แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

และ

แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

(เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์)

ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

สารบัญ

คำนำ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ ๑

- บทนำ ความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ ๑

- โครงสร้างการบริหารเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ ๒

- แผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ๓

- แผนที่ยุทธศาสตร์ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์) ๔

ส่วนที่ ๒ สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนฯ ๑๒

- การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๘

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล ๘

- แนวโน้มในอนาคตการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๑

ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ **๑๒**

- ความเชื่อมโยงและสนับสนุนปฏิบัติการเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓-๒๕๖๕) ๑๓

- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ๑๔

ส่วนที่ ๔ แผนปฏิบัติการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล **๑๖**

- แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ๑๗

- ปฏิทินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ๒๐

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕ จัดทำขึ้นเพื่อ ใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ระยายาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของเงินทุนฯ โดยดำเนินการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อน กับข้อจำกัด ในการกำหนดความสัมพันธ์ซึ่งผลของการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และนำเป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มากำหนดในกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ โดยมีการดำเนินโครงการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และกลยุทธ์ (Strategy) ของเงินทนฯเป็นสำคัญ เงินทุนฯหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้จะช่วยผลักดันการดำเนินงานของเงินทุนฯ ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์

(ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ โรงงานปีคนพิการสากล)

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์

ความเป็นมา

ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล) เดิมเป็นโรงงานในอารักษ์ มีการดำเนินงานประกอบร่ม ณ ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ซึ่งใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ พ.ศ. ๒๕๑๖ แต่เนื่องจากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่คาดหมาย ปี พ.ศ. ๒๕๒๓ จึงได้เปลี่ยนการดำเนินงานประกอบร่มมาเป็นการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป และ ทอผ้าด้วยเครื่องจักร และปี พ.ศ. ๒๕๒๔ องค์การสหประชาชาติได้กำหนดให้เป็นปีคนพิการสากล ซึ่งประเทศไทยในฐานะสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ คณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการจัดงานปีคนพิการสากล โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นกรรมการและเลขานุการ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ๑๒ รายการตลอดปีคนพิการสากล รวมทั้งการรณรงค์หาทุน เพื่อจัดตั้งเป็นกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ประการหนึ่งคือ การสมทบทุนกับรัฐบาลในการก่อสร้างโรงงานในอารักษ์ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กรมประชาสงเคราะห์ดำเนินการก่อสร้างโรงงานในที่ดินของกรมประชาสงเคราะห์ด้วยเงินทุนที่ได้จากการรณรงค์ เพื่อให้คนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพและฝึกอาชีพแล้ว ได้มีงานทำในโรงงานของคนพิการ โดยได้ย้ายโรงงานในอารักษ์ 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 ๒๕๕๙ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล)” ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๙

วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์ต้นแบบด้านการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ

พันธกิจ

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

ภารกิจ

เพื่อส่งเสริมให้คนพิการได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอาชีพและทำงานในโรงงานในอารักษ์ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อให้มีรายได้ดูแลตนเอง

โครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์

คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนโรงงานใน

ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล)

ฝ่ายบริหารทั่วไป

มีหน้าที่ ดังนี้.-
- งานการเงินและบัญชี จัดทำประมาณการรายจ่ายเงินทุนหมุนเวียนประจำปี การเบิกจ่ายงบประมาณ การรับเงิน เบิกจ่ายเงินทุนหมุนเวียน ตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่าย/ใบสำคัญต่างๆ จัดทำเอกสารทางการเงิน ประสานงานลูกค้า ติดตามลูกหนี้สินค้าเงินเชื่อ บันทึกบัญชี จัดทำรายงานทางการเงิน
- งานธุรการ ควบคุมดูแลอำนวยการงานธุรการทั่วไป จัดทำงานสารบรรณ ประสานงานกับส่วนราชการทั้งภายในและภายนอก งานเลขานุการผู้บริหาร
- งานพัสดุ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง วัตถุดิบ วัสดุครุภัณฑ์สิ่งก่อสร้าง ควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุ จัดทำบัญชีคุมพัสดุ ทะเบียนคุมครุภัณฑ์ รายงานต่างๆ ตรวจสอบพัสดุประจำปี จัดทำแผนและรายงานการดำเนินงานด้านพัสดุ ทั้งการเงิน งบประมาณและเงินทุนหมุนเวียน
- งานอาคารสถานที่ แม่บ้าน ดูแลทำความสะอาด ความสะดวกเรียบร้อยของอาคารสถานที่ทำงาน ภาคสนามทั่วทั้งบริเวณรอบหน่วยงาน
- งานยานพนะ ขับรถรับ-ส่ง บุคลากรและสินค้า ควบคุมการใช้งาน ดูแลรักษายานพาหนะทุกชนิด
- งานการเจ้าหน้าที่ การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดูแลอัตรากำลัง สิทธิสวัสดิการบุคลากร แผนการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มวิชาการและแผนงาน

