



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

และ

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

(เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา)



ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

สารบัญ

คำนำ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา	๑
- บทนำ ความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ	๑
- คำนิยม เป้าประสงค์องค์กร ยุทธศาสตร์องค์กร ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๒
- แผนที่ยุทธศาสตร์ของศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา)	๓
- แผนแม่บทเงินทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (ปรับปรุงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓)	๔
- โครงสร้างการบริหารเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา	๗
- ข้อมูลบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา	๘
- ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๙
- สรุปปัจจัยที่ทำให้แผนปฏิบัติการฯประสบความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรค ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๑๑
ส่วนที่ ๒ สถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนฯ	๑๒
- การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล	๑๓
- แนวโน้มในอนาคตการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
บทที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔	๑๕
- ความเชื่อมโยงและสนับสนุนปฏิบัติการเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขาระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑๖
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	๑๗
บทที่ ๔ แผนปฏิบัติการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘
- แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๒๐

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนปฏิบัติการเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของเงินทุนฯ โดยดำเนินการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อน กับข้อจำกัด ในการกำหนดความสัมพันธ์ซึ่งผลของการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และนำเป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มากำหนดในกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ โดยมีการดำเนินโครงการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้ กรอบแนวคิดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และกลยุทธ์ (Strategy) ของเงินทุนฯเป็นสิ่งสำคัญ เงินทุนฯหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้จะช่วยผลักดันการดำเนินงานของเงินทุนฯ ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา

(ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ โรงงานปีคนพิการสากล)

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมา

ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล) เดิมเป็นโรงงานในอารักขา มีการดำเนินงานประกอบ ร่ม ณ ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ซึ่งใช้ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา พ.ศ. ๒๕๑๖ แต่เนื่องจากผลการดำเนินงานไม่เป็นไป ตามที่คาดหมาย ปี พ.ศ. ๒๕๒๓ จึงได้เปลี่ยนการดำเนินงานประกอบร่มมาเป็นการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป และ ทอผ้าด้วยเครื่องจักร และปี พ.ศ. ๒๕๒๔ องค์การสหประชาชาติได้กำหนดให้เป็นปีคนพิการสากล ซึ่งประเทศไทยใน ฐานะสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ คณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการจัดงาน ปีคนพิการสากล โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ เป็นกรรมการและเลขานุการ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ๑๒ รายการตลอดปีคนพิการสากล รวมทั้งการรณรงค์หา ทุน เพื่อจัดตั้งเป็นกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ประการหนึ่งคือ การสมทบทุนกับ รัฐบาลในการก่อสร้างโรงงานในอารักขา และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กรมประชาสงเคราะห์ ดำเนินการก่อสร้างโรงงานในที่ดินของกรมประชาสงเคราะห์ด้วยเงินทุนที่ได้จากการรณรงค์ เพื่อให้ คนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพและฝึกอาชีพแล้ว ได้มีงานทำในโรงงานของคนพิการ โดยได้ย้าย โรงงานในอารักขา แผนกตัดเย็บเสื้อผ้า จากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มาดำเนินการ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๒๖ โดยใช้ชื่อว่า “โรงงานปีคนพิการสากล” ต่อมาในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “ศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ” เพื่อให้เป็นชื่อของหน่วยงานราชการตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ให้คำแนะนำ และในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล)” ตามกฎกระทรวงแบ่ง ส่วนราชการกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๙

วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์ต้นแบบด้านการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ

พันธกิจ

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

ภารกิจ

เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความ มีอาชีพ และมีรายได้เลี้ยงดูตนเอง เป็นพลังแก่ครอบครัว สังคม และประเทศชาติสืบไป

คำนิยาม

D	Duty Discipline	รู้หน้าที่ มีวินัย
E	Environment	ใส่ใจสิ่งแวดล้อม
V	Value, Vision	พร้อมสร้างคุณค่าอย่างมีจินตนาการ
E	Ethic	บนพื้นฐานจริยธรรม
L	Love, Learning	นำความรักและการเรียนรู้
O	Originality	สู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่
P	Proud	ด้วยความภาคภูมิใจในองค์กร

เป้าประสงค์องค์กร

๑. คนพิการกลุ่มเป้าหมายมีอาชีพและรายได้สามารถเลี้ยงดูตนเองได้
๒. ผลิตภัณฑ์ของศูนย์ฯเป็นที่รู้จัก มีคุณภาพ มีความหลากหลาย ตรงกับความต้องการของลูกค้า
๓. ศูนย์ฯมีระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
๔. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ

ยุทธศาสตร์องค์กร ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

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 : เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการเงินของเงินทุนฯ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ผลผลิต : เงินทุนฯมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้มาตรฐาน

ผลลัพธ์ : เงินทุนฯเป็นหน่วยงานที่มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการสนับสนุนการดำเนินงาน

