์</u> S14 : เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาศักยภาพ ทักษะที่จำเป็นบุคลากร รองรับการขยายตัวของธุรกิจ

<u>กลยุทธ์</u> T15 **:** พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรรวมทั้งปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้มีความพร้อมรองรับธุรกิจใหม่

ความสอดคล้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์</u> SO1 : ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

<u>ยุทธศาสตร์</u> S2 : พัฒนาระบบบริหารทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

<u>กลยุทธ์ที่</u>

1.1 **:** เตรียมความพร้อมผ่านกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลง

2.1 **:** ทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

1) หลักการและเหตุผล

โรงงานไพ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างเหมาะสม การประเมินผลการทำงานของพนักงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมถึงการเลื่อนระดับพนักงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการรักษามาตรฐานการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ในสภาวะที่การแข่งขันทางธุรกิจและการบริหารองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรคือการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการในการประเมินผลการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนระดับของพนักงาน เพื่อสร้างความยุติธรรมและความพึงพอใจในหมู่พนักงาน รวมถึงเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและสร้างผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นให้กับองค์กร

โรงงานไพ่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการผลิตและการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประเมินผลการทำงานที่มีความถูกต้องและเป็นธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาขวัญกำลังใจของพนักงาน และเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับพนักงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการประเมินผลการทำงาน เนื่องจากกระบวนการเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน การกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับพนักงานจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว

เหตุผลที่จำเป็นต้องมีการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานและการเลื่อนระดับพนักงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนแปลง ในระยะเวลาไม่กี่ปีที่ผ่านมา องค์กรได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการหลายครั้ง เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่ของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง ตลอดจนหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันอาจไม่สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ขององค์กร และไม่สามารถสะท้อนถึงความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้อย่างเต็มที่

การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์เหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการในการประเมินผลการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ขององค์กร ทำให้การประเมินผลเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรมมากขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งช่วยเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน และทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่ากระบวนการเหล่านี้เป็นไปอย่างยุติธรรมและเป็นกลาง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรใหม่ องค์กรได้กำหนดค่านิยมใหม่ภายใต้แนวคิด "CHANGE" ซึ่งเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาองค์กรและพนักงานให้สามารถปรับตัวและเติบโตในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมใหม่จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานและการเลื่อนระดับพนักงานจึงต้องคำนึงถึงการพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับค่านิยม "CHANGE" เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนมีพฤติกรรมและทักษะที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มความโปร่งใสและยุติธรรมในการประเมินผลและการเลื่อนระดับพนักงาน การประเมินผลการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกระบวนการที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กร หากกระบวนการเหล่านี้ไม่ชัดเจนหรือขาดความโปร่งใส อาจส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในหมู่พนักงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การลดลงของขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

การรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับพนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว หากพนักงานรู้สึกว่าความสามารถและความพยายามของตนได้รับการยอมรับและได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปและพัฒนาตนเองให้เป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีความสามารถ การสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและครอบคลุมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนจะช่วยให้ผู้บริหารมีข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นระบบในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับพนักงาน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการทำงานที่ปรับปรุงแล้วจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2) วัตถุประสงค์

2.1 ปรับปรุงและทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานของพนักงาน: เพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลการทำงานเป็นไปอย่างยุติธรรม มีความโปร่งใส และสะท้อนถึงประสิทธิภาพและความสามารถของพนักงานอย่างแท้จริง หลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงแล้วจะต้องสอดคล้องกับนโยบายองค์กรและโครงสร้างการจัดการใหม่ที่กำหนดขึ้นในปี 2567-2569

2.2 ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับพนักงาน: เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานที่มีความสามารถและมีผลงานที่ดีได้รับการยอมรับและให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม กระบวนการนี้จะต้องสะท้อนถึงความเป็นธรรม และช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.3 จัดทำและปรับปรุงคำพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) และข้อกำหนดของงาน (Job Specifications) ให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรใหม่ในปี 2567-2569 คำพรรณนาลักษณะงานที่ชัดเจนและถูกต้องจะช่วยให้พนักงานเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองได้ดีขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Key Performance Indicators: KPIs) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ตัวชี้วัดเหล่านี้จะใช้เป็นเครื่องมือในการวัดประสิทธิภาพการทำงานและช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับพนักงาน

2.5 การทบทวนสมรรถนะ (Competency) รายตำแหน่ง เพื่อให้สมรรถนะของพนักงานในแต่ละตำแหน่งสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรใหม่ “CHANGE” ที่กำหนดขึ้น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กรในอนาคต

