การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564
ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

นโยบาย	การดำเนินงาน
1. สถาบันจะพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้สอดรับกับภารกิจหน้าที่ของสถาบัน ตอบสนองความจำเป็น ความเหมาะสม และคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของสถาบัน	1. มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสถาบันฯ ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรโดยมีคำสั่งปรับเปลี่ยนโครงสร้าง 1 ฉบับ ดังนี้ 1.1 ประกาศคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เรื่อง โครงสร้างองค์กรของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ลงวันที่ 24 ก.พ. 2564
2. สถาบันจะดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	2. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณา KPI ทั้ง 2 ชุด 2.1 คำสั่งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ที่ 042/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตัวชี้วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประจำปี 2564 2.2 คำสั่งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ที่ 043/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัดของเจ้าหน้าที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประจำปี 2564
3. สถาบันจะส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	3. มีการจัดทำ นโยบายคุณธรรม รายละเอียดดังแนบ 3.1 ประกาศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์องค์กรคุณธรรมของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) 3.2 โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “กระบวนการพัฒนาองค์กรด้วยมาตรฐานด้านคุณธรรม” เมื่อวันที่ 28 - 29 เมษายน 2564 โดยมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่หน่วยงานเข้าร่วม
4. สถาบันจะส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเท่าเทียมกันเพื่อความก้าวหน้า ให้มีความรู้ความสามารถสร้างผลงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและมีพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวม	4. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยมีรายละเอียดดังแนบ 4.1 โครงการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
5. สถาบันจะส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	5. มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ กีฬาเทเบิลเทนนิส ภายในสถาบันฯ โดยเริ่มได้รับการสนับสนุนจากสมาคมเทเบิลเทนนิสแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 และได้มีการขยายผลลงนาม MOU และมีกิจกรรมในปี พ.ศ. 2564 ดังเอกสารแนบ 5.1 ลงนามความร่วมมือสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และ สมาคมเทเบิลเทนนิสแห่งประเทศไทย 5.2 ภาพกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพกีฬาเทเบิลเทนนิส



ประกาศคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
เรื่อง โครงสร้างองค์กรของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

เพื่อให้การดำเนินการ และการบริหารจัดการของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๘ (๘) (ก) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เรื่อง โครงสร้างองค์กรของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ลงวันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และกำหนดโครงสร้างองค์กรของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายนคร ศิลปอาชา)
ประธานกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

คณะกรรมการบริหาร
กลุ่มบริหารงานทั่วไป
กลุ่มบริหารงานบุคคล
กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
กลุ่มบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์
กลุ่มบริหารงานอาคารสถานที่
กลุ่มบริหารงานวิชาการ
กลุ่มบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม
กลุ่มบริหารงานวิชาการและวิจัย
กลุ่มบริหารงานวิชาการและวิจัย
กลุ่มบริหารงานวิชาการและวิจัย



คำสั่งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ที่ ๐๔๒/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตัวชี้วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประจำปี ๒๕๖๔

ตามที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลที่กำหนดของเจ้าหน้าที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เพื่อให้การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของเจ้าหน้าที่ และการบริหารงานด้านบุคคลเป็นเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตัวชี้วัดของเจ้าหน้าที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประจำปี ๒๕๖๔ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑. นายนิธิวัชร์ ศิริปริยพงศ์	เป็น	กรรมการ
๒. นางสาวมะลิ จันทร์สุนทร	เป็น	กรรมการ
๓. นางสาวโอมิกา บุญกัน	เป็น	กรรมการ
๔. นายพิริยพงศ์ แจ้งเจนเวทย์	เป็น	กรรมการ
๕. นายนพพร ชนเจริญ	เป็น	กรรมการ
๖. นายจรณวรรฒ ทองแหลม	เป็น	กรรมการ
๗. นางสาวอาภากร นิลรัตน์	เป็น	กรรมการ
๘. นางสาวพรภัทรา ฉิมพลอย	เป็น	กรรมการ
๙. นางสาวนวรัตน์ วงษ์อรุณ	เป็น	กรรมการ
๑๐. นายอภิชาติ ธนานันท์	เป็น	กรรมการ
๑๑. นางสาวธัญมาศ ลิมอักษร	เป็น	กรรมการ
๑๒. นางสาวศศิภา สงฆ์พรหม	เป็น	กรรมการ
๑๓. นายจตุพร อินทรเจ้า	เป็น	กรรมการ
๑๔. นางสาวไพรำ ไชยสมบูรณ์	เป็น	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. พิจารณาและวิเคราะห์เพื่อจัดทำตัวชี้วัดของเจ้าหน้าที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประจำปี ๒๕๖๔ โดยคำนึงถึงนโยบายของคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ(องค์การมหาชน) และตัวชี้วัดของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นสำคัญ