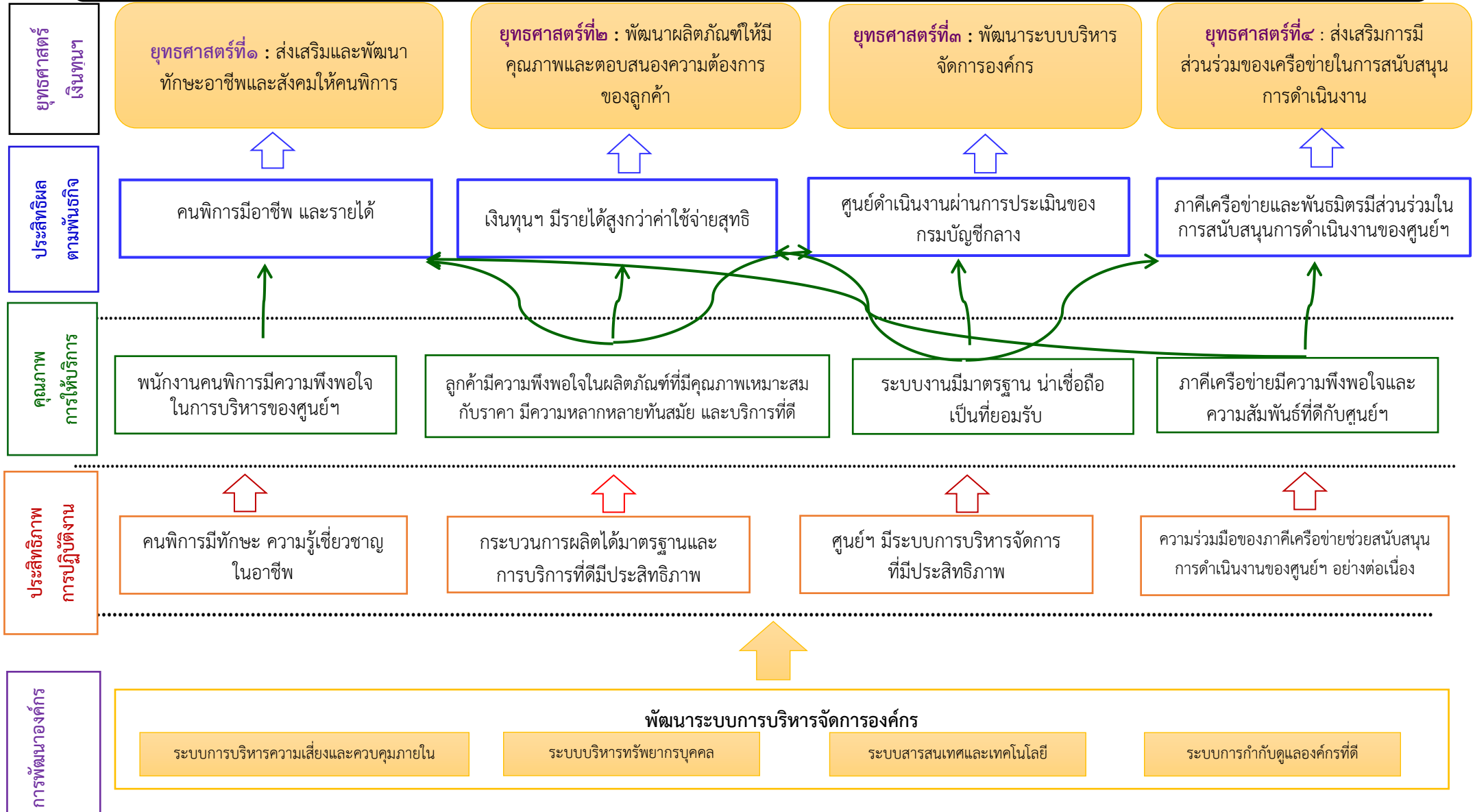
เป้าหมายหลัก : เพื่อให้ภาคีเครือข่ายรู้จัก ยอมรับและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ

ผลผลิต : ภาคีเครือข่ายเข้ามาดำเนินกิจกรรมร่วมกับเงินทุนฯ

ผลลัพธ์ : ภาคีเครือข่ายเข้าใจในภารกิจเงินทุนฯ เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกัน

แผนที่ยุทธศาสตร์ของศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา)

วิสัยทัศน์ : เป็นศูนย์ต้นแบบด้านการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ



แผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (ปรับปรุง กรกฎาคม ๒๕๖๓)

ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล)

วิสัยทัศน์ : เป็นศูนย์ต้นแบบด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับคนพิการ

๒. พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับ

๓. พัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

๔. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

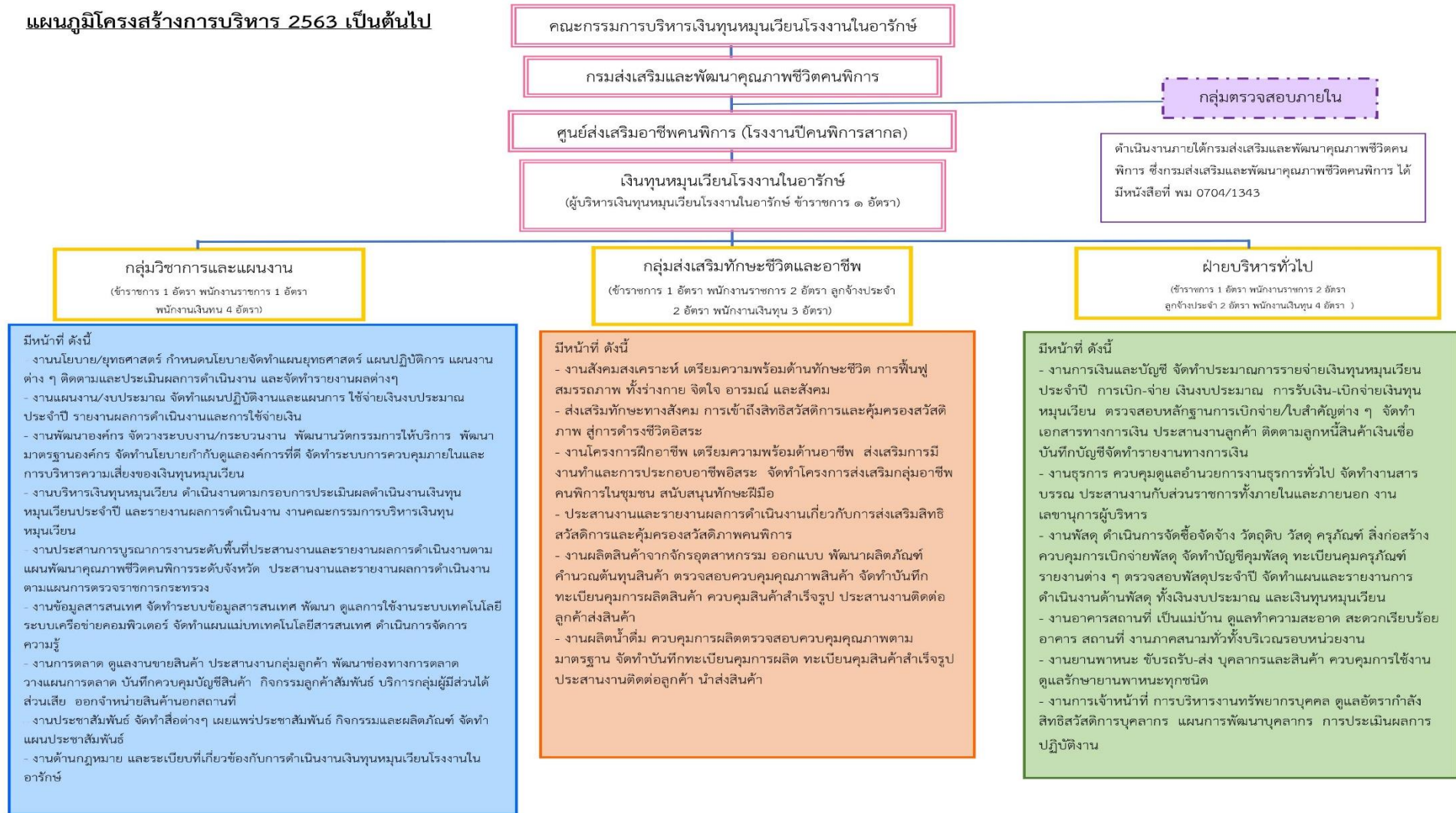
ยุทธศาสตร์	เป้าหมายหลัก	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
							ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๑. ส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพและสังคมให้คนพิการ	เพื่อให้คนพิการมีทักษะอาชีพและสังคมที่ดีขึ้นสู่การมีอาชีพ มีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว	คนพิการได้รับการพัฒนาทักษะทางอาชีพและสังคม	คนพิการมีอาชีพ มีรายได้ เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว มีความภาคภูมิใจอยู่ในสังคมอย่างเสมอภาค	๑.๑ พัฒนาทักษะทางอาชีพและทักษะทางสังคมให้กับคนพิการ	๑.๑.๑ จำนวนคนพิการกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะทางอาชีพและทักษะทางสังคม	คน	๓๒	๓๖	๔๐
					๑.๑.๒ จำนวนหลักสูตรการตัดเย็บผลิตภัณฑ์ใหม่	หลักสูตร	๑	๒	๓
					๑.๒.๑ รายได้เฉลี่ยของคนพิการภายในศูนย์	บาท/คน/เดือน	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๐๐
					๑.๒.๒ ระดับความพึงพอใจของคนพิการภายในศูนย์	ร้อยละ	๘๕	๘๕	๘๕
				๑.๒.๓ จำนวนครั้งการเข้าชมสื่อการสอนออนไลน์เพื่อการส่งเสริมอาชีพ	ครั้ง	๔๕,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายหลัก	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย			
							ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	
๒. พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้า	เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการเป็นที่ต้องการและพึงพอใจของลูกค้า	ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพดีมีรูปแบบที่หลากหลายแบบทันสมัย และการบริการที่ดี	ลูกค้ามีความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์และบริการและมีความพึงพอใจจากการจำหน่ายที่สูงขึ้น	๒.๑ พัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์เพื่อการจำหน่ายและบริการที่ทันสมัย	๒.๑.๑ จำนวนรูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ผลิต	จำนวน	๕	๕	๕	
					๒.๑.๒ ระดับความพึงพอใจของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	
					๒.๑.๓ จำนวนลูกค้าใหม่ที่มียอดสั่งซื้อไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท/ครั้ง	ราย	๑๘	๒๐	๒๒	
					๒.๑.๔ ค่าใช้จ่ายการดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน	อัตรา	๙๕	๙๐	๙๐	
					๒.๒ ส่งเสริมการตลาดและพัฒนากิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัยยุค ๕ G	๒.๒.๑ จำนวนช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	ช่องทาง	๔	๕	๖
						๒.๒.๒ จำนวนรูปแบบการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์	รูปแบบ	๑	๒	๓
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร	เพื่อให้ระบบบริหารจัดการของเงินทุนมีประสิทธิภาพประสิทธิผล	เงินทุนมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้มาตรฐาน	เงินทุนเป็นหน่วยงานที่มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพ	๓.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการบริหารเงินทุนหมุนเวียน	ระดับ	๕	๕	๕	
					๓.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	ระดับ	๕	๕	๕	