มีหน้าที่ ดังนี้.-
- งานนโยบาย/ยุทธศาสตร์ กำหนดนโยบาย จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แผนงานต่างๆ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานต่างๆ
- แผนงาน/งบประมาณ จัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงิน
- งานพัฒนาองค์กร จัดวางระบบงาน กระบวนงานพัฒนานวัตกรรมการให้บริการ พัฒนามาตรฐานองค์กร จัดทำนโยบายกำกับองค์กรที่ดี จัดทำระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของเงินทุนหมุนเวียน
- งานบริหารเงินทุนหมุนเวียน ดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียนประจำปีและรายงานผลการดำเนินงานงานคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียน
- งานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน
- งานประสานการบูรนาการงานระดับพื้นที่ ประสานงานและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการระดับจังหวัด ประสานงานและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการตรวจราชการกระทรวง
- งานข้อมูลสารสนเทศ จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศพัฒนาดูแลการใช้งานระบบเทคโนโลยี ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินการจัดการความรู้
- งานการตลาด ขายสินค้า ประสานงานลูกค้า พัฒนาช่องทางการตลาด วางแผนการตลาด บันทึกควบคุมบัญชีสินค้า กิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์ บริการกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ออกจำหน่ายผลิตภัณฑ์นอกสถานที่
- งานประชาสัมพันธ์ จัดทำสื่อต่างๆ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลิตภัณฑ์ จัดทำแผนประชาสัมพันธ์

กลุ่มส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ

มีหน้าที่ ดังนี้.-
- งานสังคมสงเคราะห์ เตรียมความพร้อมด้านทักษะชีวิต การฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม
- ส่งเสริมทักษะทางสังคม การเข้าถึงสิทธิสวัสดิการและคุ้มครองสวัสดิภาพสู่การดำรงชีวิตอิสระ
- งานโครงการฝึกอาชีพ เตรียมความพร้อมด้านอาชีพ ส่งเสริมการมีงานทำและการประกอบอาชีพอิสระ จัดทำโครงการส่งเสริมกลุ่มอาชีพคนพิการในชุมชน สนับสนุนทักษะฝีมือ
- ประสานงานและรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสิทธิสวัสดิการและคุ้มครองสวัสดิการคนพิการ
- งานผลิตสินค้าจักรอุตสาหกรรม การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ คำนวณต้นทุนสินค้า ตรวจสอบควบคุมคุณภาพสินค้า จัดทำบันทึกทะเบียนคุมการผลิตสินค้า ควบคุมสินค้าสำเร็จรูป ประสานงานติดต่อลูกค้าส่งสินค้า
- งานผลิตน้ำดื่ม ควบคุมการผลิตตรวจสอบควบคุมคุณภาพน้ำดื่มตามมาตรฐาน จัดทำบันทึกทะเบียนคุมการผลิต ทะเบียนคุมสินค้าสำเร็จรูป ประสานงานติดต่อลูกค้า นำส่งสินค้า

แผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. 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 : เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการเงินของทุนฯ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
ผลผลิต : เงินทุนฯมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้มาตรฐาน
ผลลัพธ์ : เงินทุนฯเป็นหน่วยงานที่มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการสนับสนุนการดำเนินงาน
เป้าหมายหลัก : เพื่อให้ภาคีเครือข่ายรู้จัก ยอมรับและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ
ผลผลิต : ภาคีเครือข่ายเข้ามาดำเนินกิจกรรมร่วมกับเงินทุนฯ
ผลลัพธ์ : ภาคีเครือข่ายเข้าใจในภารกิจเงินทุนฯ เกิดความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกัน

แผนที่ยุทธศาสตร์ของศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์)

วิสัยทัศน์ : เป็นศูนย์ต้นแบบด้านการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการ

ยุทธศาสตร์เงินทนฯ

- **ยุทธศาสตร์ที่ ๑** : ส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพและสังคมให้คนพิการ
- **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** : พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้า
- **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** : พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร
- **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการสนับสนุนการดำเนินงาน

ประสิทธิผลตามพันธกิจ

- คนพิการมีอาชีพ และรายได้
- ลูกค้ามีความพึงพอใจในคุณภาพและบริการ
- ศูนย์ดำเนินงานผ่านการประเมินของกรมบัญชีกลาง
- ภาคีเครือข่ายและพันธมิตรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฯ

คุณภาพการให้บริการ

- พนักงานคนพิการมีความพึงพอใจในการบริหารของศูนย์ฯ
- ลูกค้ามีความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับราคา มีความหลากหลายทันสมัย และบริการที่ดี
- ระบบงานมีมาตรฐาน น่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับ
- ภาคีเครือข่ายมีความพึงพอใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับศูนย์ฯ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

- คนพิการมีทักษะ ความรู้เชี่ยวชาญในอาชีพ
- กระบวนการผลิตได้มาตรฐานและการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ
- ศูนย์ฯ มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- ความร่วมมือของภาคีเครือข่ายช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฯ อย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาองค์กร

พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร

- ระบบการบริหารความเสี่ยงและควบคุม
- ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
- ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี
- ระบบการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

แผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (ทบทวนเดือนกรกฎาคม)

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	คนพิการมีอาชีพมีรายได้ เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวมีความภาคภูมิใจอยู่ในสังคมอย่างเสมอภาค	๑.๑ พัฒนาทักษะทางอาชีพและทักษะทางสังคมให้กับคนพิการ	๑.๑.๑ จำนวนคนพิการกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะทางอาชีพ ทักษะทางสังคมและความรู้ทักษะด้าน IT	คน	๓๒	๓๖	-
				๑.๒ อบรมให้ความรู้ด้านทักษะ IT	๑.๑.๒ จำนวนหลักสูตรการตัดเย็บผลิตภัณฑ์ใหม่/อาชีพใหม่/ความรู้ด้าน IT	หลักสูตร	๑	๒	๒
					๑.๑.๓ ร้อยละของพนักงานพิการมีผลการประเมินการฝึกทักษะเป็นไปตามเกณฑ์	ร้อยละ	-	-	๘๕
				๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ มีอาชีพและรายได้	๑.๒.๑ รายได้เฉลี่ยของคนพิการภายในศูนย์	บาท/คน/เดือน	๖,๐๐๐	๖,๐๒๙	๖,๐๐๐
					๑.๒.๒ ระดับความพึงพอใจของคนพิการภายในศูนย์	ร้อยละ	๘๕	๘๕	๙๐
					๑.๒.๓ จำนวนครั้งการเข้าชมสื่อการสอนออนไลน์เพื่อการส่งเสริมอาชีพ	ครั้ง	-	-	๕๐,๐๐๐

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายหลัก	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
							ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
๒. พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้า	เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการเป็นที่ต้องการและพึงพอใจของลูกค้า	ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพดีมีรูปแบบที่หลากหลายแบะทันสมัย และการบริการที่ดี	ลูกค้ามีความพึงพอใจในผลิตภัณฑ์และบริการและมีรายได้จากการจำหน่ายที่สูงขึ้น	๒.๑ พัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์เพื่อการจำหน่ายและบริการที่ทันสมัย	๒.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๕
					๒.๑.๒ จำนวนลูกค้าใหม่ที่มียอดสั่งซื้อไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท/ครั้ง	ราย	๑๘	๒๐	-
					๒.๑.๓ ค่าใช่จ่ายการดำเนินงานต่อรายได้จากการดำเนินงาน	ร้อยละ	๙๕	๙๕	๙๕
				๒.๒ ส่งเสริมการตลาดและพัฒนาการประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัยยุค ๕ G	๒.๒.๑ จำนวนช่องทางการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์	ช่องทาง	๔	๕	๑๐
					๒.๒.๒ จำนวนรูปแบบการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์	รูปแบบ	๑	๒	-
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร	เพื่อให้ระบบบริหารจัดการของเงินทุนฯ มีประสิทธิภาพประสิทธิผล	เงินทุนฯมีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้มาตรฐาน	เงินทุนฯเป็นหน่วยงานที่มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพ	๓.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการบริหารเงินทุนหมุนเวียน	ระดับ	๕	๕	๕
					๓.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	ระดับ	๕	๕	๕
					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