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 คำพรรณนาลักษณะงานและข้อกำหนดของงานที่ปรับปรุงใหม่ JD และ JS ที่ได้รับการปรับปรุงใหม่จะสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรปี 2567 - 2569 ทำให้พนักงานและผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน

3.2 หลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่ทันสมัยและเป็นธรรม หลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่ปรับปรุงใหม่จะช่วยให้การประเมินผลการทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม มีความโปร่งใส และสะท้อนถึงประสิทธิภาพและความสามารถของพนักงานอย่างแท้จริง

3.3 กระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับพนักงานที่ยุติธรรม กระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับพนักงานที่ปรับปรุงใหม่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นและช่วยรักษามาตรฐานการทำงานของพนักงานในองค์กร

3.4 ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ KPIs ที่กำหนดขึ้นใหม่จะช่วยให้การประเมินผลการทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสะท้อนถึงเป้าหมายขององค์กร

3.5 สมรรถนะที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรใหม่ (CHANGE) สมรรถนะที่กำหนดขึ้นใหม่จะสะท้อนถึงพฤติกรรมและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร ทำให้พนักงานทุกคนสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานโรงงานไพ่

6) ตัวชี้วัดโครงการ

ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนร้อยละ 100

7) งบประมาณ

จำนวนเงิน 500,000 บาท (ห้าแสนบาทถ้วน)

8) ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

9) แผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2567			ปี 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ขออนุมัติโครงการจาก ผู้อำนวยการโรงงานไพ่	10												
1. ดำเนินการจ้างตามระเบียบพัสดุ	15												
2. ทบทวนและปรับปรุงคำพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) และข้อกำหนดของงาน (Job Specifications) 2.1 วิเคราะห์และทบทวนคำพรรณนาลักษณะงาน (JD) และข้อกำหนดของงาน (JS) ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ที่ปรึกษาจะต้องทำการวิเคราะห์คำพรรณนาลักษณะงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อประเมินว่า JD และ JS เหล่านี้ยังคงสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของ	10												

ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2567			ปี 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ตำแหน่งงานนั้น ๆ หรือไม่ หากพบว่ามีส่วนที่ควรปรับปรุง ที่ปรึกษาต้องจัดทำคำแนะนำและปรับปรุง JD และ JS ให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรใหม่ 2.2 จัดทำคำพรรณนาลักษณะงานและข้อกำหนดของงานใหม่ตามโครงสร้างองค์กรที่ปรับปรุง ที่ปรึกษาจะต้องจัดทำ JD และ JS ใหม่ที่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรปี 2567-2569 และนำเสนอเพื่อรับความเห็นชอบจากฝ่ายบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล													
3. กำหนดและปรับปรุงตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (KPIs) 3.1 วิเคราะห์และทบทวน KPIs ที่ใช้ในปัจจุบัน ที่ปรึกษาจะต้องทบทวน KPIs ที่มีการใช้ในปัจจุบันเพื่อประเมินว่ามีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายของตำแหน่งงานหรือไม่ หากพบว่ามีส่วนที่ต้องปรับปรุง ที่ปรึกษาต้องจัดทำข้อเสนอในการปรับปรุง KPIs เหล่านั้น 3.2 กำหนด KPIs ใหม่สำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่ปรึกษาจะต้องจัดทำ KPIs ใหม่ที่สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน โดยพิจารณา	10												

ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2567			ปี 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
จากเป้าหมายและนโยบายขององค์กร รวมถึงทบทวนความสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรใหม่													
4. ทบทวนสมรรถนะ (Competency) รายตำแหน่ง 4.1 วิเคราะห์และทบทวนสมรรถนะที่ใช้ในปัจจุบัน ที่ปรึกษาจะต้องทบทวนสมรรถนะที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อประเมินว่ามีความสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรใหม่ “CHANGE” หรือไม่ หากพบว่ามีส่วนที่ต้องปรับปรุง ที่ปรึกษาจะต้องจัดทำข้อเสนอในการปรับปรุงสมรรถนะเหล่านั้น 4.2 กำหนดสมรรถนะใหม่ตามค่านิยมองค์กร “CHANGE” ที่ปรึกษาจะต้องจัดทำสมรรถนะใหม่ที่สอดคล้องกับค่านิยม “CHANGE” ขององค์กร โดยพิจารณาจากพฤติกรรมและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์กร	10												
5. ทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนระดับพนักงาน 5.1 วิเคราะห์และทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ที่ปรึกษาจะต้องทำการทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการ	10												

ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2567			ปี 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ทำงานที่มีอยู่ เพื่อประเมินว่าหลักเกณฑ์เหล่านี้ยังคงมีความยุติธรรมและโปร่งใสในการประเมินผลการทำงานของพนักงานหรือไม่ และหากพบว่ามีส่วนที่ต้องปรับปรุง ที่ปรึกษาจะต้องจัดทำข้อเสนอแนะและปรับปรุงหลักเกณฑ์เหล่านี้ 5.2 ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับพนักงาน ที่ปรึกษาจะต้องทบทวนกระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับพนักงานที่มีอยู่ เพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการเหล่านี้มีความยุติธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับนโยบายองค์กร หากพบว่ามีส่วนที่ต้องปรับปรุง ที่ปรึกษาจะต้องจัดทำข้อเสนอแนะและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว													
6. ที่ปรึกษาประชุมร่วมกับโรงงานไพ่สำหรับการถ่ายทอดรายละเอียดของโครงการ	15												
7. ที่ปรึกษานำเสนอผลการดำเนินงานต่อโรงงานไพ่ และคณะกรรมการฯ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	10												
8. ส่วนทรัพยากรบุคคลดำเนินการประกาศแจ้งเวียนผลการดำเนินงานต่อ	10												

ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2567			ปี 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ระดับหัวหน้างานเพื่อแจ้งให้พนักงานของแต่ละสายงานให้ได้รับทราบต่อไป													
รวม	100												

2.4 โครงการประกวดสื่อสร้างสรรค์ค่านิยมองค์กร (CHANGE)

ความสอดคล้องกับองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO4 : ขับเคลื่อนองค์กร ผ่านการบริหารจัดการสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ S14 : เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาศักยภาพ ทักษะที่จำเป็นบุคลากร รองรับการขยายตัวของธุรกิจ

กลยุทธ์ T15 **:** พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรรวมทั้งปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้มีความพร้อมรองรับธุรกิจใหม่

ความสอดคล้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO3 : สร้างความผูกพันต่อองค์กร ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ S4 : สร้าง และปลูกฝังค่านิยม CHANGE ในบุคลากรทุกระดับให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์

กลยุทธ์ที่ 4.1 **:** เสริมสร้างค่านิยม CHANGE และ วัฒนธรรมองค์กร

1) หลักการและเหตุผล

โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต ได้พัฒนาองค์กรให้มีการบริหารงานเพื่อมุ่งเน้นการสร้างมูลค่าให้กับองค์กร (Value Creation) และนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management- EVM) มาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องรวมถึงการทบทวน ปรับปรุงระบบดังกล่าว และการประยุกต์ให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ โดยในปี 2567 ได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว 5 ปี (2568 – 2572) ของโรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต รวมไปถึงค่านิยมหลักของโรงงานไพ่ จาก CARDS เป็นคำว่า CHANGE ซึ่งถูกทบทวนตามทิศทางนโยบายการดำเนินงานทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเริ่มใช้ใหม่ในปีงบประมาณ 2568 ทั้งนี้ พนักงานโรงงานไพ่อาจยังไม่เข้าใจเพียงพอสำหรับความหมายของค่านิมยมและวัฒนธรรมองค์ที่ถูกทบทวนใหม่ (CHANGE)

ส่วนทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดโครงการประกวดสื่อสร้างสรรค์ค่านิยมองค์กร (CHANGE) ดังกล่าวขึ้น เพื่อให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความเข้าใจให้มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์องค์กรที่ 14 : เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาศักยภาพ ทักษะที่จำเป็นบุคลากร รองรับการขยายตัวของธุรกิจ โดยมีเป้าหมายหลักที่จะสร้างการรับรู้และความเข้าใจค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์ให้แก่พนักงานทุกระดับ และให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบคลิปวิดีโอสั้น หรือละครสั้น ภายใต้ค่านิยมองค์กรใหม่ (CHANGE)

2) วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรให้แก่พนักงานทุกระดับ

2.2 เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำสื่อสร้างสรรค์กับค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรของโรงงานไพ่

2.3 เพื่อให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตนต่อค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรใหม่ของโรงงานไพ่

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 พนักงานเข้าใจถึงความหมายของค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรใหม่ของโรงงานไพ่ (CHANGE)

3.2 พนักงานโรงงานไพ่ได้พัฒนาทักษะทางด้านปัญญาในการคิดออกแบบสื่อประชาสัมพันธ์

3.3 พนักงานสามารถใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานโรงงานไพ่

6) ตัวชี้วัดโครงการ

6.1 ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนร้อยละ 100

6.2 พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรใหม่ของโรงงานไพ่ (CHANGE) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