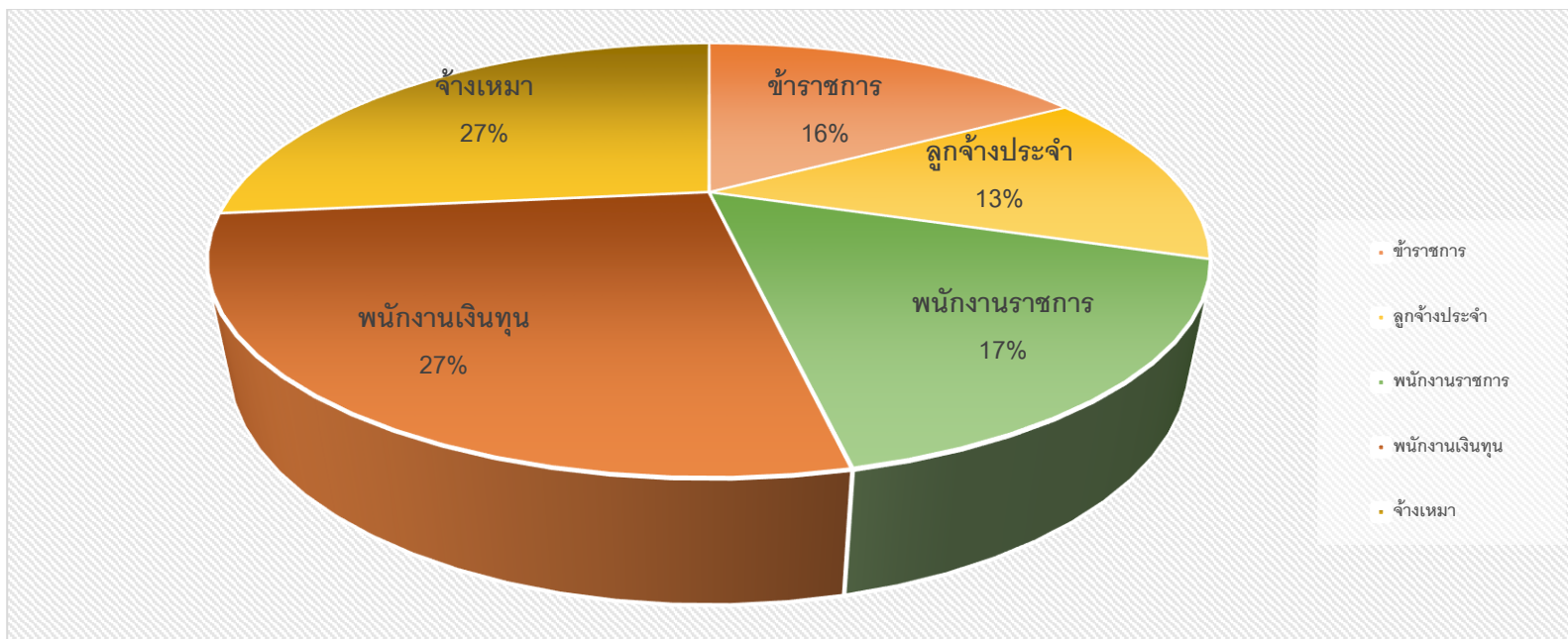
ยุทธศาสตร์	เป้าหมายหลัก	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
							ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
					๓.๑.๓ ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตรวจสอบภายใน	ระดับ	๕	๕	๕
				๓.๒ พัฒนาระบบการบริหารข้อมูลสารสนเทศและดิจิทัล	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสารสนเทศ	ระดับ	๕	๕	๕
					๓.๒.๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ	ระดับ	๕	๕	๕
				๓.๓ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารบุคลากร	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๕	๕	๕
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการสนับสนุนการดำเนินงาน	เพื่อให้ภาคีเครือข่ายรู้จัก ยอมรับและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานเงินทุนฯ	ภาคีเครือข่ายเข้ามาดำเนินกิจกรรมร่วมกับเงินทุนฯ	ภาคีเครือข่ายเข้าใจในภารกิจเงินทุนฯ เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกัน	๔.๑ ส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ของภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ	๔.๑.๑ จำนวนกิจกรรมที่เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ	กิจกรรม	๕	๕	๕
					๔.๑.๒ จำนวนเครือข่ายใหม่ที่เข้าร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ	เครือข่าย	๒	๓	๔

โครงสร้างการบริหารงานเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์ักษ์

แผนภูมิโครงสร้างการบริหาร 2563 เป็นต้นไป



ข้อมูลบุคลากรเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์ักษ์



ข้าราชการ	๕	คน
ลูกจ้างประจำ	๔	คน
พนักงานราชการ	๕	คน
พนักงานเงินทุน	๖	คน
จ้างเหมาบริการ	๘	คน

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ			หลักฐานอ้างอิง	บรรลุ	ไม่บรรลุ
		ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผล			
๑.	โครงการทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายในเงินทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้างองค์กร	มีการทบทวนโครงสร้างภายในเงินทุนฯ พร้อมจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นของแต่ละฝ่าย/กลุ่ม	เงินทุนฯมีการทบทวนโครงสร้างเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งมีการสรรหาตำแหน่งเพิ่มเติม	-	√	
๒.	โครงการสรรหาคณากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ	ระดับความสำเร็จของการสรรหาคณากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เงินทุน	สรรหาคณากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เงินทุนฯอย่างน้อย ๑ อัตรา	เงินทุนฯได้มีการสรรหาคณากรเพื่อรองรับการขับเคลื่อนงานในงบประมาณปี ๒๕๖๓ จำนวน ๒ ตำแหน่ง	- เอกสารการเปิดสอบรับสมัครคณากร - เอกสารสัญญาการจ้างงาน	√	
๓.	โครงการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน	สามารถจัดทำคำบรรยายลักษณะงานได้สำเร็จ	เงินทุนฯมีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของพนักงาน	- เอกสารการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานรายบุคคล	√	
๔.	โครงการพัฒนาทักษะบุคลากร สู่การเป็นบุคลากรที่มีความรู้	ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่บุคลากรเข้าร่วม	สามารถจัดทำโครงการพัฒนาทักษะบุคลากร สู่การเป็นบุคลากรที่มีความรู้ได้สำเร็จจำนวน ๒ หลักสูตร	เงินทุนฯ สามารถดำเนินการจัดทำโครงการ ได้เพียง ๑ หลักสูตร	- เอกสารการจัดทำโครงการ “การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างงานเป็นทีม สู่การเป็นบุคลากรมืออาชีพ”		√
๕.	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย	ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	บุคลากรและเจ้าหน้าที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย	ไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่เงินทุนฯได้ กำหนดไว้ได้เนื่องจาก การเกิดไวรัสโคโรนา	-		√