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายหลัก	ผลผลิต	ผลลัพธ์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย		
							ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
				๓.๓ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารบุคลากร	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๕	๕	๕
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการสนับสนุนการดำเนินงาน	เพื่อให้ภาคีเครือข่ายรู้จักยอมรับและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานเงินทุนฯ	ภาคีเครือข่ายเข้ามาดำเนินกิจกรรมร่วมกับเงินทุนฯ	ภาคีเครือข่ายเข้าใจในภารกิจเงินทุนฯเกิดความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกัน	๔.๑ ส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ของภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ	๔.๑.๑ จำนวนกิจกรรมที่เครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ	กิจกรรม	๕	๕	-
				๔.๒ สร้างเพจหรือเปิดช่องทางให้เครือข่ายนำสินค้า/ผลิตภัณฑ์มาวางขาย โดยศูนย์ฯ เป็นตัวกลางในการสั่งสินค้าและชำระเงิน โดยให้เครือข่ายเป็นคนส่งสินค้า	๔.๑.๒ จำนวนเครือข่ายใหม่ที่เข้าร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ	เครือข่าย	-	-	๔

ส่วนที่ ๒

สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ ได้มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์) ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนปฏิบัติการเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

<u>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)</u>

เพื่อให้การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกทุนหมุนเวียน จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการใช้ SWOT Analysis ซึ่งข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนหนึ่งเป็นการวิเคราะห์จากการทำแผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) อีกส่วนเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
๑. การวางแผนกำลังคนสรรหาและคัดเลือกบุคคลากร - เงินทุนฯมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน เอื้อต่อการสับเปลี่ยนหมุนเวียนและครอบคลุมทุกภารกิจ - เป็นองค์กรขนาดเล็ก การสื่อสารนโยบายทำได้ง่าย - เงินทุนฯมีบคลากรรุ่นใหม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ - พนักงานคนพิการมีความสามารถเฉพาะทางและสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	- ศูนย์มีข้อจำกัดในการรับคนพิการเข้ามาทำงานในศูนย์ เช่น เรื่องที่พักของคนพิการ จำนวนเครื่องจักรอุตสาหกรรม เป็นต้น	- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นพี่เลี้ยงในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	- การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรน่า (Covid- ๑๙) ทำให้เงินทุนฯไม่สามารถดำเนินงานตามแผนที่ตั้งไว้ได้

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
๒. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน - เงินทุนฯมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง/เงินเดือน ที่ชัดเจน	-	-	-
๓. ระบบการพัฒนาและความก้าวหน้า - เงินทุนฯส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ - มีระบบการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน/สภาพแวดล้อม ของเงินทุนฯ - บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่สามารถให้ความรู้ทางด้านการตัดเย็บจักรอุตสาหกรรมแก่ผู้ที่สนใจในอาชีพเย็บจักรได้	- พนักงานคนพิการมีความพิการรุนแรงและมีโรคประจำตัว ทำให้มีอุปสรรคในการเข้ารับการอบรมร่วมกับหน่วยงานเอกชนที่ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก - เน้นผลิตปริมาณมาก บางครั้งพนักงานคนพิการขาดความปราณีต	- หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรม/โครงการที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของเงินทุนฯ - หน่วยงานภาคเอกชนมีคอร์สการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับการดำเนินงานของเงินทุนฯ - การสื่อสารในปัจจุบันมีความสะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้การดำเนินงานของเงินทุนฯมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น	- การจัดอบรม/โครงการของหน่วยงานต้นสังกัดบางกิจกรรม/โครงการ ไม่เอื้อหรือส่งผลประโยชน์หลักต่อการดำเนินงานของเงินทุนฯ - การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภาคเอกชนมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในจำนวนที่ค่อนข้างสูง จึงเป็นอุปสรรคกับการดำเนินงานกับเงินทุนฯขนาดเล็ก - การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรน่า (Covid- ๑๙) ทำให้เงินทุนฯไม่สามารถดำเนินงานตามแผนที่ตั้งไว้ได้

