



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

และ

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖  
(เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา)

ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

## สารบัญ

### คำนำ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา	๑
- บทนำ ความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ	๑
- โครงสร้างการบริหารเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา	๒
- แผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๓
- แผนยุทธศาสตร์ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา)	๔
ส่วนที่ ๒ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนฯ	๑๒
- การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล	๘
- แนวโน้มในอนาคตการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	๑๒
- ความเชื่อมโยงและสนับสนุนปฏิบัติการเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๓
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๔
ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
- แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖	๑๗
- ปฏิทินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖	๒๐

## คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อ ใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของเงินทุนฯ โดยดำเนินการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อน กับข้อจำกัด ในการกำหนดความสัมพันธ์ซึ่งผลของการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และนำเป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มากำหนดในรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ โดยมีการดำเนินโครงการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และกลยุทธ์ (Strategy) ของเงินทุนฯ เป็นสำคัญ เงินทุนฯหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้จะช่วยผลักดันการดำเนินงานของเงินทุนฯ ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์

(ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ โรงงานปีคนพิการสากล)

## ส่วนที่ ๑

### ข้อมูลพื้นฐานเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์

#### ความเป็นมา

ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล) เดิมเป็นโรงงานในอาร์กซ์ มีการดำเนินงานประกอบรณ ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ซึ่งใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ พ.ศ. ๒๕๑๖ แต่เนื่องจากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่คาดหมาย ปี พ.ศ. ๒๕๒๓ จึงได้เปลี่ยนการดำเนินงานประกอบรณมาเป็นการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป และ ทอผ้าด้วยเครื่องจักร และปี พ.ศ. ๒๕๒๔ องค์การสหประชาชาติได้กำหนดให้เป็นปีคนพิการสากล ซึ่งประเทศไทยในฐานะสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ คณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการจัดงานปีคนพิการสากล โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เป็นกรรมการ และเลขาธิการ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ๑๒ รายการตลอดปีคนพิการสากล รวมทั้งการรณรงค์หาทุน เพื่อจัดตั้งเป็นกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ประการหนึ่งคือ การสมทบทุนกับรัฐบาลในการก่อสร้างโรงงานในอาร์กซ์ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กรมประชาสัมพันธ์ดำเนินการก่อสร้างโรงงานในที่ดินของกรมประชาสัมพันธ์ด้วยเงินทุนที่ได้จากการรณรงค์ เพื่อให้คนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ และฝึกอาชีพแล้ว ได้มีงานทำในโรงงานของคนพิการ โดยได้ย้ายโรงงานในอาร์กซ์ แผนกตัดเย็บเสื้อผ้า จากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มาดำเนินการ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๒๖ โดยใช้ชื่อว่า “โรงงานปีคนพิการสากล” ต่อมาในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “ศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ” เพื่อให้เป็นชื่อของหน่วยงานราชการตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ให้คำแนะนำ และในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล)” ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๕

#### วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์ต้นแบบด้านการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ

#### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับคนพิการ
๒. พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับ
๓. พัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร
๔. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

# โครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์

## คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนโรงงานใน

### ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล)

#### ฝ่ายบริหารทั่วไป

มีหน้าที่ ดังนี้-

- งานการเงินและบัญชี จัดทำประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี การเบิกจ่ายงบประมาณ การรับเงิน เบิกจ่ายเงินทุนหมุนเวียน ตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่าย/ใบสำคัญต่างๆ จัดทำเอกสารทางการเงิน ประสานงานลูกค้า ติดตามลูกหนี้สินค้าเงินเชื่อ บันทึกบัญชี จัดทำรายงานทางการเงิน
- งานธุรการ ควบคุมดูแลอำนวยความสะดวก การทั่วไป จัดทำงานสารบรรณ ประสานงานกับส่วนราชการทั้งภายในและภายนอก งานเลขานุการผู้บริหาร
- งานพัสดุ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง วัสดุ ครุภัณฑ์สิ่งก่อสร้าง ควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุ จัดทำบัญชีคุมพัสดุ ทะเบียนคุมครุภัณฑ์ รายงานต่างๆ ตรวจสอบพัสดุประจำปี จัดทำแผนและรายงานการดำเนินงานด้านพัสดุ ทั้งการเงิน งบประมาณ และเงินทุนหมุนเวียน
- งานอาคารสถานที่ แม่บ้าน ดูแลรักษาความสะอาด ความสะดวกเรียบร้อยของอาคารสถานที่ทำงาน ภาคสนามทั่วทั้งบริเวณรอบหน่วยงาน
- งานยานพาหนะ ขับรถรับ-ส่ง บุคลากร และสินค้า ควบคุมการใช้งาน ดูแลรักษา ยานพาหนะทุกชนิด
- งานการเจ้าหน้าที่ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดูแลอัตราค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการบุคลากร แผนการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### กลุ่มวิชาการและแผนงาน