ลำดับ ที่	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ			หลักฐานอ้างอิง	บรรลุ	ไม่บรรลุ
		ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผล			
๖.	โครงการสำรวจความพึงพอใจ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน/ระบบงานของเงินทุนฯ	ร้อยละผลสำรวจความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๕	ดำเนินงานสำรวจความพึงพอใจของพนักงานคนพิการและเจ้าหน้าที่เงินทุนฯ ผลสำรวจความพึงพอใจอยู่ที่ร้อยละ ๙๓	- คะแนนสำรวจความพึงพอใจของพนักงานคนพิการและเจ้าหน้าที่ภายในเงินทุนฯ	✓	
๗.	โครงการจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของเงินทุน	สามารถจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานของเงินทุนอย่างน้อย ๑ โปรแกรม	สามารถจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานของเงินทุนอย่างน้อย ๑ โปรแกรม	เงินทุนฯดำเนินการจัดหาโปรแกรมการขายสินค้าและสต็อกสินค้า (POS) ได้สำเร็จ ๑ โปรแกรม	- ใบกำกับภาษี/ใบส่งของสินค้า/ใบเสร็จรับเงิน ของการสั่งซื้อโปรแกรมซื้อขาย + สต็อกสินค้า	✓	
๘.	โครงการจัดหาระบบบันทึกข้อมูล	ระดับความสำเร็จของการจัดหาระบบบันทึกการปฏิบัติงาน	สามารถจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปที่เหมาะสมต่อภาระดำเนินงานของเงินทุนได้สำเร็จ	เงินทุนฯดำเนินการจัดหาโปรแกรมเครื่องสแกนลายนิ้วมือบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงาน	- ใบกำกับภาษี/ใบส่งของสินค้า/ใบเสร็จรับเงิน ของการสั่งซื้อโปรแกรมเครื่องสแกนลายนิ้วมือบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงาน	✓	
๙.	โครงการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ร้อยละ ๘๐	เงินทุนฯได้มีการจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการขึ้นเงินเดือน	- ตัวชี้วัดระดับบุคคล - เอกสารประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	

สรุปปัจจัยที่ทำให้แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประสบผลสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

จากการเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid – ๑๙) ทำให้เงินทุนฯประสบปัญหาในด้านการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนได้ครบถ้วน ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ เช่น เงินทุนฯไม่สามารถจัดกิจกรรม/โครงการ ที่ต้องมีการรวมกลุ่มกันได้ เนื่องจากต้องมีการรักษามาตรการของหน่วยงาน ในการห้ามรวมกลุ่มจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการป้องกันการเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid – ๑๙) เป็นต้น เงินทุนฯจึงขอสรุปปัจจัยสำเร็จ และปัญหา/อุปสรรค ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ดังนี้

ปัจจัยสำเร็จ

๑. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจัดอบรมโครงการ/กิจกรรมต่างๆที่ส่งผลประโยชน์ให้กับเจ้าหน้าที่และบุคลากรเงินทุนฯ
๒. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมทุกกิจกรรมของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๓
๓. บุคลากรและเจ้าหน้าที่ของเงินทุนฯได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และให้การยอมรับผลในการวัดและการประเมินผลงานระดับบุคคล
๔. บุคลากรเงินทุนฯให้ความร่วมมือและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการศึกษาหาความรู้ด้านต่างๆตาม

ปัญหา/อุปสรรค

๑. เงินทุนฯเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก จึงไม่มีฝ่ายพัฒนาบุคลากรโดยตรง
๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการพัฒนาโดยตรง จึงต้องมีการศึกษาด้วยตนเองตามสื่อออนไลน์
๓. บุคลากรของเงินทุนฯเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานต้นสังกัดเป็นหลัก บางครั้งหลักสูตรการอบรมไม่ตรงกับความต้องการของเงินทุนฯโดยตรง
๔. หลักสูตรการอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไป ในการจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาบุคลากร
๕. การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid – ๑๙) ทำให้เงินทุนฯไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ได้ครบถ้วน

ส่วนที่ ๒

สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์

ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์) ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนปฏิบัติการเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์) ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓-๕๖๕) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่ใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเงินทุนฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวัดและการประเมินผลการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์