7) งบประมาณ

จำนวนเงิน 35,000 บาท (สามหมื่นห้าพันบาทถ้วน) ประกอบด้วย

7.1 การดำเนินการจัดกิจกรรมและอื่นๆ จำนวนเงิน 10,000 บาท

7.2 รางวัลผู้ชนะสำหรับการประกวดแข่งขันโครงการสื่อสร้างสรรค์ค่านิยมองค์กร (CHANGE) จำนวน 7 รางวัล จำนวนเงิน 25,000 บาท ประกอบด้วย

7.2.1 รางวัลชนะเลิศ	มูลค่า 7,000 บาท	จำนวน 1 รางวัล
7.2.2 รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1	มูลค่า 5,000 บาท	จำนวน 1 รางวัล
7.2.3 รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2	มูลค่า 4,000 บาท	จำนวน 1 รางวัล
7.2.4 รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 3	มูลค่า 3,000 บาท	จำนวน 1 รางวัล
7.2.5 รางวัลชมเชย	มูลค่า 2,000 บาท	จำนวน 3 รางวัล

8) ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

ขอบเขตการดำเนินงานมีดังนี้

8.1 จัดทำหนังสือขออนุมัติโครงการประกวดสื่อสร้างสรรค์ค่านิยมองค์กร (CHANGE)

8.2 จัดทำร่างประกาศโรงงานไพ่ เรื่อง การประกวดแข่งขันโครงการสื่อสร้างสรรค์ค่านิยมองค์กร (CHANGE) พร้อมทั้งหลักเกณฑ์การประกวด

8.3 ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์โครงการ ขั้นตอนการดำเนินโครงการ และเกณฑ์การประกวด ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของโรงงานไพ่ให้พนักงานโรงงานไพ่ได้รับทราบ และคณะทำงานยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

8.4 คุณสมบัติผู้สมัคร

กำหนดให้ผู้ส่งผลงานเข้าประกวดโครงการประกวดสื่อสร้างสรรค์ค่านิยมองค์กร (CHANGE) มีทั้งหมด 12 ส่วนงาน และฝ่ายตรวจสอบภายในรวมกับส่วนงานที่ไม่สังกัดได้แก่ นิติกร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยโรงงาน และผู้รับผิดชอบด้านพลังงานสามัญโรงงาน (ผชร.) อีก 1 กลุ่มงาน รายละเอียดมีดังนี้

8.4.1 ส่วนพัฒนาธุรกิจและการตลาด

8.4.2 ส่วนพัฒนานวัตกรรม

8.4.3 ส่วนแผนงานและบริหารความเสี่ยง

8.4.4 ส่วนพัฒนาระบบงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ

8.4.5 ส่วนผลิตสิ่งพิมพ์

8.4.6 ส่วนผลิตไพ่ป๊อก

8.4.7 ส่วนผลิตไพ่ตัวเล็ก

8.4.8 ส่วนตรียมการพิมพ์

8.4.9 ส่วนทรัพยากรบุคคล

8.4.10 ส่วนบัญชีและการเงิน

8.4.11 ส่วนพัสดุและคลังสินค้า

8.4.12 ส่วนบริหารงานกลาง

8.4.13 ฝ่ายตรวจสอบภายในรวมกับส่วนงานที่ไม่สังกัด ได้แก่ นิติกร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยโรงงาน และผู้รับผิดชอบด้านพลังงานสามัญโรงงาน (ผชร.)

8.5 การส่งผลงานการประกวด

8.5.1 กลุ่มส่วนงานทั้ง 12 ส่วน และไม่สังกัดอีก 1 กลุ่มงาน ได้แก่ ฝ่ายตรวจสอบภายในรวมกับเจ้าหน้าที่นิติกร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และผู้รับผิดชอบด้านพลังงานสามัญโรงงาน (ผชร.) ต้องจัดส่งผลงานส่งเข้าประกวดจำนวน 1 ผลงาน

8.5.2 เนื้อหาของผลงานที่ส่งเข้าประกวดจะต้องเป็นเนื้อหาและเรื่องราวที่เกี่ยวกับค่านิยมขององค์กรใหม่ (CHANGE)

8.5.3 คลิปวิดีโอสั้น หรือละครสั้น ความยาวไม่น้อยกว่า 5 นาทีต่อผลงาน

8.6 หลักเกณฑ์ในการให้คะแนน

8.6.1 ความสอดคล้องของเนื้อหา เกิดความเข้าใจง่ายกับหัวข้อที่กำหนด 25 คะแนน

8.6.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความโดดเด่น ทำให้ผู้ชมเกิดความประทับใจ และก่อให้เกิดการจดจำมากขึ้น 25 คะแนน