มีหน้าที่ ดังนี้-

- งานนโยบาย/ยุทธศาสตร์ กำหนดนโยบาย จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แผนงานต่างๆ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานต่างๆ
- แผนงาน/งบประมาณ จัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน
- งานพัฒนาองค์กร จัดวางระบบงาน กระบวนการพัฒนามาตรฐานองค์กร ให้บริการ พัฒนามาตรฐานองค์กร จัดทำนโยบายกำกับองค์กรที่ดี จัดทำระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของเงินทุนหมุนเวียน
- งานบริหารเงินทุนหมุนเวียน ดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียน ประจำปีและรายงานผลการดำเนินงาน คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียน
- งานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน
- งานประสานการบูรณาการงานระดับพื้นที่ ประสานงานและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการระดับจังหวัด ประสานงานและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการตรวจราชการกระทรวง
- งานข้อมูลสารสนเทศ จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศพัฒนาดูแลการใช้ งานระบบเทคโนโลยี ระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์ จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินการจัดการความรู้
- งานการตลาด ขายสินค้า ประสานงานลูกค้า พัฒนาช่องทางตลาด วางแผนการตลาด บันทึกควบคุมบัญชีสินค้า กิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์ บริการกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ออกจำหน่ายผลิตภัณฑ์ นอกสถานที่
- งานประชาสัมพันธ์ จัดทำสื่อต่างๆ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลิตภัณฑ์ จัดทำแผนประชาสัมพันธ์

#### กลุ่มส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ

มีหน้าที่ ดังนี้-

- งานสังคมสงเคราะห์ เตรียมความพร้อมด้านทักษะชีวิต การฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม
- ส่งเสริมทักษะทางสังคม การเข้าถึงสิทธิสวัสดิการและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้ การดำรงชีวิตอิสระ
- งานโครงการฝึกอาชีพ เตรียมความพร้อมด้านอาชีพ ส่งเสริมการมีงานทำ และการประกอบอาชีพอิสระ จัดทำโครงการส่งเสริมกลุ่มอาชีพคนพิการในชุมชน สนับสนุนทักษะฝีมือ
- ประสานงานและรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสิทธิ สวัสดิการและคุ้มครองสวัสดิการคน พิการ
- งานผลิตสินค้าจักรอุตสาหกรรม การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ คำนวณ ต้นทุนสินค้า ตรวจสอบควบคุมคุณภาพ สินค้า จัดทำบันทึกทะเบียนคุมการผลิต สินค้า ควบคุมสินค้าสำเร็จรูป ประสานงานติดต่อลูกค้าส่งสินค้า
- งานผลิตน้ำดื่ม ควบคุมการผลิต ตรวจสอบควบคุมคุณภาพน้ำดื่มตามมาตรฐาน จัดทำบันทึกทะเบียนคุมการผลิต ทะเบียนคุมสินค้าสำเร็จรูป ประสานงานติดต่อลูกค้า นำส่งสินค้า

## แผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ส่งเสริมพัฒนาทักษะอาชีพและสังคมให้คนพิการ

เป้าหมายหลัก : เพื่อให้คนพิการมีทักษะอาชีพและสังคมที่ดีขึ้นสู่การมีอาชีพ มีรายได้เลี้ยงดูตนเอง

ผลผลิต : คนพิการได้รับการพัฒนาทักษะทางอาชีพและทักษะทางสังคม

ผลลัพธ์ : คนพิการมีอาชีพ มีรายได้เลี้ยงดูตนเอง มีความภาคภูมิใจ อยู่ในสังคมอย่างเสมอภาค

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้า

เป้าหมายหลัก : เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้เป็นที่ต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า

ผลผลิต : ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพดี มีรูปแบบที่หลากหลายและทันสมัยและการบริการที่ดี