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
๔. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล - แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	- เงินทุนฯไม่มีบุคลากรตำแหน่ง HR โดยตรง	- ปัจจุบันเป็นยุคของระบบดิจิทัล/การสื่อสารออนไลน์ จึงทำให้บุคลากรต้องปรับตัวทันกับปัจจุบัน จึงส่งผลให้บุคลากรสามารถค้นคว้าหาข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว	- การจัดหาโปรแกรมเพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องทำคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเป็นหลัก - ขาดที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

<u>แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์</u>

จากการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ ทำให้พบปัญหา/อุปสรรคต่างๆที่ทำให้เงินทุนฯดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และได้นำข้อมูลผลการดำเนินงานดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ SWOT ดังข้อมูลข้างต้นทำให้พบว่าอะไรคือสาเหตุที่ทำให้เงินทุนฯไม่สามารถดำเนินงานไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ปัจจุบันเงินทุนฯดำเนินงานด้านการผลิตและจำหน่ายเป็นกิจกรรมหลัก มีภารกิจหลักในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีรายได้ ที่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ ไม่ให้เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม ถึงแม้ว่าเงินทุนฯจะอยู่ในระบบราชการ แต่การดำเนินงานของเงินทุนฯมีการผลิต จำหน่าย มีรายได้และมีตัวชี้วัดเรื่องรายได้ ผลกำไร/ขาดทุน คล้ายระบบเอกชน ซึ่งปัจจุบันสินค้ามีหลากหลายให้ผู้บริโภคสามารถเลือกใช้ และมีการค้นหาสินค้าที่สะดวกมากขึ้น เงินทุนฯจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เช่น ช่องการจำหน่ายสินค้า การออกแบบผลิตภัณฑ์ การนำเสนอสินค้าใหม่ๆ การทำการตลาดและประชาสัมพันธ์ จึงเป็นสิ่งสำคัญของเงินทุนฯที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้คนพิการมีรายได้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริโภคในปัจจุบัน

แนวโน้มในอนาคตการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ จะมีการศึกษาความเป็นไปได้ในทางอาชีพใหม่ของพนักงานคนพิการเพิ่มเติมจากจักรอุตสาหกรรมและผลิตน้ำดื่ม เพื่อให้คนพิการได้พัฒนาทักษะทางอาชีพ และส่งเสริมผลักดันบุคลากรของเงินทุนฯเข้ารับการพัฒนาทักษะการทำงานกับหน่วยงานภาคเอกชนที่มีความหลากหลายเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการดำเนินงานของเงินทุนฯ จะมีการนำโปรแกรมสำเร็จเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น เพื่อความสะดวกรวดเร็วต่อการทำงานและลดความผิดพลาดในการทำงานให้น้อยลง

ส่วนที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

จากการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์แล้วนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยมีการเชื่อมโยง/สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ทั้งยังเป็นการสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งเงินทุนฯได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมการเข้าร่วมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

กลยุทธที่ ๑.๒ เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมและธรรมมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม

ความเชื่อมโยงของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กับ แผนแม่บทเงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ ระยะยาว ๓ ปี (๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพและสังคมคนพิการ</u> - กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาทักษะทางอาชีพและทักษะทางสังคมให้กับคนพิการ	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ</u> เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ - กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมการเข้าร่วมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน - กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมมาภิบาล
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้า</u> - กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบการจัดการคลังสินค้าที่ทันสมัย - กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมการตลาดและพัฒนาการประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัยยุค ๕ G	
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร</u> - กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศและดิจิทัลให้ทันสมัย - กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาประสิทธิภาพงานด้านทรัพยากรบุคคล	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</u> - กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ - กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย</u> กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมการร่วมมือและความสัมพันธ์ของภาคีเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของเงินทุนฯ	-