8.6.3 ความสวยงามของผลงาน รวมถึงคุณภาพของภาพและเสียง 25 คะแนน

8.6.4 การแสดงออกถึงความร่วมมือ ความสามัคคีในการสร้างสรรค์ผลงาน 25 คะแนน

8.7 แต่งตั้งคณะกรรมการตัดสินผลงานที่ส่งเข้าประกวด

8.8 คณะกรรมการตัดสินผลงาน ดำเนินการพิจารณาผลการประกวด ตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนที่โรงงานไพ่กำหนด

8.9 จัดทำประกาศผลการประกวด เสนอผู้อำนวยการลงนาม และมอบรางวัลแก่ผู้ชนะการประกวด

9) แผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2567			ปี 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ขออนุมัติโครงการจากผู้อำนวยการโรงงานไพ่	10												
2. จัดทำร่างประกาศโครงการเพื่อเสนอผู้อำนวยการเห็นชอบและอนุมัติ	10												
3. ประชาสัมพันธ์โครงการ	10												
4. รับสมัครและส่งผลงาน	20												
5. คณะกรรมการร่วมกันตัดสินผลงาน	20												
6. จำทำประกาศผลผู้ชนะและจัดกิจกรรมประกาศยกย่องชมเชยกับผู้ชนะการประกวดแข่งขัน	20												
7. สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอผู้อำนวยการทราบ	10												
รวม	**100**												

2.5 โครงการทบทวนจัดทำความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานโรงงานไพ่

ความสอดคล้องกับองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO4 : ขับเคลื่อนองค์กร ผ่านการบริหารจัดการสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ S14 : เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาศักยภาพ ทักษะที่จำเป็นบุคลากร รองรับการขยายตัวของธุรกิจ

กลยุทธ์ T15 **:** พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรรวมทั้งปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้มีความพร้อมรองรับธุรกิจใหม่

ความสอดคล้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO3 : สร้างความผูกพันต่อองค์กร ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ S5 : สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์ 5.1 **:** สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

1) หลักการและเหตุผล

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี องค์กรทุกประเภท รวมถึงโรงงานไพ่ ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่ต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเตรียมความพร้อมสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (High-Potential Employees) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้โรงงานไพ่สามารถคงความสามารถในการแข่งขันในตลาดได้

โรงงานไพ่ฯ ให้ความสำคัญของการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบกับโรงงานไพ่เป็นองค์กรที่มีพนักงานหลากหลายกลุ่มและระดับ ตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานในสายการผลิตจนถึงผู้บริหารระดับสูง การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรมสำหรับพนักงานทุกคนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น ไม่เพียงเพื่อรักษาความพึงพอใจและความมุ่งมั่นของพนักงาน แต่ยังเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของพนักงานในระยะยาว การทบทวนและปรับปรุงแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มและความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การเติบโตของโรงงานไพ่ในอนาคต ด้วยการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญในการรักษาความต่อเนื่องในการบริหารจัดการขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งที่สำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของโรงงานไพ่ การไม่มีแผนสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจนอาจทำให้องค์กรต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการสูญเสียบุคลากรที่มีความสำคัญ รวมถึงอาจทำให้เกิดช่องว่างในความรู้และประสบการณ์ที่ยากต่อการทดแทน การทบทวนและปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่งจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้มั่นใจว่าโรงงานไพ่จะสามารถรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสำคัญได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการบุคลากรสมรรถนะสูงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงงานไพ่ในระยะยาว บุคลากรสมรรถนะสูงมักเป็นบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทาง มีทักษะในการแก้ปัญหา และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ อย่างไรก็ตาม การ

รักษาบุคลากรกลุ่มนี้ให้คงอยู่กับองค์กรเป็นเรื่องที่ท้าทาย การบริหารจัดการที่ดีต้องครอบคลุมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านี้สามารถเติบโตได้ การให้โอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม และการสร้างแรงจูงใจที่ดี การทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารบุคลากรสมรรถนะสูง (แผนการบริหารจัดการคนเก่ง) จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้โรงงานไพ่สามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่และพัฒนาต่อไปได้อย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุปบริบทของการทบทวนและปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของโรงงานไพ่ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานและเป็นที่รู้จักในฐานะผู้ผลิตไพ่ที่มีคุณภาพสูงในประเทศไทย การที่โรงงานไพ่ยังคงรักษาความสามารถในการแข่งขันในตลาดได้อย่างยาวนานนั้นมาจากการพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมีบุคลากรที่มีความสามารถและความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในปัจจุบัน โรงงานไพ่ต้องพิจารณาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความท้าทายใหม่ ๆ โดยเฉพาะการปรับปรุงแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง และแผนบริหารบุคลากรสมรรถนะสูง (แผนการบริหารจัดการคนเก่ง)