ผลลัพธ์ : ลูกค้ามีความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์และการบริการ มีรายได้จากการจำหน่ายที่สูงขึ้น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร

เป้าหมายหลัก : เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการเงินของทุนฯ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ผลผลิต : เงินทุนฯมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้มาตรฐาน

ผลลัพธ์ : เงินทุนฯเป็นหน่วยงานที่มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพ

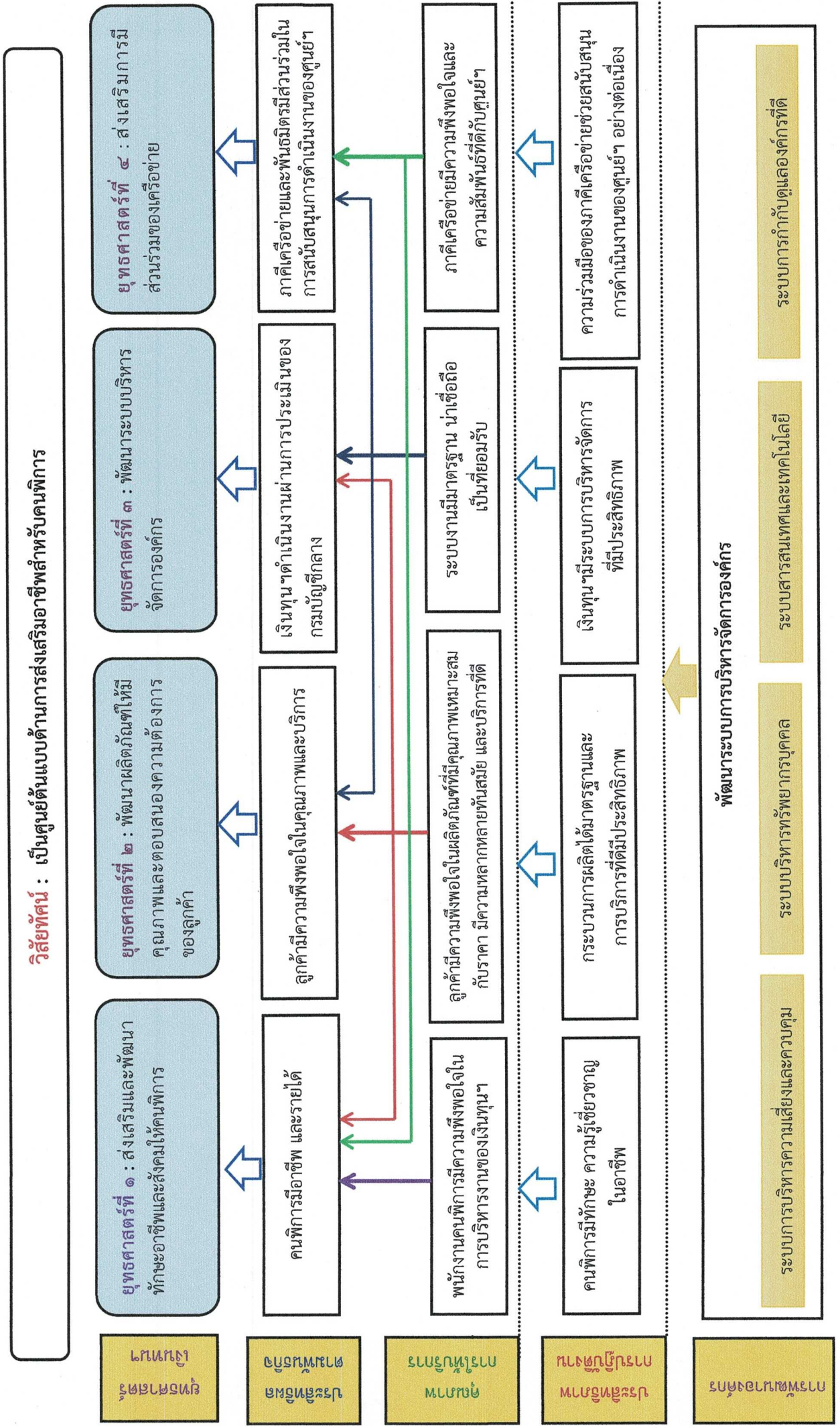
**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

เป้าหมายหลัก : เพื่อให้ภาคีเครือข่ายรู้จัก ยอมรับและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ

ผลผลิต : ภาคีเครือข่ายเข้ามาดำเนินกิจกรรมร่วมกับเงินทุนฯ

ผลลัพธ์ : ภาคีเครือข่ายเข้าใจในภารกิจเงินทุนฯ เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกัน

แผนที่ยุทธศาสตร์ของศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา)



แผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)  
ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล)

- วิสัยทัศน์ : เป็นศูนย์ต้นแบบด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ  
พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับคนพิการ  
๒. พัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับ  
๓. พัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร  
๔. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายหลัก	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย				
							ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๑. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพและสังคม ให้คนพิการ	เพื่อให้คนพิการมีทักษะอาชีพและสังคมที่ตื่นตัว มีอาชีพ มีรายได้ เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว	คนพิการได้รับการพัฒนา ทักษะทางอาชีพและสังคม	คนพิการมีอาชีพ มีรายได้ เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว มีความภาคภูมิใจอยู่ในสังคมอย่างเสมอภาค	๑.๑ พัฒนาทักษะทางอาชีพและทักษะทางสังคมให้กับคนพิการ	๑.๑.๑ จำนวนคนพิการกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะทางอาชีพทักษะทางสังคม	คน	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒
				๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ มีอาชีพและรายได้	๑.๑.๒ จำนวนผลิตภัณฑ์การตัดเย็บผลิตภัณฑ์ใหม่/อาชีพใหม่	ผลิตภัณฑ์	๒	๒	๒	๒	๒
			๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ มีอาชีพและรายได้	๑.๒.๑ รายได้เฉลี่ยของคนพิการภายในศูนย์	๑.๒.๒ ระดับความพึงพอใจของคนพิการภายในศูนย์	บาท/คน/เดือน ร้อยละ	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐
							๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕



ยุทธศาสตร์	เป้าหมายหลัก	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย				
							ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๒. พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้า	ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพดีมีรูปแบบที่หลากหลายและทันสมัย และการบริการที่ดี	ลูกค้ามีความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์และบริการและมีรายได้จากการจำหน่ายที่สูงขึ้น	๒.๑ พัฒนา รูปแบบผลิตภัณฑ์ เพื่อการจำหน่าย และบริการที่ทันสมัย ๒.๒ ส่งเสริม การตลาดการ ระบายสินค้าค้างสต็อก	๒.๑ ระดับความพึงพอใจของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์ ๒.๑.๒ จำนวนลูกค้าใหม่ที่มี การสั่งซื้อผลิตภัณฑ์ ๒.๒.๑ จำนวนสินค้าคงค้างสต็อกมีจำนวนลดลง ๒.๒.๒ การพัฒนาผลิตภัณฑ์รูปแบบใหม่	ร้อยละ ราย ชิ้น รูปแบบ	๘๕ ๒๐๐ ๑,๐๐๐ ๕	๘๕ ๒๐๐ ๑,๐๐๐ ๕	๘๕ ๒๐๐ ๑,๐๐๐ ๕	๘๕ ๒๐๐ ๑,๐๐๐ ๕	๘๕ ๒๐๐ ๑,๐๐๐ ๕	
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการของเงินทุนฯ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	เงินทุนฯมีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน	เงินทุนฯเป็นหน่วยงานที่มีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ	๓.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ๓.๒ พัฒนาระบบการบริหารข้อมูลสารสนเทศและดิจิทัล	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจในการบริหารความเสียหายและควบคุมภายใน ๓.๑.๒ ระดับความพึงพอใจในการดำเนินงานตรวจสอบภายใน ๓.๒.๑ ระดับความพึงพอใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสารสนเทศ ๓.๒.๒ ระดับความพึงพอใจในการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ	ระดับ ระดับ ระดับ ระดับ ระดับ	๕ ๕ ๕ ๕ ๕	๕ ๕ ๕ ๕ ๕	๕ ๕ ๕ ๕ ๕	๕ ๕ ๕ ๕ ๕	๕ ๕ ๕ ๕ ๕	