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรนะ ทักษะ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์</u>							
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมการเข้าร่วมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน	- บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงานกับวิทยากรภาครัฐและเอกชนที่เป็นประโยชน์กับการดำเนินงานของเงินทุนฯ	- ร้อยละของบุลคากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน	ร้อยละ	-	-	๑๐๐	กลุ่มส่งเสริม
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	- ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	- ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	โครการ/กิจกรรม	๑	๑	๑	กลุ่มส่งเสริม
		- ความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	ร้อยละ	๗๐	๗๐	๗๐	กลุ่มส่งเสริม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</u>							
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	- นำเทคโนโลยี/โปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - ลดขั้นตอนการทำงานของฝ่ายธุรการ - รักษาทรัพยากรสิ่งแวดล้อม/ลดการใช้กระดาษ	-มีโปรแกรมบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	สำเร็จ/ไม่สำเร็จ	๑	๑	๑	ฝ่ายบริหาร กลุ่มวิชาการ กลุ่มส่งเสริม
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม	- ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม	- มีการปรับระบบการประเมินด้วย KPIs และ Competency ให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของเงินทุนฯ	มี/ไม่มี	มี	มี	มี	กลุ่มวิชาการ
		- ร้อยละของบุคลากรที่ร้องเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	ร้อยละ	ไม่เกินร้อยละ ๐.๕	ไม่เกินร้อยละ ๐.๕	ไม่เกินร้อยละ ๐.๕	กลุ่มวิชาการ

ส่วนที่ ๔

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งสิ้น ๔ เป้าประสงค์ และได้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อน ผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์ ทั้งสิ้น ๖ ตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงานกับวิทยากรภาครัฐและเอกชนที่เป็นประโยชน์กับการดำเนินงานของเงินทุนฯ - ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	- ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน - ระดับความสำเร็จในการได้รับความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล - ความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	- นำเทคโนโลยี/โปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - ลดขั้นตอนการทำงานของฝ่ายธุรการ - รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม/ลดการใช้กระดาษ - ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	- จัดหาโปรแกรมที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพได้สำเร็จ - มีการปรับระบบการประเมิน KPIs และ Competency ให้สอดคล้องกับการบริหารบุคคลของเงินทุนฯ - ร้อยละของบุคลากรที่ร้องเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ขั้นตอน	เป้าหมายขั้นต้น	เป้าหมายที่ท้าทาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรใหม่สมรรถนะทักษะ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์									
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมการเข้าร่วมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน	- บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงานกับวิทยากรภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นประโยชน์กับการดำเนินงานของเงินทุนฯ	- ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน	- อบรมให้ความรู้ด้านทักษะ IT - โครงการซ่อมบำรุงจักร (จักรโพ้ง) - โครงารอบรมสร้างอาชีพวัยเกษียณ (แก้ทรง ปะ เปลี่ยนซิป เสื้อผ้า)	กลุ่มส่งเสริม กลุ่มส่งเสริม กลุ่มส่งเสริม	๓๐,๐๐๐ ๒๔,๓๒๐ ๒๐,๑๒๐	ก.พ - เม.ย ๖๕ ก.พ ๖๕ ก.ค - ส.ค ๖๕	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ ๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายการโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ	สามารถดำเนินงานจัดโครงการได้สำเร็จภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๕	สามารถดำเนินงานจัดโครงการได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งผู้เข้าร่วมโครงการมีระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ร้อยละ ๘๐

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ขั้นตอน	เป้าหมายขั้นต้น	เป้าหมายที่ท้าทาย
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	- ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการได้รับความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล - ความพึงพอใจของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ	- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลฯ - โครงการคุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงานอย่างมีความสุข	กลุ่มส่งเสริม กลุ่มส่งเสริม	๕๐,๐๐๐ ๑๕,๐๐๐	มี.ค – มิ.ย ๖๕ ก.ค - ส.ค ๖๕	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการให้ความรู้หลักคุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงานอย่างมีความสุข ๒. นำเสนอโครงการให้ผู้อำนวยการศูนย์ฯให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายการโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ	บุคลากรและเจ้าหน้าที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการร้อยละ ๘๐	บุคลากรและเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของเงินทุนฯได้ร้อยละ ๑๐๐
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</u> กลยุทธ์ที่ ๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	- นำเทคโนโลยี/โปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - ลดขั้นตอนการทำงานของฝ่ายธุรการ - รักษาทรัพยากรสิ่งแวดล้อม/ลดใช้กระดาษ	- จัดหาโปรแกรมที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	- ศึกษา/สำรวจ/จัดหา โปรแกรมที่เหมาะสมกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนฯ	กลุ่มวิชาการ	๒๕,๐๐๐	เม.ย - มิ.ย ๖๕	๑. ศึกษา วิเคราะห์โปรแกรมที่เหมาะสมกับการใช้งานการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนฯ ๒. เปรียบเทียบโปรแกรมที่เกิดประโยชน์ของการนำมาใช้ ๓. นำเสนอขออนุมัติในการจัดหาโปรแกรมดังกล่าว ๔. จัดหาโปรแกรมที่ต้องการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. ดำเนินการจัดซื้อและติดตั้งระบบที่เครื่องคอมพิวเตอร์ และทดสอบระบบ	สามารถจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานของเงินทุนอย่างน้อย ๑ โปรแกรม	สามารถจัดหาโปรแกรมสำเร็จรูปที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานของเงินทุนได้ ๒ โปรแกรม

