



แผนพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐



คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ จัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมในทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยดำเนินการสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประกอบกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ด้าน ตามแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งแผนงานและแผนการบริหารกำลังคนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

คณะผู้จัดทำได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ จากการเข้าร่วมประชุมตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดจัดขึ้น พร้อมด้วยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างองค์กร บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม การสำรวจความต้องการการพัฒนาทักษะและฝึกอบรมของบุคลากร ตลอดจนแนวนโยบายของรัฐบาล แผนระดับต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อภารกิจของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อกำหนดจุดเน้นการพัฒนาทักษะของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมในปัจจุบันและอนาคต

แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้จึงเป็นเครื่องมือหรือกรอบแนวทางในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้เป็นกำลังคนคุณภาพ มีขีดความสามารถสูง และมีความเข้มแข็งทั้งด้านร่างกายและจิตใจ พร้อมต่อการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็น “องค์กรหลักในการส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมเพื่อนำพาสังคมไทยไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” ต่อไป

สำนักงานเลขาธิการกรม
กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๕
- หลักการและเหตุผล	๕
- วัตถุประสงค์	๖
- ขั้นตอนการดำเนินงาน	๖
ส่วนที่ ๒ ความเชื่อมโยงกับแผนและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๘
- แผนระดับที่ ๑	๘
- แผนระดับที่ ๒	๙
- แผนระดับที่ ๓	๑๐
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	๑๓
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘	
ส่วนที่ ๓ ข้อมูลพื้นฐานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	๑๕
- วิสัยทัศน์ (Vision)	๑๕
- พันธกิจ (Missions)	๑๕
- ค่านิยมหลัก (DCP Model)	๑๕
- โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
- ผลการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	๒๓
ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๒๘
- การวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังเกษียณอายุราชการ	๒๘
- การวิเคราะห์ผลการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	๒๙
- การวิเคราะห์ภารกิจงานหลัก (Core Function) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	๓๒
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก	๓๓

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ ๕ สารสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๓๖
- วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๖
- ค่านิยมหลักของการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	๓๖
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การสร้างกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development Organization)	๓๖
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับศักยภาพบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้มีความพร้อมและความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	๓๗
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้มีรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล	๓๘
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	๓๙
ส่วนที่ ๖ การนำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล	๔๐

ภาคผนวก

บทสรุปผู้บริหาร

บุคลากรภาครัฐเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนแนวนโยบายแห่งรัฐให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อาทิ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี อันเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดนโยบายการบริหารงานภาครัฐให้เท่าทันพลวัตดังกล่าว จากฉากทัศน์ (Paradigm) รัฐบาลแบบเก่าที่เน้นการบังคับบัญชา สั่งการ รวมศูนย์อำนาจ และมีภารกิจงานที่ไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมสู่การบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service) ที่ต้องกำหนดนโยบาย ภารกิจงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและอนาคต และเน้นการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ตั้งแต่ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม สถาบันการศึกษา ฯลฯ

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐจึงเป็นประเด็นการพัฒนาที่สำคัญตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และส่งผ่านมายังแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติการพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีจำนวนมากกว่า ๔ แสนอัตรา ให้มีทักษะ ชีตความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจและตอบสนองประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