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายหลัก	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย						
							ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐		
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย	บูรณาการทำงานกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนปรับทิศทางการทำงานแบบใหม่	มีเครือข่ายที่เพิ่มมากขึ้นและเงินทุนฯ มีความเข้มแข็งสามารถแข่งขันในตลาดได้	มีหน่วยงาน/องค์กร/บุคคลให้การช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ	๓.๓ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารบุคลากร ๔.๑ บูรณาการทำงานร่วมกันโดยกำหนดทิศทางการปฏิบัติร่วมกันที่ชัดเจน เสริมสร้างความเข้มแข็งของเงินทุนฯ และเครือข่าย (MOU)	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.๑.๑ การบูรณาการทำงานร่วมกับเครือข่ายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาทิเช่น การทำ MOU ร่วมกันในภารกิจของเงินทุนฯ เป็นการสนับสนุนให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินงานทั้งเงินทุนฯ เครือข่ายและคนพิการให้เกิดความเข้มแข็ง	ระดับ	๕	๕	๕	๕	๕		
						เครือข่าย	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕
						เครือข่าย	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒

## ส่วนที่ ๒

### สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา ได้มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา) ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนปฏิบัติการเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

เพื่อให้การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของทุนหมุนเวียน จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการใช้ SWOT Analysis ซึ่งข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนหนึ่งเป็นการวิเคราะห์จากการทำแผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) อีกส่วนเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p><b>๑. การวางแผนกำลังคนสรรหาและคัดเลือกบุคคลากร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เงินทุนฯมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน เอื้อต่อการสืบเปลี่ยนหมุนเวียนและครอบคลุมทุกภารกิจ</li> <li>- เป็นองค์กรขนาดเล็ก การสื่อสารนโยบายทำได้ง่าย</li> <li>- เงินทุนฯมีบุคลากรรุ่นใหม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่</li> <li>- พนักงานคนพิการมีความสามารถเฉพาะทางและสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์ฯมีข้อจำกัดในการรับคนพิการเข้ามาทำงานในศูนย์ เช่น เรื่องที่พักของคนพิการ จำนวนเครื่องจักรอุตสาหกรรม เป็นต้น</li> <li>- งบในการดำเนินงานมีอยู่อย่างจำกัด ไม่สามารถที่จะขยายงานอย่างรวดเร็วได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นพี่เลี้ยงในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลากร</li> <li>- เทคโนโลยีในปัจจุบันมีความก้าวหน้า ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหาบุคลากรมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ต้องผ่านหลายหน่วยงานต้นสังกัด</li> </ul>

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p><b>๒. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p> <p>- เงินทุนฯมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง/เงินเดือน ที่ชัดเจน</p>	-	-	-
<p><b>๓. ระบบการพัฒนาและความก้าวหน้า</b></p> <p>- เงินทุนฯส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ</p> <p>- มีระบบการประเมินความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ของเงินทุนฯ</p> <p>- บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน</p>	<p>- พนักงานคนพิการมีความพิการด้านการเคลื่อนไหว และมีโรคประจำตัว ทำให้มีอุปสรรคในการเข้ารับ การอบรมร่วมกับหน่วยงานเอกชนที่ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก</p> <p>- การเน้นผลิตปริมาณมาก บางครั้งพนักงานคนพิการขาดความประณีต</p>	<p>- หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรม/โครงการที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของเงินทุนฯ</p> <p>- หน่วยงานภาคเอกชนมีคอร์สการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับการดำเนินงานของเงินทุนฯ</p> <p>- การสื่อสารในปัจจุบันมีความสะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้การดำเนินงานของเงินทุนฯมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น</p>	<p>- การจัดอบรม/โครงการของหน่วยงานต้นสังกัด บางกิจกรรม/โครงการ ไม่เอื้อหรือส่งผลประโยชน์หลักต่อการดำเนินงานของเงินทุนฯ</p> <p>- การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภาคเอกชนมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในจำนวนที่ค่อนข้างสูง จึงเป็นอุปสรรคกับการดำเนินงานกับเงินทุนฯขนาดเล็ก</p>
<p><b>๔. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</b></p> <p>- เงินทุนฯแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕</p>	<p>- ศูนย์ฯเป็นหน่วยงานเงินทุนฯไม่มีบุคลากรตำแหน่ง HR โดยตรง</p>	<p>- ปัจจุบันเป็นยุคของระบบดิจิทัล/การสื่อสารออนไลน์ จึงทำให้บุคลากรต้องปรับตัวทันกับปัจจุบัน จึงส่งผลให้บุคลากรสามารถค้นคว้าหาข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว</p>	<p>- การจัดหาโปรแกรมเพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องทำค่านึงถึงค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเป็นหลัก</p> <p>- ขาดที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>

## แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์ักษ์

จากการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ทำให้เงินทุนฯพบปัญหา/อุปสรรคต่างๆ ที่ทำให้เงินทุนฯดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และได้นำข้อมูลผลการดำเนินงานดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ SWOT ดึงข้อมูลข้างต้นทำให้พบว่าอะไรคือสาเหตุที่ทำให้เงินทุนฯไม่สามารถดำเนินงานไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และในปีบัญชี ๒๕๖๖ เงินทุนฯจึงได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๕ ปี(๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๖ โดยนำข้อมูลปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในปี๒๕๖๕ มาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำแผนดังกล่าวฯ

ปัจจุบันเงินทุนฯดำเนินงานด้านการผลิตและจำหน่ายเป็นกิจกรรมหลัก ซึ่งมีการผลิตน้ำดื่มและเย็บจักรอุตสาหกรรมโดยพนักงานคนพิการ เงินทุนฯมีภารกิจหลักในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีรายได้ที่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ ไม่ให้เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม ถึงแม้ว่าเงินทุนฯจะอยู่ในระบบราชการ แต่การดำเนินงานของเงินทุนฯมีการผลิต จำหน่าย และมีตัวชี้วัดเรื่องรายได้ ผลกำไร/ขาดทุน คล้ายระบบเอกชน ซึ่งปัจจุบันสินค้าของเงินทุนฯมีหลากหลายให้ผู้บริโภคสามารถเลือกจับจ่ายใช้สอย และการค้นหาสินค้าของเงินทุนฯมีความที่สะดวกมากขึ้นโดยสามารถสั่งซื้อได้ทั้งทางเว็บไซต์ และเพจของเงินทุนฯ เงินทุนฯจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาสินค้าอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เช่น ช่องการจำหน่ายสินค้า การออกแบบผลิตภัณฑ์ การนำเสนอสินค้าใหม่ๆ การทำการตลาดและประชาสัมพันธ์ จึงเป็นสิ่งสำคัญของเงินทุนฯที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้คนพิการมีรายได้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคในปัจจุบัน จากการดำเนินงานที่ผ่านมาเงินทุนฯอยู่ในช่วงที่ฟื้นจากสถานะการโควิด การดำเนินงานของเงินทุนฯยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ส่งผลให้บางกิจกรรมของเงินทุนฯไม่สามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เช่น เรื่องของรายได้ของเงินทุนฯและรายได้ของพนักงานคนพิการ การผลิตสินค้า การทำการตลาดเชิงรุก เป็นต้น เงินทุนฯจึงต้องมีการพัฒนาในด้านต่างๆเพื่อที่จะส่งผลให้เงินทุนฯมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา

แนวโน้มในอนาคตการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์ักษ์ มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมพนักงานคนพิการและเจ้าหน้าที่เข้าร่วมรับการอบรมกับหน่วยงานต่างๆหลักสูตรตามความเหมาะสม ซึ่งปัจจุบันพนักงานคนพิการของเงินทุนฯมีอายุที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งมีปัญหาด้านสุขภาพ รวมทั้งเทคโนโลยีที่มีการปรับเปลี่ยนไปอยู่ตลอดเวลา และมีความทันสมัยมากขึ้น เงินทุนฯจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานรูปแบบการผลิตสินค้าให้เป็นที่น่าสนใจ และการประชาสัมพันธ์หน่วยงานจะต้องมีการปรับเปลี่ยนตามให้ทันตามยุคสมัย เจ้าหน้าที่และพนักงานคนพิการของเงินทุนฯจะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ได้รับการอบรม/เข้าร่วมการพัฒนาทักษะการทำงานกับหน่วยงานภาคเอกชนในหลากหลายหลักสูตรโดยตรง ที่จะส่งผลอันเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการดำเนินงานของเงินทุนฯ รวมทั้งจะมีแนวทางการดำเนินงานในการทดลองรับพนักงานคนพิการเพิ่มขึ้นเพื่อนำมาฝึกการทำงานในเงินทุนฯและสร้างรายได้ให้กับคนพิการดังกล่าวในอนาคตต่อไป

### ส่วนที่ ๓

#### แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ และการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์แล้ว นำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ โดยมีการเชื่อมโยง/สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทั้งยังเป็นการสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งเงินทุนฯได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีความรัก และความผูกพันกับองค์กร