โดยแผนดังกล่าวได้นำสู่การปฏิบัติในปี ๒๕๖๓ -๒๕๖๕

เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันยังมีการระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid- ๑๙) ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ มีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่ (Newnormal) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทบทวนและจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับการพัฒนาและสถานการณ์ในปัจจุบัน สามารถผลักดันการดำเนินงานของศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกทุนหมุนเวียน จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการใช้ SWOT Analysis ซึ่งข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนหนึ่งเป็นการวิเคราะห์จากการทำแผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) อีกส่วนเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. การวางแผนกำลังคน สรรหา และ คัดเลือก บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - เงินทุนฯ มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน เอื้อต่อการสับเปลี่ยนหมุนเวียนและครอบคลุมทุกภารกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบงานของเงินทุนฯ มีหลายขั้นตอนการดำเนินงาน จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานสรรหาบุคลากรในตำแหน่งใหม่ 	-	-
<p>๒. ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เงินทุนฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง/เงินเดือน ที่ชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากร 	-	-
<p>๓. ระบบการพัฒนาและ ความก้าวหน้า</p> <ul style="list-style-type: none"> - เงินทุนฯ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ - มีระบบการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน / สภาพแวดล้อม ของเงินทุนฯ - บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ที่สามารถให้ความรู้ทางด้านการตัดเย็บจักรอุตสาหกรรมแก่ผู้ที่สนใจในอาชีพเย็บจักรได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - เงินทุนฯ เป็นทุนขนาดเล็ก การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม กับหน่วยงานภาคเอกชน ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเป็นหลัก - การจัดอบรม/กิจกรรม/โครงการ ต้องมีการคำนึงถึงค่าใช้จ่ายจึงส่งผลให้เงินทุนฯ ไม่สามารถดำเนินงานถึงเป้าหมายสูงสุดที่กำหนดไว้ได้ - ขาดเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ - บุคลากรบางส่วนยังยึดติดกับการปฏิบัติงานแบบเดิม ขาดการยอมรับ การเปลี่ยนแปลง ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรม/โครงการที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของเงินทุนฯ - หน่วยงานภาคเอกชนมีคอร์สการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับการดำเนินงานของเงินทุนฯ - การสื่อสารในปัจจุบันมีความสะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้การดำเนินงานของเงินทุนฯ มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดอบรม/โครงการ ของหน่วยงานต้นสังกัด บางกิจกรรม/โครงการ ไม่เอื้อหรือส่งผลประโยชน์หลักต่อการดำเนินงานของเงินทุนฯ - การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม กับหน่วยงานภาคเอกชนมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในจำนวนที่ค่อนข้างสูง จึงเป็นอุปสรรคกับการดำเนินงานกับเงินทุนฯ ขนาดเล็ก - การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรน่า (Covid- ๑๙) ทำให้เงินทุนฯ ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนที่ตั้งไว้ได้

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
๔. ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	- เทคโนโลยีที่นำมาใช้ยังไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการทำงาน	- ปัจจุบันเป็นยุคของระบบดิจิทัล/การสื่อสารออนไลน์ จึงทำให้บุคลากรต้องปรับตัวทันกับปัจจุบัน จึงส่งผลให้บุคลากรสามารถค้นคว้าหาข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว	- การจัดหาโปรแกรมเพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องทำค่านึงถึงค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเป็นหลัก

แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์

จากการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓ ทำให้พบปัญหา/อุปสรรคต่างๆที่ทำให้เงินทุนฯดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และได้นำข้อมูลผลการดำเนินงานดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ SWOT ดังข้อมูลข้างต้นทำให้พบว่าอะไรคือสาเหตุที่ทำให้เงินทุนฯไม่สามารถดำเนินงานไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ปัจจุบันเงินทุนฯดำเนินงานด้านการผลิตและจำหน่ายเป็นกิจกรรมหลัก มีภารกิจหลักในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีรายได้ ที่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ ไม่ให้เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม ถึงแม้ว่าเงินทุนฯจะอยู่ในระบบราชการ แต่การดำเนินงานของเงินทุนฯมีการผลิตจำหน่าย มีรายได้และมีตัวชี้วัดเรื่องรายได้ ผลกำไร/ขาดทุน คล้ายระบบเอกชน ซึ่งปัจจุบันสินค้ามีหลากหลายให้ผู้บริโภคสามารถเลือกใช้ และมีการค้นหาสินค้าที่สะดวกมากขึ้น เงินทุนฯจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เช่น ช่องการจำหน่ายสินค้า การออกแบบผลิตภัณฑ์ การนำเสนอสินค้าใหม่ๆ การทำการตลาดและประชาสัมพันธ์ จึงเป็นสิ่งสำคัญของเงินทุนฯที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้คนพิการมีรายได้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคในปัจจุบัน

ซึ่งแนวโน้มในอนาคตการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ จะมีการศึกษาแนวโน้มความเป็นไปได้ทางอาชีพใหม่ของพนักงานคนพิการเพิ่มเติม และส่งเสริมบุคลากรของเงินทุนฯเข้ารับการพัฒนาศักยภาพการทำงานกับหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการดำเนินงานของเงินทุนฯ และการนำเทคโนโลยี โปรแกรมสำเร็จร้อมาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อความสะดวกรวดเร็วต่อการทำงานและลดความผิดพลาดในการทำงานให้น้อยลง

ส่วนที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

จากการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ และการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์แล้วนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ โดยมีการเชื่อมโยง/สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ทั้งยังเป็นการสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งเงินทุนฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ แผนพัฒนารายบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมการเข้าร่วมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและ

เอกชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

**ความเชื่อมโยงของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กับ
แผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)**

ยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอาร์กซ์ ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพและสังคมคนพิการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาทักษะทางอาชีพและทักษะทางสังคมให้กับคนพิการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการมีอาชีพและรายได้</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ แผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมการเข้าร่วมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้า</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์เพื่อการจำหน่ายและบริการที่ทันสมัย</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมการตลาดและพัฒนาการประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัยยุค ๕ G</p>	
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลให้ทันสมัย</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาประสิทธิภาพงานด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมการร่วมมือและความสัมพันธ์ของภาคีเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ</p>	-