2) วัตถุประสงค์

2.1 ทบทวนและปรับปรุงแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานโรงงานไพ่ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและแนวโน้มในอนาคต

2.2 ทบทวนและปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในตำแหน่งที่สำคัญ

2.3 ทบทวนและปรับปรุงแผนบริหารบุคลากรสมรรถนะสูง (แผนการบริหารจัดการคนเก่ง) เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 หลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ปรับปรุงใหม่ หลักเกณฑ์ที่ได้รับการปรับปรุงจะสะท้อนถึงความยุติธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและเป้าหมายขององค์กร ทำให้พนักงานมีความเข้าใจและมั่นใจในกระบวนการพัฒนาสายอาชีพของตน

3.2 แนวทางในการพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง พนักงานทุกระดับจะมีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเอง และสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพตามความสามารถและศักยภาพของตน

3.3 ข้อมูลประกอบการตรวจประเมินประจำปี ตามหลักเกณฑ์ของรัฐวิสาหกิจ โดยระบุถึงการดำเนินงานที่ได้ทำไป ผลลัพธ์ที่ได้รับ และข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสายอาชีพและการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนสืบทอดตำแหน่ง และแผนบริหารบุคลากรสมรรถนะสูง (แผนการบริหารจัดการคนเก่ง) ต่อไป

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานโรงงานไพ่

6) ตัวชี้วัดโครงการ

ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนร้อยละ 100

7) งบประมาณ

จำนวนเงิน 500,000 บาท (ห้าแสนบาทถ้วน)

8) ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

9) แผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2567			ปี 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ขออนุมัติโครงการจากผู้อำนวยการโรงงานไพ่	10												
2. ศึกษาและเสนอแนวทางใหม่ในการพัฒนาแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	20												
3. ศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อความพร้อมในการรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต	20												
4. ศึกษาแนวทางและแนวปฏิบัติในการบริหารบุคลากรสมรรถนะสูง (แผนการบริหารจัดการคนเก่ง)	20												
5. จัดทำรายงานสรุปและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาแผนบริหารบุคลากรของโรงงานไพ่ ซึ่งประกอบด้วย แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน แผนสืบทอดตำแหน่ง และแผนบริหารบุคลากรสมรรถนะสูง	20												

ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2567			ปี 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. ส่วนทรัพยากรบุคคลดำเนินการประกาศแจ้งเวียนผลการดำเนินงานต่อระดับหัวหน้างานเพื่อแจ้งให้พนักงานของแต่ละสายงานให้ได้รับทราบต่อไป	10												
รวม	**100**												

2.6 โครงการแบ่งปันเรื่องเล่าองค์ความรู้

ความสอดคล้องกับองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO4 : ขับเคลื่อนองค์กร ผ่านการบริหารจัดการสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ S14 : เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาศักยภาพ ทักษะที่จำเป็นบุคลากร รองรับการขยายตัวของธุรกิจ

กลยุทธ์ T15 **:** พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรรวมทั้งปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้มีความพร้อมรองรับธุรกิจใหม่

ความสอดคล้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO2 : เพิ่มขีดความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

ยุทธศาสตร์ S3 : ยกระดับความเชี่ยวชาญและศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และรองรับสู่การเป็นดิจิทัลปริ้นติ้งโซลูชั่น

กลยุทธ์ที่ 3.1 **:** พัฒนาความสามารถ และสมรรถนะที่สำคัญของบุคลากร

1) หลักการและเหตุผล

ตามเกณฑ์การประเมินการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นการประเมินผ่านมุมมองในมิติต่างๆ โดยองค์กรจำเป็นต้องมีกลยุทธ์แนวทางการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ที่ชัดเจนมุ่งเน้นการดำเนินงานการสอบทานการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อให้การจัดการความรู้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ นำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร โดยต้องมีการพัฒนาความรู้ อย่างสม่ำเสมอ รับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน แต่การจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นต้องมี “การจัดการความรู้” ซึ่งเป็นการนำความรู้ที่มีอยู่หรือได้เรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและเป็นเครื่องมือขององค์กรและบุคลากรที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนงานการให้บริการ การตอบสนองต่อความต้องการและทิศทางขององค์กร เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์อันเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรจึงมีความสำคัญกล่าวคือ เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขัน

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ และให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โรงงานไพ่ กรมสรรพสามิต จึงได้จัดทำโครงการแบ่งปันเรื่องเล่าองค์ความรู้ขึ้น