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะทางวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงานคนพิการและเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญ และมีความก้าวหน้า

ความเชื่อมโยงของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กับ  
แผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา ระยะยาว ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพและสังคมให้คนพิการ</b> เป้าหมายหลัก : เพื่อให้คนพิการมีทักษะอาชีพและสังคมที่ดีขึ้น สู่การมีอาชีพ รายได้ เลี้ยงดูตนเอง ผลผลิต : คนพิการได้รับการพัฒนาทักษะทางอาชีพ และทักษะทางสังคม ผลลัพธ์ : คนพิการมีอาชีพ มีรายได้เลี้ยงดูตนเอง มีความภาคภูมิใจ อยู่ในสังคมอย่างเสมอภาค</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะทักษะทางวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</b> กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงานคนพิการและเจ้าหน้าที่ให้มีความเชี่ยวชาญ และมีความก้าวหน้า</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้า</b> เป้าหมายหลัก : เพื่อให้ผลิตภัณฑ์และบริการเป็นที่ต้องการและพึงพอใจของลูกค้า ผลผลิต : ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพดี รูปแบบที่หลากหลาย และทันสมัย และการบริการที่ดี ผลลัพธ์ : ลูกค้ามีความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์และบริการ และมีรายได้จากการจำหน่ายที่สูงขึ้น</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</b> กลยุทธ์ที่ ๑.๑ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีความรัก และความผูกพันกับองค์กร</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร</b> เป้าหมายหลัก : เพื่อให้ระบบบริหารจัดการของเงินทุนฯมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผลผลิต : เงินทุนฯมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้มาตรฐาน ผลลัพธ์ : เงินทุนฯ เป็นหน่วยงานที่มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพ</p>	
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย</b> เป้าหมายหลัก : เพื่อให้ภาคีเครือข่ายรู้จัก ยอมรับและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ ผลผลิต : ภาคีเครือข่ายเข้ามาดำเนินกิจกรรมร่วมกับเงินทุนฯ ผลลัพธ์ : ภาคีเครือข่ายเข้าใจในภารกิจเงินทุนฯ เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกัน</p>	

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b></p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีความรัก และความผูกพันกับองค์กร</p>	<p>พัฒนาองค์กรเสริมสร้างสุขภาพและสนับสนุนการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากรและพนักงานคนพิการ เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน ร่างกายและจิตใจ</p> <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ร้อยละความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ</p> <p>- ร้อยละบุคลากรและพนักงานคนพิการมีสุขภาพที่ดีและมีความสุขในการทำงาน</p>	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กลุ่มส่งเสริม
			ร้อยละ	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	กลุ่มส่งเสริม



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะทางวิชาชีพ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงานคนพิการ ให้มีความเชี่ยวชาญ และมีความก้าวหน้า</p>	<p>- เสริมสร้างขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่และพนักงานคนพิการ</p> <p>- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและพนักงานคนพิการให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายอย่างมืออาชีพ</p>	<p>- ร้อยละความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ</p> <p>- ระดับความสำเร็จใน การส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย</p>	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	ฝ่ายบริหาร กลุ่มวิชาการ กลุ่มส่งเสริม

## ส่วนที่ ๔

### แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขาได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งสิ้น ๔ เป้าประสงค์ และได้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อน ผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์ ทั้งสิ้น ๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาองค์กรเสริมสร้างสุขภาพและสนับสนุนการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากรและพนักงานคนพิการ เพื่อให้มีความสุขในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ</li> <li>- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ใน การปฏิบัติงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ</li> <li>- ร้อยละบุคลากรและพนักงานคนพิการมีสุขภาพที่ดีและมีความสุขในการทำงาน</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะทางวิชาชีพ และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เสริมสร้างขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่และพนักงานคนพิการ</li> <li>- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและพนักงานคนพิการให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายอย่างมืออาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ</li> <li>- ระดับความสำเร็จใน การส่งเสริมให้บุคลากรมีให้ประสบการณ์การทำงานที่ หลากหลาย</li> </ul>