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ แผนพัฒนารายบุคคล - บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	- ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลอย่างน้อย ๑ คน/หลักสูตร/ปี	สำเร็จ/ไม่สำเร็จ	๑	๑	๑	กลุ่มวิชาการ
			หลักสูตร	๑	๑	๑	ฝ่ายบริหาร
			โครงการ/หลักสูตร	๓	๒	๒	กลุ่มส่งเสริม
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมการเข้าร่วมเพิ่มความรู้ และทักษะการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน	- บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้ และทักษะการทำงานกับวิทยากร ภาครัฐและเอกชนที่เป็นประโยชน์กับการดำเนินงานของเงินทุนฯ	- ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน	โครงการ/หลักสูตร	๑	๑	๑	กลุ่มส่งเสริม
กลยุทธ์ที่ ๑.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	- ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการได้รับความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล - ความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	โครงการ	๑	๑	๑	กลุ่มส่งเสริม
			ร้อยละ	๗๐	๗๐	๗๐	กลุ่มส่งเสริม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</u></p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - นำเทคโนโลยี/โปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - ลดขั้นตอนการทำงานของฝ่ายธุรการ - รักษาทรัพยากรสิ่งแวดล้อม/ลดการใช้กระดาษ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาโปรแกรมที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ 	สำเร็จ/ไม่สำเร็จ	๑	๑	๑	ฝ่ายบริหาร
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</u></p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการปรับระบบการประเมินด้วย KPIs และ Competency ให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของเงินทุนฯ - ร้อยละของบุคลากรที่ร้องเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ 	มี/ไม่มี ร้อยละ	มี ไม่เกินร้อยละ ๐.๕	มี ไม่เกินร้อยละ ๐.๕	มี ไม่เกินร้อยละ ๐.๕	กลุ่มวิชาการ

ส่วนที่ ๔

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขาได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต้องดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้งสิ้น ๗ เป้าประสงค์ และได้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อน ผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์ ทั้งสิ้น ๘ ตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงานกับวิทยากรภาครัฐและเอกชนที่เป็นประโยชน์กับการดำเนินงานของเงินทุนฯ - ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลอย่าง ๑ คน/หลักสูตร/ปี - ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน - ระดับความสำเร็จในการได้รับความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล - ความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - นำเทคโนโลยี/โปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - ลดขั้นตอนการทำงานของฝ่ายธุรการ - รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม/ลดการใช้กระดาษ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาโปรแกรมที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพได้สำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการปรับระบบการประเมิน KPIs และ Competency ให้สอดคล้องกับการบริหารบุคคลของเงินทุนฯ - ร้อยละของบุคลากรที่ร้องเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔


ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ขั้นตอน	เป้าหมายขั้นต้น	เป้าหมายที่ทำทหาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรใหม่สมรรถนะทักษะ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์									
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ แผนพัฒนารายบุคคล	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	- ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี	กลุ่มวิชาการ	-	ต.ค ๖๓ - ธ.ค ๖๓	๑. วิเคราะห์จุดอ่อนของบุคลากรภายในเงินทุนฯ ๒. ศึกษาหาข้อมูลหลักสูตรที่เปิดสอนเพื่อเพิ่มความรู้ของสถาบันต่างๆ ๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	สามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้ตามเวลาที่กำหนด และดำเนินการตามแผนร้อยละ ๕๐	สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ร้อยละ ๑๐๐
		- บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลอย่างน้อย ๑ คน/หลักสูตร/ปี	- ส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภาคเอกชน	ฝ่ายบริหาร	๑๕,๐๐๐	ต.ค ๖๓ - ก.ย ๖๔	๑. ศึกษาข้อมูลการเปิดอบรมหลักสูตรที่ส่งผลประโยชน์ต่อเงินทุนฯ ๒. จัดส่งเจ้าหน้าที่เงินทุนฯเข้ารับการอบรม	สามารถส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/คน/ปี	บุคลากร ๒/๓ ของเงินทุนฯ ได้รับการอบรมอย่างน้อย ๒ หลักสูตร/คน/ปี

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ขั้นตอน	เป้าหมายขั้นต้น	เป้าหมายที่ท้าทาย
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมการเข้าร่วมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน	- บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงานกับวิทยากรภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นประโยชน์กับการดำเนินงานของเงินทุนฯ	- ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน	- โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการจัดทำก๊อบจากเศษวัสดุเหลือใช้ - โครงการซ่อมบำรุงจักรเย็บผ้าอุตสาหกรรมเบื้องต้น - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลฯ	กลุ่มส่งเสริม กลุ่มส่งเสริม กลุ่มส่งเสริม	๗,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐ ๕๐,๐๐๐	ต.ค ๖๓ - มี.ค ๖๔ ก.พ ๖๔- พ.ค ๖๔ พ.ย ๖๓ - มี.ค ๖๔	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ ๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายการโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ	สามารถดำเนินงานจัดโครงการได้สำเร็จภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔	สามารถดำเนินงานจัดโครงการได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้พร้อมทั้งผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ร้อยละ ๘๐
กลยุทธ์ที่ ๑.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการได้รับความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล - ความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	- โครงการคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานอย่างมีความสุข	กลุ่มส่งเสริม	๑๕,๐๐๐	ก.ค ๖๔ - ส.ค ๖๔	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการให้ความรู้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานอย่างมีความสุข ๒. นำเสนอโครงการให้ผู้อำนวยการศูนย์ฯให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายการโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ	บุคลากรและเจ้าหน้าที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการร้อยละ ๘๐	บุคลากรและเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของเงินทุนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ขั้นตอน	เป้าหมายขั้นต้น	เป้าหมายที่ท้าทาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	นำเทคโนโลยี/โปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - ลดขั้นตอนการทำงานของฝ่ายธุรการ - รักษาทรัพยากรสิ่งแวดล้อม/ลดใช้กระดาษ	จัดหาโปรแกรมที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	ศึกษา/สำรวจ/จัดหาโปรแกรมที่เหมาะสมกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนฯ	กลุ่มวิชาการ	๑๕,๐๐๐	เม.ย - มิ.ย ๖๔	๑. ศึกษา วิเคราะห์โปรแกรมที่เหมาะสมกับการใช้งานการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนฯ ๒. เปรียบเทียบโปรแกรมที่เกิดประโยชน์ของการนำมาใช้ ๓. นำเสนอขออนุมัติในการจัดหาโปรแกรมหาดังกล่าว ๔. จัดหาโปรแกรมที่ต้องการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. ดำเนินการจัดซื้อและติดตั้งระบบที่เครื่องคอมพิวเตอร์ และทดสอบระบบ	สามารถจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานของเงินทุนอย่างน้อย ๑ โปรแกรม	สามารถจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานของเงินทุนฯได้ ๒ โปรแกรม