2) วัตถุประสงค์

2.2 เพื่อส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะที่อยู่ในตัวบุคคลทั่วทั้งองค์กร

2.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น

2.4 เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรให้เป็นระบบ

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 พนักงานมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนงาน

3.2 พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้จากงานอื่นเพิ่มขึ้น

3.3 พนักงานได้ฝึกเรื่องการสื่อสาร ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้กับพนักงานในองค์กร

3.4 องค์ความรู้จากทุกส่วนงานได้ถูกเก็บอย่างเป็นระบบ

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานโรงงานไพ่

6) ตัวชี้วัดโครงการ

6.1 ร้อยละของพนักงานที่มีส่วนร่วมเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

6.2 พนักงานมีความรู้ความเข้าใจองค์ความรู้ที่สำคัญ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

7) งบประมาณ

การดำเนินการจัดกิจกรรมและอื่นๆ จำนวนเงิน 30,000 บาท (สามหมื่นบาทถ้วน)

8) ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

9) แผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2567			ปี 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ขออนุมัติโครงการจากผู้อำนวยการโรงงานไพ่	10												
2. จัดทำร่างประกาศโครงการเพื่อเสนอผู้อำนวยการเห็นชอบและอนุมัติ	10												
3. ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์โครงการฯ ผ่านช่องทางการสื่อสารของโรงงานไพ่ ให้พนักงานรับทราบ	10												
4. จัดกิจกรรมตามโครงการแบ่งปันเรื่องเล่าองค์ความรู้ (KM)	25												
5. แบ่งปันเรื่องเล่าองค์ความรู้ (KM) ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของโรงงานไพ่ ได้แก่ 5.1 บอร์ดประชาสัมพันธ์ 5.2 ระบบ Intranet 5.3 กลุ่มไลน์ HR โรงงานไพ่ 5.4 กลุ่ม HR โรงงานไพ่ ใน Facebook	25												
6. จัดทำแบบสำรวจความรู้ความเข้าใจขององค์ความรู้ที่สำคัญของโครงการแบ่งปันเรื่องเล่าองค์ความรู้ (KM) กับพนักงานโรงงานไพ่ผ่านทาง QR Code	10												
7. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการแบ่งปันเรื่องเล่าองค์ความรู้ (KM) เสนอผู้อำนวยการทราบ	10												
รวม	**100**												

2.7 โครงการสัมมนาประจำปี 2568

ความสอดคล้องกับองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO4 : ขับเคลื่อนองค์กร ผ่านการบริหารจัดการสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ S14 : เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาศักยภาพ ทักษะที่จำเป็นบุคลากร รองรับการขยายตัวของธุรกิจ

กลยุทธ์ T15 **:** พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรรวมทั้งปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้มีความพร้อมรองรับธุรกิจใหม่

ความสอดคล้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO3 : สร้างความผูกพันต่อองค์กร ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ S5 : สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์ที่ 5.1 **:** สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

1) หลักการและเหตุผล

การพัฒนาระดับความสามารถ (Quotient) ในด้านต่างๆ ของผู้นำนั้นเป็นประเด็นที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และส่งผลให้ชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรดีขึ้นไปด้วยจึงจะเรียกว่า เป็นผู้นำและนักบริหารมืออาชีพ รวมทั้งผู้นำต้องเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เพราะตระหนักรู้ว่าถ้าเราไม่ยอมปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงยากที่จะประสบความสำเร็จในธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว กว้างขวางและมีผลกระทบต่อทุกภาคส่วนในสังคม รวมถึงทุกองค์กร ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยสามารถแข่งขันได้และดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่ง สำหรับผู้นำในยุคปัจจุบัน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากต้องอยู่ในสภาวะที่ต้องแข่งขัน ต้องวัดผลงาน เพื่อประสิทธิภาพ และคุณภาพของการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันยังต้องปรับเปลี่ยนองค์ประกอบต่างๆ ในองค์กร เพื่อรองรับ และสนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน โดยสิ่งที่มาพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของ “นวัตกรรม” การพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีความยั่งยืนมั่นคงในการเติบโตอย่างต่อเนื่องได้นั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีการมุ่งเน้น การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เปรียบเสมือนเป็นการเสริมสร้างทางการพัฒนาให้องค์กรมีบุคลากรที่มีทักษะทางการคิดและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ ดังนั้น การฝึกคนในองค์กรให้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์และสรรหานวัตกรรมใหม่ ถือได้ว่าเป็นกุญแจไขไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางานอย่างเป็นระบบถือเป็นกระบวนการที่สำคัญ รองรับการพัฒนาองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตตลอดจนการพัฒนาองค์กรสร้างนวัตกรรม สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้คิดสร้างสรรค์กล้าที่

