



แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ส่วนทรัพยากรบุคคล  
ฝ่ายอำนวยการ  
โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต

## สารบัญ

ลำดับที่		หน้า
๑.	แผนปฏิบัติการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๓
๒.	กรอบยุทธศาสตร์โรงงานไฟ่ ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ (ทบทวนปี ๒๕๖๒)	๒
๓.	วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
๔.	การพัฒนาแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๓	๔
๕.	โครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์	๕
๖.	รายละเอียดโครงการ/งบประมาณ	๖
๗.	โครงการบริหารผลงาน (Performance Management)	๗ - ๘
๘.	โครงการเสริมสร้างค่านิยม CARDS	๙ - ๑๐
๙.	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม	๑๑ - ๑๓
	- กิจกรรมจัดทำเส้นทางทางการฝึกอบรม (Training Road Map)	
	- กิจกรรมประเมินผลสำเร็จการฝึกอบรม	
๑๐.	โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Work Life)	๑๔ - ๑๕
๑๑.	โครงการบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management)	๑๖
	- กิจกรรมเผยแพร่ความรู้ประจำหน่วยงานรายไตรมาสผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ตโรงงานไฟ่	๑๖ - ๑๘
	- กิจกรรมดูงานการบริหารจัดการความรู้ของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน	๑๙ - ๒๐
	- กิจกรรมจัดทำสื่อเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์	๒๐ - ๒๑
	- กิจกรรมคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ่	๒๑ - ๒๔
๑๒.	โครงการสัมมนาประจำปี ๒๕๖๓	๒๕ - ๒๖
๑๓.	โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำโครงสร้างองค์กร(Organizational structure management)	๒๗ - ๓๐
๑๔.	แผนพัฒนาบุคลากร (กรรมการ)	

## แผนปฏิบัติการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

### นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงงานไฟใต้ตระหนัก และให้ความสำคัญสำหรับการสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้มีความรู้และความสามารถในระดับมืออาชีพ เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) ที่ช่วยผลักดันการดำเนินธุรกิจ ความวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งเป้าหมายไว้ โรงงานไฟจึงให้ความสำคัญในการสร้างให้เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Height Performance Organization) ส่งเสริมการพัฒนาพนักงานทุกระดับ ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีพฤติกรรมตามค่านิยม CARDS ไปพร้อมกับการพัฒนาให้เป็นองค์กรชั้นนำในธุรกิจสิ่งพิมพ์ ตลอดจนการปลอมแปลง

### แนวความคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

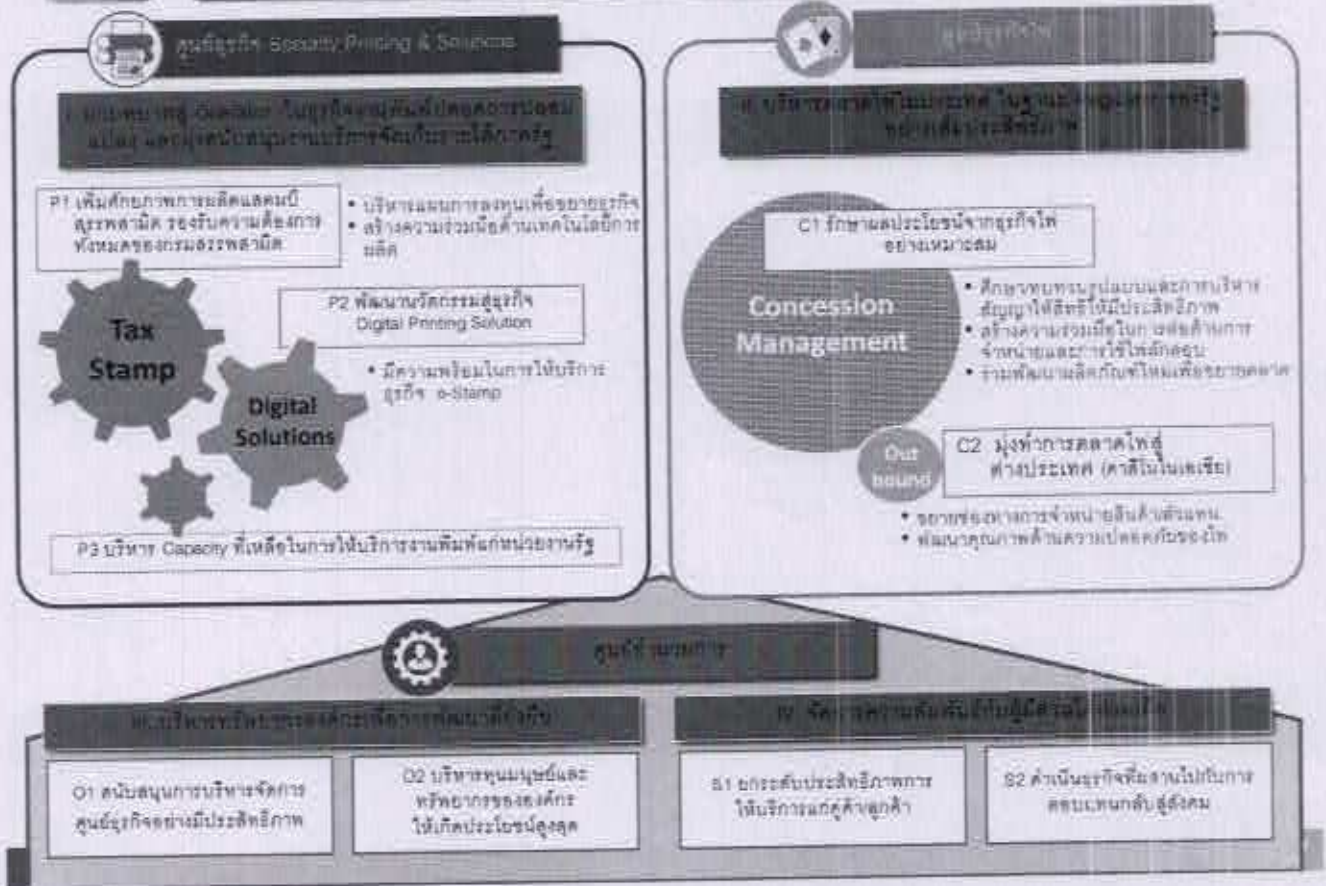
เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานไฟสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ โรงงานไฟมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมสนับสนุนให้หัวหน้าส่วนทุกส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารบุคลากรของตนเอง และร่วมผลักดันแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ตลอดจนควบคุมดูแลใส่ใจพัฒนาบุคลากรให้สำเร็จตามแนวทางที่กำหนดเพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จและตอบสนองยุทธศาสตร์ของโรงงานไฟต่อไป



กรณียุทธศาสตร์ โรงงานไฟ ประจำปี 2561 - 2564 (บททวน ปี 2562)

วิสัยทัศน์

“เป็นผู้นำด้านดิจิทัลที่ปลดปล่อยการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ ด้วยการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส”



## วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“บุคลากรมีศักยภาพอย่างมืออาชีพในธุรกิจด้านสิ่งพิมพ์ปลอดการปลอมแปลงภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๓”

## กลยุทธ์

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานไฟ สำเร็จตามวิสัยทัศน์ องค์กร จึงได้กำหนด กลยุทธ์การบริหารดำเนินงานด้านบุคลากรไว้ ๔ ด้าน ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการบุคลากรภายใต้หลักการและมาตรฐานเดียวกัน
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้ใช้ศักยภาพเต็มกำลังความสามารถ
- กลยุทธ์ที่ ๓ ยกระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- กลยุทธ์ที่ ๔ ปรับบทบาทหัวหน้างานให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์

## เป้าประสงค์หลัก

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานไฟสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์โรงงานไฟมีความ จำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมสนับสนุนให้หัวหน้างานทุกหน่วยงานมีส่วนร่วม ในการบริหารบุคลากรของตนเอง และร่วมผลักดันแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ ตลอดจนควบคุม ดูแล ใส่ใจ พัฒนา บุคลากรให้สำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้ เป้าประสงค์หลักในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงงานไฟ ดังนี้

๑. ทบทวนและพัฒนาระบบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำระบบบริหารทรัพยากร บุคคลที่จัดทำไว้แล้วมาปรับใช้ปฏิบัติงานจริงให้สำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้
๒. ทบทวนและพัฒนาระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญให้ครบถ้วนตามมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือการพัฒนาคนให้เป็นมืออาชีพตามระบบสมรรถนะของโรงงานไฟ
๓. พัฒนาระบบสื่อสารภายในโรงงานไฟ ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน หน่วยงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลกับหัวหน้างาน และกับพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วยกันในเรื่องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้ความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานผลกระทบของแต่ละระบบงาน เพื่อสร้าง แรงจูงใจให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงงานไฟ
๔. พัฒนาบทบาทหน้าที่ ความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำของหัวหน้างาน เพื่อให้สามารถ กำกับ ควบคุม ติดตาม ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อรองรับ การปรับเปลี่ยนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## คำเป้าหมาย

โดยส่วนทรัพยากรบุคคลมุ่งเน้นใน ๒ ประเด็น คือ

๑. Human Resource Management คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการเป็นเรื่อง เกี่ยวกับการวางแผน การกำหนดคุณลักษณะ และคุณสมบัติของประชากร
๒. Human Resource Development คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มทุนคุณสมบัติ ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ โดยใช้กลวิธีต่างๆ

### การพัฒนาแผนปฏิบัติการ ประจำปี ๒๕๖๓

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสมที่สุดกับงาน และใช้ทรัพยากรบุคคลในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงกำหนดเป้าประสงค์หลักในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ

๓. ทบทวนและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จัดทำไว้มาปรับใช้ปฏิบัติงานจริงให้สำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้

๒. ทบทวนและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลที่สำคัญให้ครบถ้วนตามมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือการพัฒนาคนให้เป็นมืออาชีพ ตามระบบสมรรถนะของโรงงานไฟ

๓. พัฒนาระบบการสื่อสารภายในโรงงานไฟ ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน หน่วยงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกับหัวหน้างานและกับพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วยกัน ในเรื่องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้ความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงาน ผลกระทบ ของแต่ละระบบงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของโรงงานไฟ

๔. พัฒนาบทบาทหน้าที่ ความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำของหัวหน้างาน เพื่อให้สามารถกำกับ ควบคุม ติดตาม ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบรองรับการปรับเปลี่ยนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ



โดยแผนการดำเนินงานฝึกอบรมจะแยกตามตำแหน่งงานเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในงาน โดยกำหนดให้หัวหน้าส่วนเสนอหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องในงาน มีรายละเอียดของแผนการอบรม ประจำปี ๒๕๖๓ มีดังนี้

#### โครงการ/กิจกรรมตามกลยุทธ์

กลยุทธ์	เป้าประสงค์หลัก	โครงการ/กิจกรรม
การบริหารจัดการบุคลากรภายใต้หลักการและมาตรฐานเดียวกัน	ทบทวนและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำระบบการบริหารทรัพยากรที่จัดทำไว้แล้วมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง	โครงการบริหารผลงาน (Performance Management)
พัฒนาบุคลากรให้ใช้ศักยภาพเต็มที่ กำลังความสามารถ	ทบทวนและพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญให้ครบถ้วนตามมาตรฐาน	โครงการบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม - กิจกรรมจัดทำเส้นทางงานฝึกอบรม (training Road Map) - กิจกรรมประเมินผลสำเร็จของการฝึกอบรม
ยกระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	พัฒนาระบบการสื่อสารภายในโรงงานไฟ	โครงการค่านิยม CARDS โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Work Life)
ปรับบทบาทหัวหน้างานให้เป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์	พัฒนาบทบาทหน้าที่ ความรู้ความสามารถ และภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	โครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร (Capacity Building) -กิจกรรมพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง

## รายละเอียดโครงการ/งบประมาณ ปี ๒๕๖๓

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณ
๑	โครงการบริหารผลงาน (Performance Management)	-
๒	โครงการเสริมสร้างค่านิยม CARDS	๑๐,๐๐๐
๓	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม - กิจกรรมจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) - กิจกรรมประเมินผลสำเร็จการฝึกอบรม	๒,๓๕๕,๐๐๐
๔	โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Work Life)	๒๐,๐๐๐
๕	โครงการบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management) - กิจกรรมเผยแพร่ความรู้ประจำหน่วยงานรายไตรมาสผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ตโรงงานไฟ - กิจกรรมตั้งงานการบริหารจัดการความรู้ของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน - กิจกรรมจัดทำสื่อเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ - กิจกรรมคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ	๓๐๐,๐๐๐
๖.	โครงการสัมมนาประจำปี ๒๕๖๓	๑,๐๐๐,๐๐๐
๗.	โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำโครงสร้างองค์กร(Organizational structure management)	๓,๕๐๐,๐๐๐
๘.	โครงการพัฒนาบุคลากร (กรรมการ)	๕๐๐,๐๐๐
	รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	๕,๔๗๕,๐๐๐



## ๑.โครงการบริหารผลงาน (Performance Management)

### หลักการและเหตุผล

โรงงานไฟ ได้มีการทบทวนแผนวิสาหกิจ เพื่อกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมถึงภารกิจหลักขององค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management : PM) เป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งจะทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีภารกิจในการสร้างหรือผสมผสานมิติในการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำคัญ ๒ ประการ คือ ประการแรก แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมายขององค์กร หน่วยงาน และพนักงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยผ่านกระบวนการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงาน ประการที่สอง เป็นการแสดงผลของการนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานไปใช้ประโยชน์ในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การพัฒนาและการฝึกอบรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การวางแผนอาชีพ และการปรับย้ายตำแหน่ง เป็นต้น โรงงานไฟ จึงต้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานอย่างเข้มข้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

### ๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปรับปรุงตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ได้ดำเนินการในปีที่ผ่านมา มาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อให้ฝ่ายบริหารมีการกำกับติดตาม และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
๓. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานให้มีมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น

### ๒. เป้าหมาย

๑. การกำหนดตัววัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนมีมาตรฐานเดียวกัน
๒. ผลงานรายบุคคลสอดคล้องกับผลงานระดับหน่วยงานและองค์กร

### ๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน
๒. ทบทวนปรับปรุงระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน
๓. จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับทุกหน่วยงาน
๕. หัวหน้างานทุกหน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดลงในแบบประเมิน
๖. ส่วนทรัพยากรบุคคลตรวจสอบตัวชี้วัดและสรุปผล





## ๒.โครงการเสริมสร้างค่านิยม CARDS

### หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันโรงงานไฟ มีวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลักคือ CARDS ซึ่งบุคลากรทุกคนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน แต่โรงงานไฟ ยังไม่มีแนวทางเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์กรที่ชัดเจน เพื่อปลูกฝังค่านิยม จิตสำนึก และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้กับพนักงาน

การที่องค์กรจะบรรลุถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้นั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ แม้ว่าการกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายผลงานจะมีส่วนช่วยให้พนักงานปฏิบัติให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้ แต่หากมี “ตัวช่วย” ซึ่งนะพฤติกรรมการทำงานของพนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรก็จะทำให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่ายขึ้น การเสริมสร้าง “ค่านิยมร่วม” (Shared Values) เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์เป็นวิธีการหนึ่งในการปลูกฝังแนวประพฤติปฏิบัติที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน ค่านิยมร่วมนี้ยังก่อให้เกิดความภาคภูมิใจผูกพันกับองค์กร อีกทั้งทำให้พนักงานเกิดความชัดเจนว่าองค์กรคาดหวังพฤติกรรมแบบใดจากตนและประเมินตนเองได้อย่างมั่นใจว่า หากปฏิบัติตนได้ตามนั้นแล้วย่อมส่งผลดีต่อผลงานของตนและองค์กรด้วย

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงงานไฟ จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างค่านิยม CARDS ขึ้นมา เพื่อจัดกิจกรรมสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม พัฒนาโรงงานไฟ ให้เป็นองค์กรที่มี “ค่านิยมร่วม” (Shared Values) และปลูกฝังค่านิยม จิตสำนึก และสร้างวัฒนธรรมอันพึงประสงค์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรทุกคนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของตนเองตามความคาดหวังขององค์กร

### ๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุนผลักดันการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับพฤติกรรมการอยู่ร่วมกัน
๒. เพื่อกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมกระตุ้นเตือนอย่างต่อเนื่องทั้งแนวทางการประเมิน