๒. จัดทำข้อสรุปตัวชี้วัดของเจ้าหน้าที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประจำปี ๒๕๖๔ เสนอต่อคณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัดของเจ้าหน้าที่ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อพิจารณา

๓. พิจารณาและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประจำปี ๒๕๖๔ และเสนอต่อคณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัด

๔. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายนพดล ปิยะตระภูมิ)
ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ



คำสั่งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ที่ ๐๔๓/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัดของเจ้าหน้าที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ประจำปี ๒๕๖๔

ตามที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลที่กำหนดของเจ้าหน้าที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เพื่อให้การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของเจ้าหน้าที่ และการบริหารงานด้านบุคคลเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ(องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัดของเจ้าหน้าที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประจำปี ๒๕๖๔ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑. นายนพดล ปิยะตระภูมิ	เป็น	กรรมการ
๒. นางสาววรชนาธิป จันทนู	เป็น	กรรมการ
๓. นางสางจุลลดา มีจุล	เป็น	กรรมการ
๔. นางสาวไพรำ ไชยสมบูรณ์	เป็น	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. พิจารณาและกำหนดตัวชี้วัดของเจ้าหน้าที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประจำปี ๒๕๖๔ โดยคำนึงถึงนโยบายของคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพและผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และตัวชี้วัดของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นสำคัญ

๒. พิจารณาผลการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล และพิจารณาประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประจำปี ๒๕๖๔

๓. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายนพดล ปิยะตระภูมิ)

ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ



ประกาศสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์องค์กรคุณธรรมของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวง (สำนักนายกรัฐมนตรี) ที่มีพันธกิจในการพัฒนาระบบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อย่างมีนวัตกรรม โดยมียุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม ได้แก่ วางระบบรากฐานการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย สร้างระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นเอกภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม และส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกเพื่อให้ทุกหน่วยงานมีแผนส่งเสริมคุณธรรม มีภาคีเครือข่ายคุณธรรม เกิดหน่วยงานคุณธรรม

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวจึงกำหนดให้มีการนำมาตรฐานด้านคุณธรรมไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนาสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพให้เป็นองค์กรคุณธรรม ตลอดจนพัฒนาเครือข่ายของสถาบันให้ตระหนักถึงมาตรฐานคุณธรรม ทั้งนี้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม รวมถึงส่งเสริมให้เครือข่ายทางสังคมเป็นองค์กรคุณธรรมโดยมีมาตรฐานด้านคุณธรรมเป็นเครื่องมือ โดยขอแสดงเจตนารมณ์และเจตจำนงในการปฏิบัติ ดังนี้

๑. พอเพียง ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล รอบรู้รอบคอบ และการมีภูมิคุ้มกัน

๒. วินัย ประกอบด้วย การปฏิบัติตามข้อตกลง กติกา แบบแผนที่กำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์กร การทำหน้าที่ของสมาชิกในองค์กรโดยมุ่งความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

๓. สุจริต ประกอบด้วย ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลขององค์กรและผู้นำ

๔. จิตอาสา ประกอบด้วย การคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรส่วนรวม และการให้แก่ผู้อื่นและสังคม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายนพดล ปิยะตระภูมิ)

ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

๑ ก.พ. ๖๔ เวลา ๒๑:๒๒:๓๖ Non-PKI Server Sign

Signature Code : hPBub-frE2/-tQMSe-zrYEf

งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
โครงการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร

สำนักที่รับผิดชอบ **สำนักบริหารกลาง**
หัวหน้าโครงการ **ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง**
ผู้ประสานงานโครงการ **ส่วนงานบริหารงานบุคคล**
สถานะโครงการ (√) โครงการเดิม (√) โครงการใหม่

1. หลักการและเหตุผล (ที่มา สภาพปัญหา)

ตามนโยบายรัฐบาล ในการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ปรับเปลี่ยนตนเองและเป็นกำลังในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น บุคลากรในภาครัฐจึงต้องได้รับการพัฒนาให้เป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ต้องทันสมัย มีความเป็นมืออาชีพ นั้น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (Thailand Professional Qualification Institute) ในฐานะที่เป็นองค์กรภาครัฐที่สำคัญ และมีภารกิจหลักที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาระบบคุณวุฒิและส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดมาตรฐานอาชีพ รวมทั้งให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ ซึ่งการดำเนินดังกล่าวเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอก และต้องมีการติดต่อประสานงาน การสื่อสาร ต้องทำงานในลักษณะที่เป็นทีม โดยต้องอาศัยบุคลากรของสถาบันเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

ด้วยเหตุผลดังกว่างข้างต้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งงาน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ อาทิ การจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การดูงาน การสอนงาน การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ การทำกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อให้สถาบันดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนยุทธศาตร์ของ สคช.

2. สอดคล้องกับจุดเน้นเชิงนโยบายและลำดับความสำคัญตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ AEC หรือยุทธศาสตร์ประเทศ

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อให้มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริการจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

3. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและภารกิจตามกฎหมายขององค์กร

โครงการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สคช. (2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 5 ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรหลักในด้านการบริหารจัดการที่ดี

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรที่มีความชำนาญในแต่ละด้านให้เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้ในแต่ละบุคคล

4.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ

4.3 เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

4.4 เพื่อปลูกฝังค่านิยมรักองค์กร เคารพซึ่งกันและกัน และมีคุณธรรมและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

4.5 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรเฉพาะด้านของแต่ละคนตามแผนการฝึกอบรม

4.6 เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้สถาบัน

5. กลุ่มเป้าหมายที่<u>ได้รับประโยชน์จากโครงการ</u>

บุคลากรของ สคช. จำนวน 100 คน (อัตรากำลังคนตามปีงบประมาณ 2564)

6. ผลผลิต* (ค่าเป้าหมายวัดได้)

ผลผลิต	หน่วยนับ	เป้าหมายปี 2560	เป้าหมาย ปี 2561	เป้าหมาย ปี 2562	เป้าหมาย ปี 2563
เจ้าหน้าที่สถาบันได้รับอบรมทุกคนตามแผน	ร้อยละ	100%	100%	100%	100%

7. ผลลัพธ์* และผลกระทบ (Impact ต่อ สังคม เศรษฐกิจ ประชาชน)

โครงการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร เป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นบุคลากรของภาครัฐ ให้มีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ Thailand 4.0 ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ในระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วยการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพคน และยุทธศาสตร์ที่ 6 ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

8. ตัวชี้วัด (วัดผลสำเร็จของโครงการ)

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ผลงาน ปี 2558	ผลงาน ปี 2559	เป้าหมาย ปี 2560	เป้าหมาย ปี 2561	เป้าหมาย ปี 2562	เป้าหมาย ปี 2563
1. ผลการประเมินกิจกรรมอยู่ในเกณฑ์ “ดี” (3.51-4.50)	เกณฑ์คะแนน	4.39	4.26	4.39	≥4.51	≥4.51	≥4.51
2. ร้อยละการเข้าร่วมอบรม/กิจกรรม	ร้อยละ	90	89	87	≥80	≥85	≥90

9. กรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางของโครงการ (หน่วย:ล้านบาท)

โครงการ/กิจกรรม	หน่วยนับ	งบประมาณ ปี 2559	งบประมาณ ปี 2560	งบประมาณ ปี 2561	งบประมาณ ปี 2562	งบประมาณ ปี 2563	งบประมาณ ปี 2564
1. โครงการพัฒนาการดำเนินงานและศักยภาพบุคลากร	โครงการ	2,500,000	2,500,000	1,500,000	2,000,000	4,500,000	4,000,000

10. แผนการปฏิบัติงานและแผนการเบิกจ่าย แผนรายไตรมาส

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย				
		รวมทั้งสิ้น	ไตรมาสที่ 1 (ต.ค.-ธ.ค.)	ไตรมาส 2 (ม.ค.-มี.ค.)	ไตรมาส 3 (เม.ย.-มิ.ย.)	ไตรมาส 4 (ก.ค.-ก.ย.)
1. การฝึกอบรมภายใน	ร้อยละ	100	25	25	25	25
2. การฝึกอบรมภายนอก ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ร้อยละ	100	25	25	25	25
3. การสัมมนาเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	100	30		70	
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ร้อยละ	100	25	25	25	25

11. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและความคืบหน้าในการดำเนินงาน พร้อมปัญหาอุปสรรค (กรณีโครงการเดิม)

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาสถาบันได้จัดอบรม/กิจกรรมได้ตามเป้าหมาย และบุคลากรได้รับการอบรมตามแผนที่กำหนด แต่เนื่องจากได้รับงบประมาณมีจำกัด ทำให้การอบรมเป็นการเน้นการอบรมแบบกลุ่ม ซึ่งบุคลากรแต่ละบุคคลมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแตกต่างกัน จึงได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรเชิงพื้นฐาน แต่ยังไม่สามารถกำหนดหลักสูตรที่จะพัฒนาทักษะและสมรรถนะบางด้านในเชิงลึกของแต่ละบุคคลได้ ประกอบกับสถาบันมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรค่อนข้างมาก จึงทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามโครงสร้างใหม่ โดยเร่งพัฒนา/อบรมเฉพาะหลักสูตรที่เป็นเรื่องเร่งด่วนและสำคัญก่อน แต่บุคลากรส่วนใหญ่ยังคงมีช่องว่าง (Gap) ที่จะต้องเร่งพัฒนาเป็นรายบุคคลในปีต่อๆ ไป

ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นคือ บุคลากรหลายตำแหน่งงานมีการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างใหม่ โดยบุคลากรแต่ละบุคคลจะต้องเร่งพัฒนาและขับเคลื่อนงานในลักษณะองค์รวมและเบ็ดเสร็จในกระบวนงานตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำได้ แต่เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีความถนัดเฉพาะที่ไม่เหมือนกัน จึงต้องมีหลักสูตรการพัฒนาเฉพาะบุคคลของแต่ละคน เพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนดตามโครงสร้างองค์กรใหม่ได้ วิธีการแก้ปัญหาจึงต้องวางแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยมีหลักสูตรเฉพาะของแต่ละบุคคล รวมถึงหลักสูตรที่จัดเป็นกลุ่มทั้งนี้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์จากคนหนึ่งสู่คนอื่นๆ ได้