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ขั้นตอน	เป้าหมายขั้นต้น	เป้าหมายที่ท้าทาย
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม</p>	<p>- ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม</p>	<p>- มีการปรับระบบการประเมินด้วย KPIs และ Competency ให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคลากรของเงินทุนฯ</p> <p>- ร้อยละของบุคลากรที่ร้องเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ</p>	<p>- ปรับระบบการประเมินใหม่ โดยใช้ระบบการประเมินด้วย KPIs และ Competency</p>	<p>กลุ่มวิชาการ</p>	-	<p>ต.ค - ธ.ค ๖๓</p> <p>เม.ย - ก.ย ๖๔</p>	<p>๑. วางแผน</p> <p>๒. กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล</p> <p>๓. การติดตามงาน/พัฒนา</p> <p>๔. ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปรับระบบการประเมินด้วย KPIs และ Competency ร้อยละ ๗๐</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปรับระบบการประเมินด้วย KPIs และ Competency ร้อยละ ๑๐๐</p>

ปฏิทินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔
ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักขา)

โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ต.ค ๖๓ - ก.ย ๖๔)											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. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี	๑. วิเคราะห์จุดอ่อนของบุคลากรภายใน เงินทุนฯ ๒. ศึกษาหาข้อมูลหลักสูตรที่เปิดสอน เพื่อเพิ่มความรู้ของสถาบันต่าง ๆ ๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะที่ เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน														-	กลุ่มวิชาการ
๒. ส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับ หน่วยงานภาคเอกชน	๑. ศึกษาข้อมูลการเปิดอบรมหลักสูตรที่ ส่งผลประโยชน์ต่อเงินทุนฯ ๒. จัดส่งเจ้าหน้าที่เงินทุนฯเข้ารับการ อบรม														๑๕,๐๐๐	ฝ่ายบริหารทั่วไป
๓. โครงการฝึกอบรมปฏิบัติการจัดทำกับ จากเศษวัสดุเหลือใช้	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ ๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯ ให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการจาก ผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับ อนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ														๗,๐๐๐	กลุ่มส่งเสริมฯ

โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ต.ค ๖๓ - ก.ย ๖๔)											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	
๔.โครงการซ่อมบำรุงจักรเย็บผ้า อุตสาหกรรมเบื้องต้น	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ ๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯ ให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการจาก ผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับ อนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ														๑๐,๐๐๐	กลุ่มส่งเสริมฯ
๕. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลฯ	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ ๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯ ให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการจาก ผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับ อนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ														๕๐,๐๐๐	กลุ่มส่งเสริมฯ
๖. โครงการคุณธรรมและจริยธรรม ใน การทำงานอย่างมีความสุข	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการให้ความรู้ หลักคุณธรรมและจริยธรรม ในการ ทำงานอย่างมีความสุข ๒. นำเสนอโครงการให้ผู้อำนวยการ ศูนย์ฯ ให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัด โครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการจาก ผู้ว่าราชการจังหวัด														๑๕,๐๐๐	กลุ่มส่งเสริมฯ

โครงการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ (ต.ค ๖๓ - ก.ย ๖๔)											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	
	๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ															
๗. ศึกษา/สำรวจ/จัดหา โปรแกรมที่ เหมาะสมกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเงินทุนฯ	๑. ศึกษา วิเคราะห์โปรแกรมที่ เหมาะสมกับการใช้งานการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของเงินทุนฯ ๒. เปรียบเทียบโปรแกรมที่เกิด ประโยชน์ของการนำมาใช้ ๓. นำเสนอขออนุมัติในการจัดหา โปรแกรมห้าง ๔. จัดหาโปรแกรมที่ต้องการนำมาใช้ใน การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. ดำเนินการจัดซื้อและติดตั้งระบบที่ เครื่องคอมพิวเตอร์ และทดสอบระบบ													๑๕,๐๐๐	กลุ่มวิชาการ	
๘. ปรับระบบการประเมินใหม่ โดยใช้ ระบบการประเมินด้วย KPIs และ Competency	๑. วางแผน ๒. กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ๓. การติดตามงาน/พัฒนา ๔. ประเมินผลการปฏิบัติงาน													-	กลุ่มวิชาการ	