และติดตามผลที่เป็นรูปธรรม

### ๒. เป้าหมาย

๑. นำค่านิยม CARDS มากำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานทุกคนยอมรับและแสดงออกตามพฤติกรรมที่กำหนด

### ๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร
๒. คณะกรรมการฯ วางแผนพัฒนาวัฒนธรรมตามค่านิยม CARDS
๓. ให้ความรู้เรื่อง วัฒนธรรมค่านิยม CARDS
๔. ศึกษาดูงานในองค์กรที่จัดทำวัฒนธรรมองค์กรได้ประสบความสำเร็จ
๕. สสำรวจการรับรู้และความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร
๖. สรุปผลรายงานการดำเนินโครงการแก่ผู้อำนวยการ

### ๔. ระยะเวลา

กำหนดระยะเวลา ๑๑ เดือน (เริ่ม ตุลาคม ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓) และเป็นโครงการที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) โรงงานไฟ ดำเนินการเอง





### ๓.โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม

#### หลักการและเหตุผล

ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีเครื่องมือ วิธีการ และเทคนิคในการฝึกอบรมมากมายที่จะนำมาประยุกต์ปรับใช้ในการฝึกอบรม แต่การบริหารงานฝึกอบรมจะสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ต้องดำเนินงานภายใต้กระบวนการที่มีมาตรฐานประกอบด้วย ๓ ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนที่ ๑. ก่อนฝึกอบรม ได้แก่ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม การวัด การประเมินผลและการคัดเลือกพนักงาน เข้าฝึกอบรม ขั้นตอนที่ ๒. การจัดฝึกอบรมดำเนินการควบคุมดูแลการฝึกอบรมและการใช้งบประมาณให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย ขั้นตอนที่ ๓. การติดตามและประเมินผลสำเร็จของการฝึกอบรมเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์ และความคุ้มค่าสูงสุด

ดังนั้นจึงเห็นควรดำเนินโครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม เพื่อให้งานพัฒนาทรัพยากร บุคคลของโรงงานไฟ มีประสิทธิภาพสามารถดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปี ๒๕๖๓ มี ๒ กิจกรรม ดังนี้

๑. กิจกรรมจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map)
๒. กิจกรรมประเมินผลสำเร็จการฝึกอบรม

#### ๑. กิจกรรมจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map)

##### ๑.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางแผนกำหนดเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ครอบคลุม กลยุทธ์เป้าหมายและ Competency ของคนในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม
๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการด้านพัฒนาและฝึกอบรมในการจัดฝึกอบรมการใช้ง่าย งบประมาณ การติดตามและประเมินผลสำเร็จของการฝึกอบรม

##### ๑.๒ เป้าหมาย

จัดทำแผนที่เส้นทางเพื่อพัฒนา และฝึกอบรมประจำปี ๒๕๖๓

##### ๑.๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. สสำรวจความต้องการของหัวหน้างานในการพัฒนาฝึกอบรมผู้ได้บังคับบัญชา หรือแผน การพัฒนาตามสายอาชีพ
๒. รวบรวมความคิดเห็นของหัวหน้างานในผลการประเมินประจำปีในส่วนของจุดอ่อน หรือจุด ที่ควรพัฒนาของพนักงานแต่ละบุคคล
๓. รวบรวมข้อมูลในการประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะ
๔. ตรวจสอบข้อมูลในการวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน
๕. จัดทำแผนที่เส้นทางเพื่อพัฒนาและฝึกอบรมประจำปี ๒๕๖๓
๖. นำเสนอผู้อำนวยการโรงงานไฟ พิจารณาอนุมัติ
๗. ส่งแผนเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมประจำปี ๒๕๖๓ ให้ทุกหน่วยงานรับทราบ
๘. ดำเนินการติดตาม ประเมินผล และรายงาน





## ๒. กิจกรรมประเมินผลสำเร็จของการฝึกอบรม

### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพตามความสามารถเชิงสมรรถนะที่กำหนดไว้
๒. เพื่อการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

### ๒.๒ เป้าหมาย

๑. วัดความพึงพอใจ ของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา (Satisfaction)
๒. วัดความรู้ที่เพิ่มขึ้นของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา (Knowledge)
๓. วัดพฤติกรรมของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา ว่าเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใด (Behaviors)

### ๒.๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลทั้ง ๓ เป้าหมาย ได้แก่ วัดความพึงพอใจของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา (Satisfaction) วัดความรู้ที่เพิ่มขึ้นของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา (Knowledge) วัดพฤติกรรมของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาว่าเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใด (Behaviors)
๒. จัดทำเครื่องมือตามประเภทของการวัดและประเมินผล แนวทางที่กำหนด
๓. นำเสนอผู้อำนวยการโรงงานไฟ พิจารณาอนุมัติ
๔. ชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
๕. ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด
๖. ติดตามประเมินผลการใช้เครื่องมือและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

### ๒.๔ ระยะเวลา

กำหนดระยะเวลา ๑๒ เดือน (เริ่ม ตุลาคม ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓) และเป็นโครงการที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) โรงงานไฟ ดำเนินการเอง

### ๒.๕ แนวทางการดำเนินงาน

โรงงานไฟ ดำเนินการ

### ๒.๖ ผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนทรัพยากรบุคคล โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต

### ๒.๗ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด: ร้อยละของการประเมินติดตามผลการฝึกอบรมได้ครบถ้วน

คำอธิบาย: การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม

เป้าหมาย : มีการประเมินติดตามผลการฝึกอบรมได้ครบถ้วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของการฝึกอบรมในแต่ละปี

## ๔.โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Work Life)

### หลักการและเหตุผล

โรงงานไฟ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการออกกำลังกายของผู้บริหาร และพนักงานโรงงานไฟ เนื่องจากสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์จากสภาพสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรม และสภาพแวดล้อมต่างๆ ทำให้หลายคนมองข้ามการออกกำลังกาย หลายคนอ้างว่าไม่มีเวลาจึงเป็นเหตุทำให้สุขภาพอ่อนแอลงและอาจประสบปัญหาการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ ตามมา เช่น โรคอ้วน ความเครียด ความดันโลหิตสูง และเบาหวาน ฯลฯ หลายหน่วยงานได้หันมาให้ความสนใจให้มีการรณรงค์การออกกำลังกายกันมากขึ้น

ทั้งนี้องค์กรจะต้องสนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการทำงานภายใต้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีหลักคุณธรรม หลักความเสมอภาคทางโอกาส หลักความเป็นกลาง การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานปลอดภัย เพื่อสร้างความสุข สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ดังนั้น โรงงานไฟ จึงให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานไฟ โดยการจัดทำโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Work Life) ด้วยตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงให้จัดทำแผนการออกกำลังกายของพนักงานโรงงานไฟ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีร่างกายแข็งแรง ผ่อนคลายอารมณ์ และยังลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคร้ายต่างๆ ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานไฟ

### ๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมีคุณธรรมจริยธรรม มีความสมดุลในการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ตลอดจนมีขวัญกำลังใจที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงาน
๒. เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะ และความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของโรงงานไฟสำเร็จตามแผนวิสาหกิจ

### ๒. เป้าหมาย

๑. จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพกายใจ สร้างบรรยากาศและความปลอดภัยในการทำงาน
๒. สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วม

### ๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างคุณภาพในการทำงาน
๒. คณะกรรมการฯ กำหนดแผนงานและแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
๓. จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแผน
๔. สสำรวจความพึงพอใจของพนักงานทุก ๆ คน เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
๕. จัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น
๖. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานเสนอผู้อำนวยการโรงงานไฟ รับทราบ







## ๕.โครงการบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management)

### หลักการและเหตุผล

การบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management) คือการรวบรวมองค์ความรู้ภายในองค์กรมารวบรวมพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้พนักงานภายในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และสามารถนำไปพัฒนาความรู้ของตนและนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้องค์ความรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้มาจากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ ซึ่งไม่สามารถถ่ายทอดความรู้เป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมและถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีการต่างๆ