จะนำเอาเสนอแนวความคิดดี ๆ เพื่อพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรม (Innovation) หรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์ กระบวนการหรือบริการใหม่ๆ (Product, Process, Service Innovation) เป็นต้น ที่มีคุณค่ามีประโยชน์ (Value Creation) และสามารถนำมาส่งต่อหรือขยายได้ในเชิงพาณิชย์ (Commercial) ได้อย่างมั่นใจจนสามารถต่อยอดเป็นการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบธุรกิจใหม่ๆ (Business Model Innovation) ได้ในท้ายที่สุด

ดังนั้น ส่วนทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการการจัดสัมมนาประจำปี 2568 ภาย-ใต้หัวข้อ **"การจัดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม"** เพื่อให้พนักงานในองค์กรเตรียมความพร้อมให้เท่าทันเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการบ่มเพาะบุคคลากรให้เข้าใจและมีความคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงนวัตกรรม (Creative thinking & Innovation Mindset) กล้าคิดอย่างสร้างสรรค์ กล้าทำอย่างมีเหตุและผล (from Fixed Mindset to Growth Mindset) เสริมสร้างความรู้ ทักษะ จนสามารถประยุกต์ใช้ในพัฒนาการทำงานกระบวนการทำงาน (Process Innovation) ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2) วัตถุประสงค์

2.1 เข้าใจ Innovation Mindset การคิดเชิงนวัตกรรมจากภายใน (Inside out) เพื่อให้กล้าคิดอย่างสร้างสรรค์ กล้าทำอย่างมีเหตุผล และมีความรับผิดชอบด้วยตัวเอง (accountability) เพื่อการพัฒนาเชิงรุก (Proactive) ในการทำงานและพัฒนานวัตกรรมในองค์กรได้

2.2 เข้าใจองค์ประกอบของนวัตกรรมอย่างถูกต้อง สามารถก้าวข้ามความคิดที่ว่านวัตกรรมเป็นเรื่องยาก และเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร/คนเก่ง/ฝ่าย R&D เท่านั้นที่จะทำได้

2.3 มีแนวคิดในการพัฒนาตัวเอง ทีมงาน และต่อยอดไปเป็นการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กรได้

2.4 มีแนวทางในพัฒนานวัตกรรมในหลายรูปแบบ ตลอดจนได้เรียนรู้เครื่องมือ/เทคนิค/วิธีการที่นำไปประยุกต์ในการพัฒนานวัตกรรมได้

3) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 เข้าใจ Mindset และก้าวข้ามข้อจำกัด (Fixed Mindset) ด้วยวิธีและกระบวนการสัมมนาเพื่อการพัฒนาเชิงรุกขององค์กรได้

3.2 สามารถเข้าใจการทำงานเป็นทีม (Cross Functional Team) กับการอยู่รอด อยู่ร่วม อยู่อย่างมีความหมาย เพื่อพัฒนานวัตกรรมให้องค์กรอย่างต่อเนื่องได้

3.3 สามารถนำเทคนิค/วิธีการในการสัมมนาไปประยุกต์ใช้กับการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์การทำงานใหม่ๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนทรัพยากรบุคคล

5) กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานโรงงานไพ่

6) ตัวชี้วัดโครงการ

6.1 ร้อยละของพนักงานที่เข้าร่วมการสัมมนาประจำปีมีระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

6.2 พนักงานมีความรู้ความเข้าใจองค์ความรู้ที่สำคัญ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

6.3 พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมความสามัคคีหรือการทำงานเป็นทีมอย่างน้อย 1 กิจกรรม

7) งบประมาณ

จำนวนเงิน 1,200,000 บาท (หนึ่งล้านสองแสนบาทถ้วน)

8) ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

กำหนดระยะเวลา 12 เดือน (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

9) แผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ปี 2567			ปี 2568								
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. สำรวจพนักงานในการเข้าร่วมสัมมนา พร้อมจัดทำร่างข้อกำหนดขอบเขตงาน (TOR)	20												
2. ขออนุมัติโครงการจากผู้อำนวยการโรงงานไพ่	10												
3. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการร่างข้อกำหนดขอบเขตงาน คณะกรรมการจัดจ้าง และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ	10												
4. ประชุมพิจารณาร่างข้อกำหนดขอบเขตงาน (TOR) โครงการสัมมนาประจำปี	15												
5. ดำเนินการตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ	20												
6. ดำเนินงานจัดสัมมนาประจำปี	25												
รวม	**100**												