12. แนวทาง/แผนการดำเนินงาน

ลำดับ	ชื่อกิจกรรม	วิธีการดำเนินการ
1	การฝึกอบรมภายใน	● สำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม ● วิเคราะห์และวางแผนการฝึกอบรมของบุคลากรให้ตรงกับความรู้และความสามารถที่ต้องการในแต่ละตำแหน่งงาน ● จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและแผนการฝึกอบรมประจำปี ● ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนเช่น การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่, การตระหนักด้านคุณภาพ, การพัฒนาความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ, ความเข้าใจใน กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งการเรียนเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ภายในสถาบัน ● จัดอบรมให้สอดคล้องตามนโยบายของผู้บริหาร ● ประเมิน/ติดตามผลการจัดฝึกอบรม
2	การฝึกอบรมภายนอก	● สำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม ● วิเคราะห์และวางแผนการฝึกอบรมของบุคลากรให้ตรงกับความรู้และความสามารถที่ต้องการในแต่ละตำแหน่งงาน ● จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ● รวบรวมหลักสูตรจากหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมทั้งภาครัฐและภาคเอกชนและวางแผนการอบรมให้แก่บุคลากร ● กำหนดหลักสูตรที่จำเป็นเพื่อส่งเจ้าหน้าที่อบรมภายนอกร่วมกับผู้อำนวยการสำนัก ● ประเมิน/ติดตามผลการอบรมของเจ้าหน้าที่
3	การสัมมนาเพื่อพัฒนางาน	● จัดฝึกอบรมการสร้างทีมภายนอกสถานที่เพื่อพัฒนางานโดยมีกิจกรรมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ● ศึกษางาน, ดูงานศูนย์ทดสอบ
4	กิจกรรม 5ส	● จัดอบรมเพื่อกำหนดมาตรฐานพื้นที่ และสถานที่ปฏิบัติงาน ● ตรวจติดตามเพื่อให้เกิดเป็นมาตรฐาน
5	กิจกรรม KM	● จัดอบรมเพื่อการแบ่งปันองค์ความรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่สถาบัน

13. ระยะเวลาดำเนินงาน

ตุลาคม 2563 – กันยายน 2564

14. รายละเอียดงบประมาณโครงการ/กิจกรรม

งบประมาณรวม 4,000,000 บาท

รายการ	จำนวน	ค่าใช้จ่ายรวม (บาท)
1.การฝึกอบรมภายใน		**1,584,000**
1.1 การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ (จำนวน 3 รุ่นๆละ 20 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 8,000 บาท)	24,000	
1.2 หลักสูตรเสริมสร้างการเรียนรู้ตามบทบาทหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ (จำนวน 2 รุ่นๆละ 50 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 50,000 บาท)	100,000	
1.3 หลักสูตรเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ (จำนวน 1 รุ่นๆ ละ 101 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 200,000 บาท)	200,000	
1.4 หลักสูตรพ.ร.บ.จัดซื้อ/จัดจ้าง พ.ศ. 2560 และระเบียบพัสดุ (จำนวน 1 รุ่นๆ ละ 40 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 50,000 บาท)	50,000	
1.5 หลักสูตรการฝึกอบรม Digital Literacy เพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นรัฐบาลดิจิทัล (จำนวน 2 รุ่นๆ ละ 30 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 50,000)	100,000	
1.6 หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ (จำนวน 1 รุ่นๆ ละ 40 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 50,000 บาท)	50,000	
1.7 หลักสูตรเทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (จำนวน 1 รุ่นๆ ละ 40 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 80,000 บาท)	80,000	
1.8 หลักสูตร English Proficiency (จำนวน 2 รุ่นๆ ละ 30 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 50,000 บาท)	100,000	
1.9 หลักสูตร Infographic (จำนวน 2 รุ่นๆ ละ 25 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 50,000 บาท)	100,000	
1.10 หลักสูตร การจัดการระบบบริหารงานคุณภาพมาตรฐาน ISO9001:2015 (จำนวน 2 รุ่นๆ ละ 30 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 50,000 บาท)	100,000	
1.11 การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้างาน (Supervisory Skills) (จำนวน 2 รุ่นๆ ละ 30 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 50,000 บาท)	100,000	
1.12 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การปราบปรามทุจริต และประพฤติมิชอบ (จำนวน 2 กิจกรรม รุ่นละ 40 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 50,000 บาท)	100,000	
1.13 หลักสูตร ส่งเสริมการเป็นผู้ให้บริการที่ดี (Service Mind) (จำนวน 2 รุ่นๆ ละ 40 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 50,000 บาท)	100,000	
1.14 หลักสูตร ผู้ตรวจประเมิน (Assessor) และการตรวจติดตามองค์กรรับรอง (จำนวน 2 รุ่นๆ ละ 30 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 50,000 บาท)	100,000	
1.15 หลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนางานและการสร้างนวัตกรรม (จำนวน 2 รุ่นๆ ละ 30 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 70,000 บาท	140,000	