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ขั้นตอน	เป้าหมายขั้นต้น	เป้าหมายที่ท้าทาย
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส่และเป็นธรรม	- ส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม	- มีการปรับระบบการประเมินด้วย KPIs และ Competency ให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคลากรของเงินทุนฯ - ร้อยละของบุคลากรที่ร้องเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	- ปรับระบบการประเมินใหม่ โดยใช้ระบบการประเมินด้วย KPIs และ Competency	กลุ่มวิชาการ	-	ต.ค - ธ.ค ๖๔ เม.ย - ก.ย ๖๕	๑. วางแผน ๒. กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ๓. การติดตามงาน/พัฒนา ๔. ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการปรับระบบการประเมินด้วย KPIs และ Competency ร้อยละ ๗๐	ระดับความสำเร็จของการปรับระบบการประเมินด้วย KPIs และ Competency ร้อยละ ๑๐๐

ปฏิทินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (เงินทุนหมุนเวียนโรงงานในอารักษ์)

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		
๑. อบรมให้ความรู้ด้านทักษะ IT	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ ๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯ ให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายการโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ													๓๐,๐๐๐	กลุ่มส่งเสริมฯ
๒. โครงการซ่อมบำรุงจักร (จักรโพ้ง)	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ ๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯ ให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายการโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ													๒๔,๓๒๐	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. โครงการอบรมสร้างอาชีพวัยเกษียณ (แก้ทรง ปะ เปลี่ยนซิป เสื้อผ้า)	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ ๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯ ให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายการโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ													๒๐,๑๒๐	กลุ่มส่งเสริมฯ
๔. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคคลฯ	๑. จัดทำรายละเอียดโครงการ ๒. นำเสนอโครงการผู้อำนวยการศูนย์ฯ ให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายการโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ													๕๐,๐๐๐	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. โครงการคุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงานอย่างมีความสุข	. จัดทำรายละเอียดโครงการให้ความรู้หลักคุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงานอย่างมีความสุข ๒. นำเสนอโครงการให้ผู้อำนวยการศูนย์ฯให้ความเห็นชอบอนุมัติการจัดโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายการโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัด ๔. ดำเนินการจัดโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ													๑๕,๐๐๐	กลุ่มส่งเสริมฯ
๖. ศึกษา/สำรวจ/จัดหา โปรแกรมที่เหมาะสมกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนฯ	๑. ศึกษา วิเคราะห์โปรแกรมที่เหมาะสมกับการใช้งานการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนฯ ๒. เปรียบเทียบโปรแกรมที่เกิดประโยชน์ของการนำมาใช้ ๓. นำเสนอขออนุมัติในการจัดหาโปรแกรมดังกล่าว ๔. จัดหาโปรแกรมที่ต้องการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. ดำเนินการจัดซื้อและติดตั้งระบบที่เครื่องคอมพิวเตอร์ และทดสอบระบบ													๒๕,๐๐๐	กลุ่มวิชาการ

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		
๗. ปรับระบบการประเมินใหม่ โดยใช้ระบบการประเมินด้วย KPIs และ Competency	๑. วางแผน ๒. กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ๓. การติดตามงาน/พัฒนา ๔. ประเมินผลการปฏิบัติงาน													-	กลุ่มวิชาการ