การจัดการความรู้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ องค์ประกอบในการจัดการความรู้ (Knowledge Process) คือ “คน” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเนื่องจากเป็นแหล่งความรู้ และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และ “เทคโนโลยี” เป็นเครื่องมือเพื่อให้สามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้ง่าย และรวดเร็วขึ้น “กระบวนการความรู้” เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงนวัตกรรมต่อไป ในปี ๒๕๖๓ มี ๔ กิจกรรม ดังนี้

๑. กิจกรรมเผยแพร่ความรู้ประจำหน่วยงานรายไตรมาสผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ตโรงงานไฟ
  ๒. กิจกรรมดูงานการบริหารจัดการความรู้ของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
  ๓. กิจกรรมจัดทำสื่อเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์
  ๔. กิจกรรมคลังองค์ความรู้ผู้เชี่ยวชาญโรงงานไฟ
๑. กิจกรรมเผยแพร่ความรู้ประจำหน่วยงานรายไตรมาสผ่านช่องทางสื่อต่างๆ

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

จากการสำรวจข้อมูลกำลังคนพบว่าโรงงานไฟ กำลังเผชิญกับปัญหาแนวโน้มการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลในอนาคต เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะเกษียณอายุในช่วง ๒ - ๕ ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับบริหารและแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) ซึ่งบุคลากรดังกล่าวถือว่าเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทั้งงานที่เป็นธุรกิจหลักของโรงงานไฟ และงานสนับสนุนการบริหารซึ่งความรู้ ประสบการณ์ และเทคนิคในการทำงานต่างๆ อยู่ในตัวบุคลากร โดยไม่ได้มีการเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ซึ่งต้องอดให้เกิดองค์ความรู้ในโรงงานไฟ หากปราศจากการบริหารองค์ความรู้ ดังนี้เพื่อเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศการบริหารจัดการความรู้ภายในโรงงานไฟ จำเป็นต้องมีการกระตุ้นให้พนักงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ที่พนักงานสามารถเผยแพร่องค์ความรู้ระหว่างส่วนงานผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ที่โรงงานไฟ มี อีกทั้งยังสามารถจัดเก็บองค์ความรู้ดังกล่าวให้อยู่กับโรงงานไฟ ต่อไปด้วย โรงงานไฟจึงควรจัดให้มีโครงการเผยแพร่ความรู้ประจำหน่วยงานรายไตรมาสผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์

และโรงงานไฟ ได้จัดให้มีช่องทางและระบบที่สามารถนำมาใช้บริหารจัดการความรู้ โดยผ่านทางระบบอินทราเน็ต (Intranet) มาตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ และได้จัดให้มีกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ผ่านระบบอินทราเน็ตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการจัดเก็บองค์ความรู้ของบุคลากรที่มีประสบการณ์ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านธุรกิจหลักของโรงงานไฟ ด้านสนับสนุนการบริหารงาน ความรู้ ประสบการณ์

และเทคนิคในการทำงานต่างๆ ที่อยู่ในตัวบุคลากรให้มีการเผยแพร่และจัดเก็บองค์ความรู้ในระบบอินทราเน็ตของโรงงานไฟ และเพื่อให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อีกช่องทางหนึ่ง โรงงานไฟ จึงควรจัดให้มีโครงการเผยแพร่ความรู้รายไตรมาสผ่านระบบอินทราเน็ตของโรงงานไฟ

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เกิดการสื่อสารด้านการบริหารจัดการความรู้ของโรงงานไฟผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ โรงงานไฟ
๒. เพื่อเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศการบริหารจัดการความรู้นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารจัดการความรู้ของพนักงานต่อไป
๓. เพื่อให้เกิดการสื่อสารด้านการบริหารจัดการความรู้ของโรงงานไฟผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ โรงงานไฟ
๔. เพื่อนำระบบอินทราเน็ตที่เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการความรู้มาใช้เผยแพร่ และจัดเก็บองค์ความรู้

### ๑.๓ กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานโรงงานไฟ

### ๑.๔ ขอบเขตการดำเนินงาน

๑. กำหนดฝ่ายที่ได้รับมอบหมายให้ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ตของโรงงานไฟ รายไตรมาส มีดังนี้
  - ไตรมาส ๑ รับผิดชอบโดย ฝ่ายโรงพิมพ์
  - ไตรมาส ๒ รับผิดชอบโดย ฝ่ายผลิตไฟ
  - ไตรมาส ๓ รับผิดชอบโดย ฝ่ายอำนวยการ
  - ไตรมาส ๔ รับผิดชอบโดย ฝ่ายตรวจสอบภายในและพนักงานที่ไม่สังกัดฝ่าย/ส่วน
๒. พนักงานในฝ่ายที่รับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์ตามข้อ ๑. ดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้ที่เป็นขอบเขตการบริหารจัดการความรู้ที่สำคัญในหน่วยงานของตนและนำขึ้นบอร์ดประชาสัมพันธ์ และนำข้อมูลเข้าระบบอินทราเน็ตของโรงงานไฟ ตามระยะเวลาที่กำหนด
๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ของฝ่ายงานที่รับผิดชอบ ทุกๆ ๓ เดือน ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ที่ประชาสัมพันธ์ทุกไตรมาส
๔. ส่วนสารสนเทศและพัฒนาระบบดูแลการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ของฝ่ายงานที่รับผิดชอบ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของพนักงานผ่านระบบอินทราเน็ตของโรงงานไฟ
๕. คณะทำงานการบริหารจัดการความรู้สรุปองค์ความรู้ที่ได้ประชาสัมพันธ์ และสรุปผลการดำเนินงาน แล้วรายงานผู้บริหารเพื่อทราบ

### ๑.๕ ระยะเวลา และแนวทางการดำเนินงาน

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

กำหนดระยะเวลา ๑๒ เดือน (เริ่ม ตุลาคม ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓) และเป็นโครงการที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) โรงงานไฟ ดำเนินการเอง



### การประชาสัมพันธ์ ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์

การดำเนินงาน	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) พนักงานในฝ่ายที่รับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ตามระยะเวลาที่กำหนด ไตรมาส ๑ รับผิดชอบโดย ฝ่ายโรงพิมพ์ ไตรมาส ๒ รับผิดชอบโดย ฝ่ายผลิตไฟ ไตรมาส ๓ รับผิดชอบโดย ฝ่ายอำนวยความสะดวก ไตรมาส ๔ รับผิดชอบโดย ฝ่ายตรวจสอบภายในและพนักงานที่ไม่สังกัดฝ่าย/ส่วน					พนักงานในฝ่ายที่รับผิดชอบ
๒) ดำเนินการจัดเก็บองค์ความรู้ที่ประชาสัมพันธ์ทุกไตรมาส					คณะทำงานฯ
๓) สรุปองค์ความรู้ที่ได้ประชาสัมพันธ์ และสรุปผลการดำเนินงาน แล้วรายงานผู้บริหารทราบ					

### การประชาสัมพันธ์ ผ่านระบบอินทราเน็ต

การดำเนินงาน	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) พนักงานในฝ่ายที่รับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์บนระบบอินทราเน็ตตามระยะเวลาที่กำหนด ไตรมาส ๑ รับผิดชอบโดย ฝ่ายโรงพิมพ์ ไตรมาส ๒ รับผิดชอบโดย ฝ่ายผลิตไฟ ไตรมาส ๓ รับผิดชอบโดย ฝ่ายอำนวยความสะดวก ไตรมาส ๔ รับผิดชอบโดย ฝ่ายตรวจสอบภายในและพนักงานที่ไม่สังกัดฝ่าย/ส่วน					พนักงานในฝ่ายที่รับผิดชอบ
๒) ดูแลการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ของฝ่ายงานที่รับผิดชอบและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของพนักงานผ่านระบบอินทราเน็ตของโรงงานไฟ					สารสนเทศ
๓) สรุปองค์ความรู้ที่ได้ประชาสัมพันธ์ และสรุปผลการดำเนินงาน แล้วรายงานผู้บริหารทราบ					คณะทำงานฯ

#### ๑.๖ ผู้รับผิดชอบโครงการ

- พนักงานแต่ละฝ่าย
- ส่วนสารสนเทศและพัฒนาระบบ

#### ๑.๗ งบประมาณในการบริหารโครงการ

- งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท \*\*รวมทั้ง ๔ กิจกรรม (หนึ่งแสนบาทถ้วน)