รายการ	จำนวน	ค่าใช้จ่ายรวม (บาท)
1.16 หลักสูตรทักษะการเจรจาต่อรอง (จำนวน 2 รุ่นๆ ละ 25 คน ค่าใช้จ่ายประมาณรุ่นละ 70,000 บาท)	140,000	
2.การฝึกอบรมภายนอก ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน		**1,100,000**
2.1 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรตามตามตำแหน่งงานและความจำเป็นในการฝึกอบรม (อัตรากำลังประมาณ 100 คน) แบ่งเป็น - รองผู้อำนวยการสถาบัน (3 คน) - ผู้อำนวยการสำนัก (8 คน) - หัวหน้ากลุ่มงาน/ส่วนงาน (20 คน) - เจ้าหน้าที่สถาบันแบ่งตามสำนัก (8 สำนัก 3 ส่วนงาน)	 250,000 400,000 250,000 200,000	
3. การสัมมนาเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน		**1,116,000**
3.1 ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (3 วัน 2 คืน) จำนวน 1 ครั้ง <u>ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมสัมมนา</u> ค่าตอบแทนวิทยากร 1 ท่าน ค่าที่พัก (98 คน x 2 คืน x 1,700 บาท) (3 คน × 2 คืน x 2,200 บาท) (1 คน x 2 คืน x 2,500 บาท) ค่าอาหาร,ของว่างและเครื่องดื่ม (101 คน x 1,300 บาท x 2 วัน) ค่าเช่ารถบัสรวมน้ำมัน (2 คัน x 2 วัน x 15,000 บาท) ค่าพาหนะเดินทางไป-กลับเจ้าหน้าที่ (101 คน x 500 บาท x 2 ครั้ง) ค่าอุปกรณ์ที่จำเป็นในการอบรม	 60,000 351,400 262,600 60,000 101,000 29,700	**864,700**
3.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนางานสัมมนาการสัมมนาทั่วทั้งองค์กรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและการสร้างทีม (1 วัน) จำนวน 1 ครั้ง <u>ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมสัมมนา</u> ค่าตอบแทนวิทยากร 1 ท่าน ค่าอาหาร,ของว่างและเครื่องดื่ม (101 คน x 1,300 บาท x 1 วัน) ค่าเช่ารถบัสรวมน้ำมัน (2 คัน x 15,000 บาท) ค่าอุปกรณ์ที่จำเป็นในการอบรม	 60,000 131,300 30,000 30,000	**251,300**
4. กิจกรรม 5ส		**50,000**
4.1 กิจกรรม 5ส เพื่อการพัฒนาการดำเนินงาน และการติดตามผลดำเนินการ ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าส่งเสริมกิจกรรมตรวจติดตาม	 30,000 20,000	
5. กิจกรรม KM		**150,000**
5.1 จัดประชุม KM Smart 5.2 จัดกิจกรรม CSR (KM Tour) 5.3 จัดกิจกรรม KM Strong	110,000 20,000 20,000	
รวมทั้งสิ้น		**4,000,000**

15. ความพร้อมในการดำเนินการ

(15.1) ความพร้อมของพื้นที่ดำเนินการ

☑ มีความพร้อมดำเนินการได้ทันที ○ อยู่ในระหว่างเตรียมการ ○ อยู่ในระหว่างศึกษาความเหมาะสม

- มีความพร้อมดำเนินการได้ทันที หมายถึง ได้ศึกษาความเหมาะสมแล้วและสามารถดำเนินการได้ทันที

- อยู่ในระหว่างเตรียมการ หมายถึง ได้ศึกษาความเหมาะสมและกำหนดพื้นที่ดำเนินการแล้ว อยู่ในระหว่างจัดเตรียมพื้นที่หรือกำลังแก้ไขปัญหา/อุปสรรคต่างๆ