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ขั้นตอน	เป้าหมายขั้นต้น	เป้าหมายที่ท้าทาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	- พัฒนางองค์กรเสริมสร้างสุขภาพและสนับสนุนการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากรและพนักงานต้นสังกัด เพื่อให้มีความสุขในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ	- ร้อยละความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ - ร้อยละบุคลากรและพนักงานต้นสังกัดที่มีความสุขในการปฏิบัติงานทั้งร่างกายและจิตใจ	- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หลักสูตร "การสร้าง Teamwork สู่อำนาจและความสำเร็จ" - โครงการเสริมสร้างและดูแลสุขภาพบุคลากร - โครงการคุณธรรมและจริยธรรม	กลุ่มวิชาการ	๕๐,๐๐๐	ก.พ - เม.ย ๖๖	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ ๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯ เพื่อความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการจากผู้อำนวยการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ	- สามารถดำเนินงานจัดโครงการได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้พร้อมทั้งผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการร้อยละ ๘๕	
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีความรัก และความผูกพันกับองค์กร	- ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน			กลุ่มส่งเสริม	๑๕,๐๐๐	พ.ค - มิย ๖๖			
				กลุ่มส่งเสริม	๑๕,๐๐๐	ก.ค - ส.ค ๖๖			

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ขั้นตอน	เป้าหมายขั้นต้น	เป้าหมายที่ท้าทาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะทักษะทางวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	- เสริมสร้างขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่และพนักงานคนพิการ - พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและพนักงานคนพิการให้สามารถปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	- ร้อยละความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ - ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากรให้ประสงค์ในการทำงานที่หลากหลาย	- อบรมหลักสูตร “พวงกุญแจตุ๊กตาจากเศษผ้า” - อบรมหลักสูตร สร้างคอนเทนต์ และการสร้างตัวตนบนสื่อออนไลน์	กลุ่มส่งเสริม กลุ่มวิชาการ	๑๕,๐๐๐ ๕๐,๐๐๐	มี.ค - เม.ย ๖๖ ม.ค - มี.ค ๖๖	๑. ศึกษา วิเคราะห์โปรแกรมที่เหมาะสมกับการใช้งานการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินต้นฯ ๒. เปรียบเทียบโปรแกรมที่เกิดประโยชน์ของการนำมาใช้ ๓. นำเสนอขออนุมัติโครงการจัดทำโปรแกรมดังกล่าว ๔. จัดทำโปรแกรมที่ต้องการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. ดำเนินการจัดซื้อและติดตั้งระบบที่เครื่องคอมพิวเตอร์ และทดสอบระบบ	- สามารถดำเนินงานจัดโครงการได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้พร้อมทั้งผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการร้อยละ ๘๕	

ปฏิทินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖  
ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (เงินทุนหมุนเวียนในอารักขา)

โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ต.ค ๖๕ - ก.ย ๖๖)										งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ					
		ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค			ส.ค	ก.ย			
๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลฯ หลักสูตร “ การสร้าง Teamwork สู่ ความสำเร็จ	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ ๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯ ให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการโครงการจาก ผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับ อนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ																๕๐,๐๐๐	กลุ่มวิชาการ
๒. โครงการเสริมสร้างและดูแลสุขภาพ บุคลากร	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ ๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯ ให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการโครงการจาก ผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับ อนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ																๑๕,๐๐๐	กลุ่มส่งเสริมฯ

โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ต.ค ๖๔ - ก.ย ๖๕)												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
		ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย			
๓. โครงการคุณธรรมและจริยธรรม	<p>๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ</p> <p>๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯ ให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ</p> <p>๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัด</p> <p>๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ</p> <p>๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ</p>														๑๕,๐๐๐	กลุ่มส่งเสริมฯ
๔. อบรมหลักสูตร “พวงกุญแจตุ๊กตาจากเศษผ้า”	<p>๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ</p> <p>๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯ ให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ</p> <p>๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัด</p> <p>๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ</p> <p>๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ</p>														๑๕,๐๐๐	กลุ่มส่งเสริมฯ

โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ต.ค ๖๔ - ก.ย ๖๕)												งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
		ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย			
๕. อบรมหลักสูตรการสร้างคอนเทนต์และการสร้างตัวตนสื่อออนไลน์	<p>จัดทำรายละเอียดโครงการให้ความรู้หลักคุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงานอย่างมีความสุข</p> <p>๒. นำเสนอโครงการให้ผู้อำนวยความสะดวกฯ เห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ</p> <p>๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัด</p> <p>๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ</p> <p>๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ</p>														๑๕,๐๐๐	กลุ่มส่งเสริมฯ