#### ๑.๘ เป้าหมาย/ผลผลิตของโครงการ

- มีการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ที่โรงงานไฟจัดไว้
- มีการเสริมสร้างบรรยากาศการบริหารจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน
- มีการสื่อสารด้านการบริหารจัดการความรู้ และกระตุ้นให้พนักงานได้แลกเปลี่ยน

และจัดเก็บองค์ความรู้ผ่านระบบอินทราเน็ตของโรงงานไฟ

- มีการเสริมสร้างบรรยากาศการบริหารจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน

#### ๑.๙ ตัวชี้วัด

- จำนวนการประชาสัมพันธ์ขอเขตองค์ความรู้ที่สำคัญของหน่วยงานปีละ ๔ เรื่อง



## ๒. กิจกรรมดูงานการบริหารจัดการความรู้ของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน

### ๒.๑ หลักการและเหตุผล

เนื่องจากโรงงานไฟฟ้ มีการส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการความรู้ภายในโรงงานไฟฟ้ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการความรู้ของโรงงานไฟฟ้ จึงควรมีการศึกษาดูงานการบริหารจัดการความรู้จากหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาใช้ทบทวนแผนการบริหารจัดการความรู้ของโรงงานไฟฟ้ให้เกิดความต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นโรงงานไฟฟ้จึงควรดำเนินโครงการดูงานการบริหารจัดการความรู้ของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน

### ๒.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการความรู้ของโรงงานไฟฟ้ ให้มีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อทบทวนแผนการบริหารจัดการความรู้ของโรงงานไฟฟ้

### ๒.๓ กลุ่มเป้าหมาย

คณะกรรมการบริหารจัดการความรู้

### ๒.๔ ขอบเขตการดำเนินงาน

๑. ศึกษาข้อมูลการบริหารจัดการความรู้ในหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนที่มีการบริหารจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
๒. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานในข้อ ๑. เพื่อขอเข้าศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการความรู้
๓. ขอความเห็นชอบการศึกษาดูงานจากผู้อำนวยการ และจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ดูงานส่งหน่วยงานที่ประสานงาน
๔. แจ้งกำหนดการศึกษาดูงาน และดำเนินการศึกษาดูงานตามที่กำหนดไว้
๕. รายงานผลการศึกษาดูงานต่อผู้อำนวยการเพื่อทราบ และทบทวนแผนการบริหารจัดการความรู้เสนอผู้อำนวยการเพื่อดำเนินการต่อไป

### ๒.๕ ระยะเวลา และแนวทางการดำเนินงาน

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

กำหนดระยะเวลา ๑๒ เดือน (เริ่ม ตุลาคม ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

การดำเนินงาน	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. ศึกษาข้อมูลการบริหารจัดการความรู้ในหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนที่มีการบริหารจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ		————			คณะกรรมการ
๒. ประสานงานกับหน่วยงาน เพื่อขอเข้าศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการความรู้			—		
๓. ขอความเห็นชอบการศึกษาดูงานจากผู้อำนวยการ และจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ดูงานส่งหน่วยงานที่ประสานงาน			—		
๔. แจ้งกำหนดการศึกษาดูงาน และดำเนินการศึกษาดูงานตามที่กำหนดไว้			————		
๕. รายงานผลการศึกษาดูงานผู้อำนวยการเพื่อทราบ และทบทวนแผนการบริหารจัดการความรู้เสนอผู้อำนวยการ				—	

## ๒.๖ ผู้รับผิดชอบโครงการ

- คณะทำงานการบริหารจัดการความรู้

## ๒.๗ เป้าหมาย/ผลผลิตของโครงการ

- โรงงานไฟ มีการศึกษาดูงานการบริหารจัดการความรู้องค์กรจากหน่วยงานอื่น และนำเอาผลการศึกษาดูงานมาทบทวนแผนบริหารจัดการความรู้ของโรงงานไฟ

## ๒.๘ ตัวชี้วัด

- ดำเนินการเสร็จสิ้นตามระยะเวลาแผนงานกำหนด

## ๓. กิจกรรมจัดทำสื่อเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์

### ๓.๑ หลักการและเหตุผล

โรงงานไฟ ได้ดำเนินการให้มีช่องทางและระบบที่สามารถนำมาใช้บริหารจัดการความรู้ โดยผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต (Intranet) ของโรงงานไฟ ซึ่งสามารถพัฒนาและเรียนรู้จากองค์ความรู้ที่โรงงานไฟ จัดเก็บไว้ มาพัฒนาตนเองได้ ดังนั้นการจัดทำโครงสร้างการจัดทำสื่อเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้เกิดการสนับสนุนบรรยากาศในการศึกษาหาความรู้ภายในโรงงานไฟ และส่งเสริมให้พนักงานศึกษาหาความรู้และพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองต่อไป

### ๓.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการความรู้ที่โรงงานไฟมีนำมาพัฒนาความรู้ของพนักงาน
๒. เพื่อวัดผลการจัดเก็บองค์ความรู้ และการบริหารจัดการความรู้ของโรงงานไฟ

### ๓.๓ กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานฝ่ายต่างๆ

### ๓.๔ ขอบเขตการดำเนินงาน

๑. รวบรวมองค์ความรู้ที่ได้มีการเผยแพร่ในโรงงานไฟ จัดกลุ่มเป็นหมวดความรู้ที่จะนำมาจัดทำเป็นสื่อเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์
๒. ออกแบบการจัดทำสื่อการเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการวัดผลการเรียนรู้
๓. เสนอสื่อการเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์และการวัดผลการเรียนรู้ที่ออกแบบให้ผู้آنวยการทราบ
๔. ทดลองใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยพนักงานฝ่ายต่างๆ
๕. ประเมินผลการใช้งานและปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้สามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และรายงานผลสรุปการดำเนินโครงการให้ผู้آنวยการทราบ



### ๓.๕ ระยะเวลา และแนวทางการดำเนินงาน

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

กำหนดระยะเวลา ๑๒ เดือน (เริ่ม ตุลาคม ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

การดำเนินงาน	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. รวบรวมองค์ความรู้ที่ได้มีการเผยแพร่ในโรงงานไฟ รวบรวมเป็นหมวดความรู้ที่จะนำมาจัดทำเป็นสื่อการเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์	—				คณะทำงานฯ ส่วน HR ส่วนสารสนเทศ
๒. ออกแบบการจัดทำสื่อการเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการวัดผลการเรียนรู้	—	—			
๓. เสนอสื่อการเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์และการวัดผลการเรียนรู้ที่ออกแบบให้ผู้อำนวยความสะดวกทราบ		—			คณะทำงานฯ
๔. ทดลองใช้สื่อการเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยพนักงานฝ่ายต่างๆ			—		ส่วน HR ส่วนสารสนเทศ
๕. ประเมินผลการใช้งานและปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์และรายงานผลสรุปการดำเนินโครงการให้ผู้อำนวยความสะดวกทราบ				—	คณะทำงาน

### ๓.๖ ผู้รับผิดชอบโครงการ

- คณะทำงานการบริหารจัดการความรู้
- ส่วนทรัพยากรบุคคล
- ส่วนสารสนเทศและพัฒนาระบบ

### ๓.๗ เป้าหมาย/ผลผลิตของโครงการ

- มีการพัฒนาพนักงานผ่านสื่อการเรียนรู้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์
- มีการวัดผลการจัดเก็บองค์ความรู้ และการบริหารจัดการความรู้ของโรงงานไฟ

### ๓.๘ ตัวชี้วัด

- ดำเนินการเสร็จสิ้นตามระยะเวลาแผนงานกำหนด
- พนักงานทุกส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองผ่านระบบอินทราเน็ตของโรงงานไฟ

## ๔. โครงการคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ

### ๔.๑ หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากโรงงานไฟ อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่อาจจะได้รับผลกระทบจากการที่ประเทศไทย ในฐานะสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เปิดเขตการค้าและบริการแบบเสรีในปี พ.ศ.๒๕๕๘ ทำให้โรงงานไฟ ต้องเผชิญกับการแข่งขันในการผลิตและจำหน่ายไฟ ประกอบกับจากข้อมูลกำลังคนพบว่าในอีก ๑๐ ปี ข้างหน้าโรงงานไฟ จะมีพนักงานเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นพนักงานระดับหัวหน้าส่วน และแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) เท่ากับว่าโรงงานไฟ ต้องสูญเสียทั้งบุคลากรและองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวของพนักงาน ซึ่งเป็นองค์ความรู้และทักษะเฉพาะทางที่ไม่สามารถหาได้จากภายนอกองค์กร จึงทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของโรงงานไฟลดลง

เพื่อเก็บรักษาองค์ความรู้ของพนักงานที่จะเกษียณอายุราชการอันเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป อันจะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของโรงงานไฟอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องดำเนินโครงการเก็บองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ กรมสรรพสามิตอย่างเร่งด่วน



#### ๔.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้มีการเก็บความรู้หลักของโรงงานไฟ จากผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุในฝ่ายโรงพิมพ์ และฝ่ายผลิตไฟอันเป็นธุรกิจหลักของโรงงานไฟ
๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบ หรืองานที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของแผนวิสาหกิจ และยกย่องชมเชย/ให้รางวัลพนักงานในการบริหารจัดการความรู้
๓. เพื่อส่งเสริมให้คลังความรู้ในงานที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของแผนวิสาหกิจ

#### ๔.๓ กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานโรงงานไฟ ผู้ที่จะเกษียณอายุภายใน ๒ ปี ข้างหน้า และพนักงานโรงงานไฟ

#### ๔.๔ ขอบเขตการดำเนินงาน

๑. ร่างประกาศโรงงานไฟ เรื่อง การประกวดคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ เพื่อเสนอผู้อำนวยการขอความเห็นชอบการดำเนินกิจกรรม/แผนงาน
๒. ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์โครงการ ขั้นตอนการดำเนินโครงการ และเกณฑ์การประกวดคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ ประจำปีงบประมาณ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของโรงงานไฟให้พนักงานโรงงานไฟ ได้รับทราบ และแต่งตั้งคณะกรรมการตัดสินการประกวดคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ ประจำปีงบประมาณ
๓. รับสมัครผู้ส่งประกวดคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ ประจำปีงบประมาณ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

##### ๓.๑) คุณสมบัติผู้สมัคร

ผู้สมัครประกวดต้องมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

- ๓.๑.๑) เป็นพนักงานโรงงานไฟ ที่จะเกษียณอายุในอีก ๒ ปี ข้างหน้า
- ๓.๑.๒) เป็นพนักงานโรงงานไฟ ที่รวบรวมองค์ความรู้ของพนักงานโรงงานไฟ ผู้ที่จะเกษียณอายุในอีก ๒ ปีข้างหน้า โดยไม่จำกัดว่าพนักงานโรงงานไฟที่รวบรวมองค์ความรู้นั้นจะต้องอยู่หน่วยงานเดียวกันกับพนักงานโรงงานไฟที่จะเกษียณอายุดังกล่าว

##### ๓.๒) หลักเกณฑ์ในการให้คะแนน

- ๓.๒.๑) ความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงงานไฟ
- ๓.๒.๒) ขั้นตอนการดำเนินงานถูกต้องครบถ้วน
- ๓.๒.๓) คุณภาพของผลงาน
- ๓.๒.๔) สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์กับองค์กร

##### ๓.๓) รูปแบบของผลงานที่ส่งประกวด

ผู้สมัคร ๑ คน สามารถส่งผลงานความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ ๑ ผลงาน โดยที่ผลงานนั้นต้องเป็นองค์ความรู้ของพนักงานทุกฝ่าย/ส่วนงานภายในโรงงานไฟที่จะเกษียณอายุภายใน ๒ ปีข้างหน้า จำนวน ๑ คน ทั้งนี้ผลงานที่ส่งประกวดจะต้องเป็นเทคนิคในการปฏิบัติงาน หรือเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานอันนอกเหนือจากคู่มือปฏิบัติงานได้กล่าวไว้ และไม่ซ้ำกับผู้สมัครอื่น โดยมีรูปแบบของผลงานข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้

๑. รายงานคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ ไม่จำกัดจำนวนหน้า
๒. คลิปวิดีโอ หรือสื่อมัลติมีเดียคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟกำหนดระยะเวลาไม่ต่ำกว่า ๑๐ นาที

๑) คณะกรรมการตัดสินการประกวดคลังองค์ความรู้ฯ พิจารณาผลการประกวดคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ ตามหลักเกณฑ์การให้คะแนนที่โรงงานไฟ กำหนดและจัดทำประกาศเสนอผู้อำนวยการลงนาม

๒) ประกาศผล และมอบรางวัลคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟดีเด่นประจำปีงบประมาณ และเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ของโรงงานไฟ ต่อไป

ทั้งนี้ มีข้อกำหนดในการดำเนินโครงการฯ ดังนี้

- การดำเนินโครงการฯ ต้องมีผลงานส่งเข้าประกวดอย่างน้อย ๒ ผลงาน จึงจะดำเนินโครงการต่อได้

- ผลการตัดสินของคณะกรรมการตัดสินการประกวดคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ ประจำปีงบประมาณ ให้ถือเป็นที่สุดแล้ว

๓) สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอผู้อำนวยการรับทราบ

#### ๔.๕ ระยะเวลา และแนวทางการดำเนินงาน

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ (แผนงานดำเนินการเหมือนกันทุกปี)

การดำเนินงาน	ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. ร่างประกาศโรงงานไฟ เพื่อเสนอผู้อำนวยการขอความเห็นชอบ					คณะทำงานฯ
๒. ประชาสัมพันธ์วัตถุประสงค์โครงการฯ ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ ของโรงงานไฟ ให้พนักงานโรงงานไฟ ได้รับทราบ และแต่งตั้งคณะกรรมการตัดสินการประกวดคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ					-คณะกรรมการ ตัดสินการ ประกวดฯ  -ส่วน 1/ค
๓. รับสมัครผู้ส่งประกวดคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟของพนักงานทุกฝ่าย /ส่วนงาน/พนักงานรวบรวมองค์ความรู้ฯ และส่งผลงานแก่คณะกรรมการตัดสินการประกวดคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ	—	—			
๔. คณะกรรมการตัดสินการประกวดฯ พิจารณาผลการประกวดคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ และจัดทำประกาศเสนอผู้อำนวยการลงนาม			—		
๕. ประกาศผลประกวดและมอบรางวัลคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟดีเด่นประจำปีงบประมาณ และเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ของโรงงานไฟ ต่อไป			—		
๖. สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอผู้อำนวยการรับทราบ				—	คณะทำงาน

#### ๔.๖ ผู้รับผิดชอบโครงการ

- คณะทำงานการบริหารจัดการความรู้
- ส่วนทรัพยากรบุคคล
- คณะกรรมการตัดสินการประกวดคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ



#### ๔.๗ งบประมาณในการบริหารโครงการ

- งบประมาณการดำเนินโครงการฯ ใช้งบประมาณบุคลากร คิดเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๐,๐๐๐ บาท มีรายละเอียด ดังนี้

๑. รางวัลคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ ประจำปีงบประมาณจำนวน ๕ รางวัล รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๐,๐๐๐ บาท ต่อปี ดังนี้

๑.๑) รางวัลคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ ดีเด่น เป็นเงินสด มูลค่า ๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑ รางวัล

๑.๒) รางวัลรองชนะเลิศคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ เป็นเงินสด มูลค่า ๒,๐๐๐ บาท จำนวน ๑ รางวัล

๑.๓) รางวัลชมเชยผลงานคลังองค์ความรู้ผู้เกษียณอายุโรงงานไฟ เป็นเงินสด มูลค่า ๕๐๐ บาท จำนวน ๓ รางวัล

๒. ใบประกาศเกียรติคุณ จำนวน ๕ รางวัล คิดเป็นจำนวนเงิน ๑,๕๐๐ บาท

#### ๔.๘ เป้าหมาย/ผลผลิตของโครงการ

- มีการเก็บความรู้หลักของโรงงานไฟ จากผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุ หรือผู้ที่เกษียณอายุ
- เกิดการส่งเสริมให้พนักงานได้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบ หรืองานที่ตอบสนองต่อเป้าประสงค์ของแผนวิสาหกิจ และยกย่องชมเชย/ให้รางวัลพนักงานที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความรู้ให้กับโรงงานไฟ

#### ๔.๙ ตัวชี้วัด

โรงงานไฟ มีการเก็บความรู้หลักของโรงงานไฟ จากผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุ



## ๖. โครงการสัมมนาประจำปี ๒๕๖๓

### หลักการและเหตุผล

การสัมมนาประจำปี ๒๕๖๓ เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ "คนทำงานในองค์กร" ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักขององค์กร มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเห็นความสำคัญว่าเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานขององค์กร การสร้างความสุขในการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการสร้างสรรคทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงานและ สภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น และจากผลประเมินโครงการสัมมนาประจำปี ๒๕๖๓

ด้วยความสำคัญดังกล่าวส่วนทรัพยากรบุคคลเล็งเห็นถึงความสำคัญของโครงการสัมมนาประจำปี ๒๕๖๓ เป็นโครงการให้บุคลากรทุกส่วนงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อลดความเครียดจากการทำงานด้วยการทำกิจกรรมนอกสถานที่และเป็นการสานสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จิตใจเบิกบาน มั่นคงคลายจากการทำงาน จึงได้จัดโครงการ การสัมมนาประจำปี ๒๕๖๓ ขึ้น

### ๑. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ต่างๆ ตามแนวพระราชดำริ
๒. เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และคุณภาพประสิทธิภาพในการทำงาน
๓. เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของพนักงานในโรงงานไฟ
๔. เพื่อให้พนักงานมีความชำนาญงานในหน้าที่ และก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่

### ๒. กลุ่มเป้าหมาย

๑. พนักงานโรงงานไฟ จำนวน ๑๒๔ คน (จำนวนพนักงาน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒)

### ๓. ระยะเวลา สถานที่สัมมนา

ระยะเวลา ๓ วัน ๒ คืน

### ๔. งบประมาณ

จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านบาทถ้วน)

### ๕. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. พนักงานได้รับความรู้ต่างๆ ตามแนวพระราชดำริ
๒. พนักงานได้รับความรู้ ประสบการณ์ และคุณภาพประสิทธิภาพในการทำงาน
๓. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงงานไฟ
๔. พนักงานมีความชำนาญงานในหน้าที่ และก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่

### ๖. ผู้รับผิดชอบแผนงาน

ส่วนทรัพยากรบุคคล และคณะทำงานโครงการสัมมนาฯ





## ๗.โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำโครงสร้างองค์กร (Organizational structure management)

### หลักการและเหตุผล

โรงงานไฟฟ้เป็นรัฐวิสาหกิจตั้งขึ้นโดยการออกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดตั้งโรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต พ.ศ.๒๕๓๕ ฉบับลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้โรงงานไฟฟ้เป็นรัฐวิสาหกิจโดยไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้นมามีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงงานไฟฟ้เพื่อผลิตไฟฟ้รับจ้างพิมพ์สิ่งพิมพ์ต่างๆ และดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกัน เช่น ธุรกิจการพิมพ์แสดมปรวมทั้งได้ให้อำนาจโรงงานไฟฟ้ทำกิจการค้าเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของโรงงานไฟฟ้ เช่น ขายไฟฟ้ เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของโรงงานไฟฟ้ให้มีความสามารถในการแข่งขันทั้งในตลาดต่างประเทศและในประเทศ จึงควรศึกษาปัญหาอุปสรรค และทบทวนรูปแบบการบริหารจัดการ การจัดแบ่งงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานเชิงยุทธศาสตร์รองรับแผนวิสาหกิจในปัจจุบันตลอดจนการกำหนดโครงสร้างการบริหารที่มีเหมาะสม กรอบอัตรากำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่มีอยู่ในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ และระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับความท้าทายเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับทิศทางกำเนินงาน และตอบสนองต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวของโรงงานไฟฟ้

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อทบทวนโครงสร้างผังบริหารและกรอบอัตรากำลังสำหรับ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ ทั้งในภาพรวม ทั้งองค์กรและของหน่วยงาน โดยการวิเคราะห์และปรับปรุง โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๒. เพื่อให้โครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานได้รับการทบทวนและจัดทำให้สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ และพันธกิจ สามารถสนับสนุนให้ดำเนินงานได้ตามภารกิจที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. เพื่อพัฒนาระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โครงสร้างเงินเดือน และระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรที่ได้เสนอปรับปรุง และมีรูปแบบที่เป็นลักษณะเฉพาะสำหรับโรงงานไฟฟ้อย่างแท้จริง (Organization-specific)

### ขอบเขตการดำเนินงาน

ที่ปรึกษาฯ ต้องดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและทิศทางองค์กร ของโรงงานไฟฟ้ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โครงการ และดำเนินการให้ครอบคลุมตามขอบเขตงาน ดังนี้

๑. จัดทำแผนการดำเนินงานโดยระบุ รายละเอียด วัตถุประสงค์ ขอบเขตการดำเนินงานของโครงการ และผลงานการส่งมอบของแต่ละขั้นตอน

๒. ศึกษาและวิเคราะห์สภาพองค์กรปัจจุบันบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการต่างๆ ตามแผนยุทธศาสตร์ เป้าหมายการดำเนินงาน ความสามารถพิเศษ และความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร



เพื่อทราบถึงทิศทางการคาดหวังขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๓. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลัง ตามแนวทางและหลักการที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์และประเมินองค์กร พร้อมทั้งพิจารณาให้เชื่อมโยงกับระบบการบริหารจัดการอื่นๆ ที่องค์กรได้ดำเนินการอยู่ โดยครอบคลุมประเด็น ดังต่อไปนี้

- ผลกระทบต่อองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งการใช้ทรัพยากรและอัตรากำลังให้เกิดความคุ้มค่า และประโยชน์สูงสุด

- แนวโน้มของธุรกิจและการตอบสนองความต้องการของลูกค้าในปัจจุบันและอนาคต

- การสนับสนุนผลการดำเนินงานที่ดีและการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

- วิเคราะห์ขอบเขตความรับผิดชอบของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานที่มีการกิจเกี่ยวเนื่องกัน

- การส่งเสริมความสามารถพิเศษขององค์กรและส่งเสริมการสร้างผู้เชี่ยวชาญของสายอาชีพ โดยเฉพาะตำแหน่งงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์

- ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภาครัฐและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. นำผลการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังมาใช้ในการทบทวนขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน (Functional Description: FD) หน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งงาน (Job Description: JD) และคุณสมบัติประจำตำแหน่งงาน (Job Specification: JS)

๕. ดำเนินการวิเคราะห์งานเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดกลุ่มงาน (Job Family) ตำแหน่งงานภายใต้กลุ่มงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ทั้งในแนวตั้ง (Vertical Path) และแนวนอน (Horizontal Path) ที่ครอบคลุมทุกระดับและทุกตำแหน่งงานของโรงงานไฟ

๖. จัดทำหลักเกณฑ์ในการเติบโตตามสายอาชีพของตำแหน่งงานภายในกลุ่มงานและระหว่างกลุ่มงาน เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/โอนย้าย พร้อมทั้งข้อเสนอในการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มตำแหน่งงานที่ควรได้รับการปรับปรุง เพื่อประโยชน์ขององค์กรในการนำไปปฏิบัติ

๗. ทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรที่ได้เสนอปรับปรุง

๘. สื่อสารการดำเนินงานแก่ผู้บริหารและคณะทำงาน พร้อมทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลของโรงงานไฟ พร้อมทั้งจัดทำรายงานความก้าวหน้า (Progress - Report) และสรุปผลโครงการ (Final Report) นำเสนอแก่คณะกรรมการฯ และ/หรือผู้บริหารองค์กร เพื่อทำความเข้าใจในการนำแนวทางที่นำเสนอไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานองค์กร

๙. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทุนมนุษย์ขององค์กร และการดำเนินธุรกิจขององค์กร และการเปรียบเทียบการดำเนินงานที่สำคัญกับคู่แข่ง (HR Benchmarking)

๑๐. ยุทธศาสตร์มีความครบถ้วน เพียงพอ และเหมาะสม โดยต้องออกแบบให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ นโยบายทางธุรกิจของภาครัฐ และ สสร. และกำหนดให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของแต่ละรัฐวิสาหกิจ

๑๑. การแปลงยุทธศาสตร์ด้าน HR เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่ครอบคลุม Output/Outcome รวมทั้ง กรอบเวลา และผู้รับผิดชอบ อีกทั้งมีกลไกหรือกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการได้ตามผลลัพธ์ที่กำหนด