- อยู่ในระหว่างศึกษาความเหมาะสม หมายถึง กำลังศึกษาความเหมาะสมและคัดเลือกพื้นที่ดำเนินการ

(15.2) ความพร้อมของบุคลากร/ทีมงาน

○ ต่ำมาก ○ ต่ำ ○ ปานกลาง ☑ สูง ○ สูงมาก

(15.3) ความพร้อมของการบริหารจัดการ

○ ต่ำมาก ○ ต่ำ ○ ปานกลาง ☑ สูง ○ สูงมาก

(15.4)) ความพร้อมของวัตถุดิบ/เครื่องมือ/อุปกรณ์

○ ต่ำมาก ○ ต่ำ ○ ปานกลาง ☑ สูง ○ สูงมาก

16. แผนการปฏิบัติงานและแผนการเบิกจ่าย (แผนการดำเนินงานและแผนการเบิกจ่ายรายเดือน)

แผนการปฏิบัติงาน	เป้าหมาย	ตค. 63	พย. 63	ธค. 63	ม.ค.64	ก.พ.64	มี.ค.64	เม.ย.64	พ.ค.64	มิ.ย.64	ก.ค.64	ส.ค.64	ก.ย.64
1. การฝึกอบรมภายใน	จัดตามแผน												
1.1 การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ งบประมาณ 24,000 บาท	จัดอบรม 3 รุ่น			8,000				8,000			8,000		
1.4 พ.ร.บ.จัดซื้อ/จัดจ้าง พ.ศ.2560 และระเบียบพัสดุ งบประมาณ 50,000 บาท	จัดอบรม 1 ครั้ง				50,000								
1.2 เสริมสร้างการเรียนรู้ตามบทบาทหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร งบประมาณ 100,000 บาท	จัดอบรม 2 ครั้ง		50,000				50,000						
1.8 English Proficiency งบประมาณ 100,000 บาท	จัดอบรม 2 ครั้ง			50,000				50,000					
1.11 การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้างาน (Supervisory Skills0 งบประมาณ 100,000 บาท	จัดอบรม 2 ครั้ง				50,000				50,000				
1.6 การเขียนหนังสือราชการ งบประมาณ 50,000 บาท	จัดอบรม 1 ครั้ง					50,000							
1.5 Digital Literacy เพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นรัฐบาลดิจิทัล งบประมาณ 100,000 บาท	จัดอบรม 2 ครั้ง		500,000				500,000						
1.3 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ งบประมาณ 200,000 บาท	จัดอบรม 1 ครั้ง							200,000					
1.10 การจัดการระบบบริหารงานคุณภาพมาตรฐานISO9001:2015 งบประมาณ 100,000 บาท	จัดอบรม 2 ครั้ง					50,000			50,000				
1.7 เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ งบประมาณ 80,000 บาท	จัดอบรม 1 ครั้ง										80,000		

แผนการปฏิบัติงาน	เป้าหมาย	ตค. 63	พย. 63	ธค. 63	ม.ค.64	ก.พ.64	มี.ค.64	เม.ย.64	พ.ค.64	มิ.ย.64	ก.ค.64	ส.ค.64	ก.ย.64
1.12 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ปราบปรามทุจริต ประพฤติมิชอบ งบประมาณ 100,000 บาท	จัดอบรม 2 ครั้ง				50,000							50,000	
1.9 Infographic งบประมาณ 100,000 บาท	จัดอบรม 2 ครั้ง					50,000					50,000		
1.13 ส่งเสริมการเป็นผู้ให้บริการที่ดี (Service Mind) งบประมาณ 100,000 บาท	จัดอบรม 2 ครั้ง		50,000						50,000				
1.14 หลักสูตร ผู้ตรวจประเมิน (Assessor) และการตรวจติดตามองค์กรรับรอง งบประมาณ 100,000 บาท	จัดอบรม 2 ครั้ง									50,000			50,000
1.15 กิจกรรมการพัฒนางานและการสร้างนวัตกรรม งบประมาณ 140,000 บาท	จัดอบรม 2 ครั้ง						70,000			70,000			
1.16 หลักสูตรเทคนิคการเจรจาต่อรอง งบประมาณ 140,000 บาท	จัดอบรม 2 ครั้ง												70,000
2. การฝึกอบรมภายนอกตามความจำเป็นของตำแหน่งงาน	จัดอบรมตามแผน												
2.1 การพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารระดับสูง งบประมาณ 250,000 บาท	ผู้บริหารระดับสูง 3 คน				90,000			80,000			80,000		
2.2 การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารระดับกลาง งบประมาณ 300,000 บาท	ผู้บริหารระดับกลาง 28 คน		100,000		100,000	100,000		100,000		100,000	50,000	100,000	
2.3 พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะตามสายงาน (8 สำนัก 3 ส่วนงาน) งบประมาณ 500,000 บาท			50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	

แผนการปฏิบัติงาน	เป้าหมาย	ตค. 63	พย. 63	ธค. 63	ม.ค.64	ก.พ.64	มี.ค.64	เม.ย.64	พ.ค.64	มิ.ย.64	ก.ค.64	ส.ค.64	ก.ย.64
3. การสัมมนาเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน	จัดอบรมตามแผน												
3.1 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนางานสัมมนาการสัมมนาทั่วทั้งองค์กรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและการสร้างทีม งบประมาณ 300,000 บาท	จัดสัมมนา 1 ครั้ง			300,000									
3.2 สัมมนาการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความตระหนักในเรื่องคุณธรรม ความโปร่งใสและผลประโยชน์ทับซ้อน งบประมาณ 850,000 บาท	จัดสัมมนา 1 ครั้ง									850,000			
4. กิจกรรม 5ส													
4.1 กิจกรรม 5ส เพื่อการพัฒนาการดำเนินงาน และการติดตามผลดำเนินการรายไตรมาส งบประมาณ 50,000 บาท	จัดสัมมนา 1 ครั้ง ติดตามผล 4 ครั้ง	30,000		5,000			5,000			5,000			5,000
5. กิจกรรม KM													
5.1 จัดประชุม KM Smart งบประมาณ 214,000 บาท	จัดสัมมนา 24 ครั้ง	28,000	14,500	11,000	28,000	14,500	11,000	28,000	14,500	11,000	28,000	14,500	11,000
5.2 จัดกิจกรรม CSR (KM Tour) งบประมาณ 116,000 บาท	จัดกิจกรรม 1 ครั้ง						116,000						
5.3 จัดกิจกรรม KM Strong งบประมาณ 20,000 บาท	จัดกิจกรรม 1 ครั้ง			7,000						7,000			6,000
รวมงบประมาณ	4,000,000	108,000	374,500	523,000	178,000	224,500	382,000	378,000	174,500	102,3000	378,000	174,500	82,000

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายถัวเฉลี่ยทุกโครงการ ข้ามหมวดได้

ภาพลงนามความร่วมมือสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และ สมาคมเทเบิลเทนนิสแห่งประเทศไทย





ภาพกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพกีฬาเทเบิลเทนนิส





ฝึกสอนโดย โค้ชที่ผ่านการรับรอง จาก

สมาพันธ์กีฬาเทเบิลเทนนิสสากล (International Table Tennis Federation)


ITTF-PTT LEVEL 1
COACHING CERTIFICATE

This is to certify that:

of the Table Tennis Association of

THAILAND

has completed all the requirements of the
ITTF-PTT Level 1 Coaching Course
[30 hours course]

Conducted at: Grand Fourwing, BANGKOK

Dates: June 18-22, 2018

Course Conducto

Signature:


IMAGINATION
KNOWLEDGE is limited.
BE PROFESSIONAL
PRO 25
TPQI T.T
YINHE


2020 TPQI T.T LEAGUE
YINHE


PRO 25


2020 TPQI T.T LEAGUE

YINHE
TPQI
2020 TPQI T.T LEAGUE
TPQI