๑๒. แผนยุทธศาสตร์ด้าน HR ถูกบูรณาการไปกับแผนงาน/ระบบงานที่สำคัญต่าง ๆ เช่น แผนบริหารความเสี่ยง แผนงานด้านลูกค้าและตลาด แผนเทคโนโลยีดิจิทัล แผนงานนวัตกรรม แผนการจัดการความรู้ เป็นต้น

๑๓. การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างระยะสั้นและระยะยาว โดยมีสาระสำคัญอย่างน้อย ดังนี้

- การกำหนดโครงสร้างงานและกลุ่มของงาน (Job family) และโครงสร้างอัตราค่าจ้าง (Workforce landscape) ที่มีความสอดคล้องกับโครงสร้างธุรกิจ และกระบวนการหลักในการดำเนินการของ รัฐวิสาหกิจ

- กระบวนการประมาณการอัตราค่าจ้างที่พิจารณาจากอุปสงค์ อุปทานของอัตราค่าจ้าง ขององค์กร (Demand and Supply) โดยการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างส่วนขาดและส่วนเกิน

- กระบวนการสรรหา คัดเลือก ที่เป็นระบบ ทั้งบุคลากรระดับบริหารและปฏิบัติการ รวมถึงแนวทางในการ หมุนเวียนบุคลากร (Job rotation) ที่ชัดเจน

- การวิเคราะห์และวางแผนการทดแทนอัตราค่าจ้างที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึง การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) หรืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตหลักองค์กรและ อัตราค่าจ้าง หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในภาพรวมขององค์กร

- การวิเคราะห์กระบวนการทำงาน และใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในกระบวนการทำงาน (HROD)

๑๔. แผนอัตราค่าจ้างระยะสั้นและระยะยาว มีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอัตราค่าจ้างภาครัฐและแผนยุทธศาสตร์องค์กร โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเพียงพอเชิงปริมาณที่เหมาะสมของอัตราค่าจ้างที่จะสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ

#### ระยะเวลาดำเนินงาน

ที่ปรึกษาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๒๗๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา

#### งบประมาณและระยะเวลาการดำเนินโครงการ

งบประมาณ ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านห้าแสนบาทถ้วน)

- วงเงินราคากลาง (ราคาอ้างอิง)
- แหล่งที่มาของราคากลาง (ราคาอ้างอิง)

หลักเกณฑ์ราคากลางงานจ้างที่ปรึกษาของศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา กระทรวงการคลัง ตามหนังสือ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว๑๒๘ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

#### เงื่อนไขค่าปรับ

กรณีที่ไม่สามารถส่งมอบงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในสัญญา เมื่อสิ้นสุดสัญญาที่ปรึกษา จะต้องชำระค่าปรับให้แก่ผู้ว่าจ้าง โดยคิดค่าปรับเป็นรายวันในอัตราร้อยละ ๐.๑ ของวงเงินค่าจ้างตามสัญญา

















ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๖๓											
		ตค	พย	ธค	มค	กพ	เมษ	พค	มิย	กค	สค	กย	
๕.	โครงการบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management) ๕.๑ โครงการเผยแพร่ความรู้ประจำหน่วยงาน รายไตรมาสผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และผ่าน ระบบอินทราเน็ตโรงงานไฟ												
	๑. แต่งตั้งคณะทำงานการบริหารจัดการความรู้												
	๒. จัดประชุมคณะทำงานการบริหารจัดการความรู้												
	๓. กำหนดฝ่ายงานที่รับผิดชอบในการ ประชาสัมพันธ์ฯ ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ต												
	-ไตรมาส ๑ เผยแพร่ความรู้ผ่านบอร์ด ประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ต ผู้จัดทำ ฝ่ายโรงพิมพ์												
	-ไตรมาส ๒ เผยแพร่ความรู้ผ่านบอร์ด ประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ต ผู้จัดทำ ฝ่ายผลิตไฟ												
	-ไตรมาส ๓ เผยแพร่ความรู้ผ่านบอร์ด ประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ต ผู้จัดทำ ฝ่ายอำนวยความสะดวก												
	-ไตรมาส ๔ เผยแพร่ความรู้ผ่านบอร์ด ประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ต ผู้จัดทำ ฝ่ายตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่ความ ปลอดภัยโรงงาน และพนักงานที่ไม่สังกัดฝ่าย												
	๔. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ฯ ทุกไตรมาส												
	๕. สรุปองค์ความรู้ที่ได้ประชาสัมพันธ์ และสรุปผลการดำเนินกิจกรรม												
	<b>ผลการดำเนินงาน เผยแพร่ความรู้ประจำหน่วยงานรายไตรมาสผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ต</b> - ไตรมาส ๑ เผยแพร่ความรู้ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ต ผู้จัดทำ ฝ่ายโรงพิมพ์ เรื่อง - ไตรมาส ๒ เผยแพร่ความรู้ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ต ผู้จัดทำ ฝ่ายผลิตไฟ เรื่อง - ไตรมาส ๓ เผยแพร่ความรู้ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ต ผู้จัดทำ ฝ่ายอำนวยความสะดวก เรื่อง - ไตรมาส ๔ เผยแพร่ความรู้ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ต ผู้จัดทำ ฝ่ายตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยโรงงาน และพนักงานที่ไม่สังกัดฝ่าย เรื่อง <b>ผลการดำเนินการ :</b>												













ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๖๓											
		ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย
	<b>๗. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำโครงสร้างองค์กร(Organizational structure management)</b> <b>(รายงานผลการดำเนินงาน ต่อเนื่องจากแผนฯ ปี ๒๕๖๒)</b>												
	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการร่าง TOR โครงการฯ												
	๒. เสนอขออนุมัติการจ้างที่ปรึกษา												
	๓. ผูกพันสัญญาจ้างที่ปรึกษา												
	๔. ดำเนินงานตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างฯ												
	๕. ส่งมอบงาน												
	๖. เสนอผู้อำนวยกาพิจารณา												
	<b>ผลการดำเนินงาน</b>												
	<b>ผลการดำเนินการ :</b>												

รายงานผลการดำเนินงานโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำโครงสร้างองค์กร  
ของปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (ต่อเนืองปี ๒๕๖๓)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๖๒											
		ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย
โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำโครงสร้างองค์กร(Organizational structure management)													
	๑ ทบทวนผลการศึกษาเรื่องโครงสร้างองค์กร จากคณะที่ปรึกษา ที่โรงงานไฟเขยดำเนินการจ้างศึกษา	////											
	๒ นำเสนอร่างโครงสร้างใหม่ ให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็น	////											
	๓ นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ พร้อมผลการศึกษาของที่ปรึกษา ที่โรงงานไฟเขยดำเนินการจ้างศึกษามาพิจารณาแล้วจัดทำโครงสร้างใหม่ เพื่อเสนอคณะกรรมการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล					////							
	๔ ประชุมระดมความคิดเห็นของหัวหน้าส่วน หัวหน้าฝ่าย ผู้บริหารโรงงานไฟ และคณะกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								////				
	๕ โรงงานไฟทบทวนโครงสร้างองค์กรและหน้าที่รับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ และทิศทางขององค์กร									////			
	๖ จัดทำโครงการทบทวนโครงสร้างองค์กร และหน้าที่รับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ และทิศทางขององค์กร										////		
	๗ สรุปรายละเอียด พร้อมเสนอร่างโครงสร้างองค์กรใหม่ให้แก่คณะกรรมการโรงงานไฟพิจารณา											////	
<p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <p>๑. ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการโรงงานไฟ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑ ให้โรงงานไฟทำการทบทวนผลการศึกษาเรื่องโครงสร้างองค์กร และโรงงานไฟได้มีการทบทวนโครงสร้างฯ และนำเสนอร่างโครงสร้างใหม่ให้กับคณะกรรมการโรงงานไฟพิจารณาให้ความเห็น</p> <p>๒. ส่วนทรัพยากรบุคคลได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาร่าง TOR โครงการทบทวนโครงสร้างองค์กร และหน้าที่รับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและทิศทางขององค์กร และกำหนดราคากลาง เพื่อดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาต่อไป ในปี ๒๕๖๓</p> <p>ผลการดำเนินการ : เสร็จสิ้นตามแผนฯ</p>													



