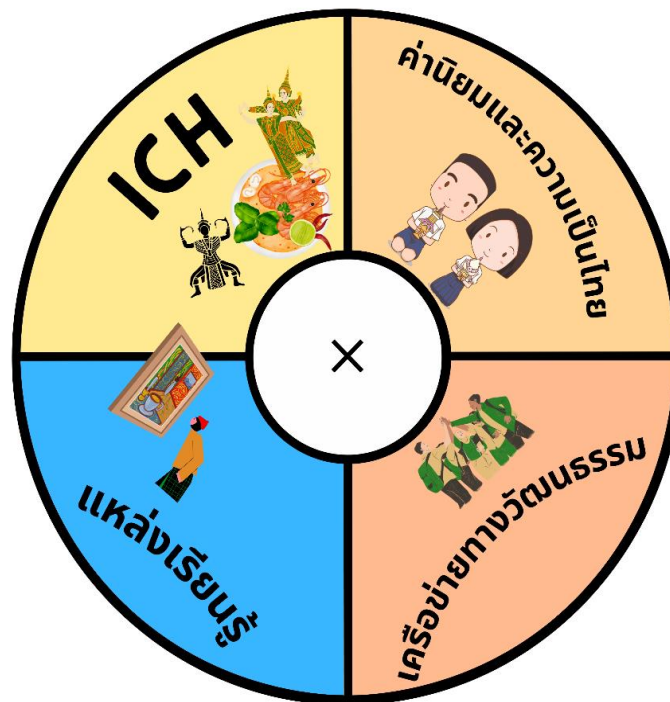
ดังนั้น เพื่อให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ขึ้น โดยเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ - ๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และใช้แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นฐานคิด เพื่อหาจุดเน้นหรือทิศทางการทำงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมว่าเป็นไปในทิศทางไหน มีภารกิจงานหลักใดบ้าง เพื่อที่สามารถกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ นอกจากนี้ ผู้จัดทำได้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลอัตราการเกษียณอายุราชการ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๓ จำแนกตามประเภท และสายงาน รวมทั้งอัตราบรรจุใหม่ บรรจุกลับ รับโอน และการสูญเสียในกรณีต่าง ๆ โดยได้ศึกษาในประเด็นต่าง ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) การเตรียมกำลังคนเพื่อปฏิบัติการกิจ/นโยบายที่สำคัญ (Manpower Planning) และการอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Training and Development for Transformation) เพื่อค้นหาทิศทางการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมว่าควรเป็นไปในทิศทางใด

๒. การวิเคราะห์ผลการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ซึ่งผู้จัดทำได้ออกแบบแบบสำรวจฯ โดยนำกรอบสมรรถนะหลักและทักษะตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดเป็นข้อคำถาม ประกอบกับกำหนดประเด็นคำถามจากองค์ความรู้เฉพาะในภารกิจงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีการได้แจ้งเวียนหน่วยงานภายในกรมส่งเสริมวัฒนธรรมในการตอบแบบสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรแรกบรรจุ บุคลากรผู้มี

ประสบการณ์ หัวหน้างาน ผู้อำนวยการ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๙๐ ทั้งนี้ ผลการสำรวจดังกล่าวทำให้ทราบว่าบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมในแต่ละกลุ่มเป้าหมายมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง และเป็นข้อมูลที่น่าไปใช้ในการกำหนดกิจกรรม/โครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ภารกิจงานหลัก (Core Functions) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมจากแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม โดยพิจารณาในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างภาพลักษณ์ความเป็นไทยสู่สากล ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม และอัตลักษณ์ความเป็นไทย ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการเชิดชูและสืบสานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมค่านิยมและสืบทอดประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่ากรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีจุดเน้น ได้แก่ ๑. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ๒. การสร้างค่านิยมและอัตลักษณ์ความเป็นไทย ๓. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม โดยภารกิจ/จุดเน้นดังกล่าวเน้น สวธ.มีภาคีเครือข่ายทั้งในรูปแบบบุคคล องค์กร ที่ร่วมดำเนินงาน ขับเคลื่อนให้เกิดรูปธรรม ได้แก่ สภาวัฒนธรรม สมาคม/มูลนิธิด้านศิลปวัฒนธรรม ศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม ภาคเอกชนต่าง ๆ



๔. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก โดยใช้เครื่องมือ PEST Analysis คือ ปัจจัยภายนอก ๔ ด้าน ได้แก่ P = Political, E = Economic, S = Social และ T = Technology ที่เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

จากข้อมูลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น คณะผู้จัดทำได้จัดการประชุมพิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) โดยมีอธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นประธาน เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม ๒๐๗ อาคารกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อร่วมกันพิจารณา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการทบทวน ปรับปรุง (ร่าง) แผนฯ ดังกล่าว ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบตามที่คณะผู้จัดทำเสนอ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

หัวข้อ	รายละเอียด
วิสัยทัศน์ (Vision)	บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมทุกกลุ่มเป้าหมายมีทักษะ ความรู้ และสุขภาวะที่ดี เพื่อขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพ
ค่านิยมหลัก HRD	D : Development พัฒนาบุคลากร สวธ.ให้มีความรอบคอบความคิดและทักษะที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าขึ้น C : Creative ส่งเสริมให้บุคลากร สวธ. มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม ๆ พร้อมริเริ่มสิ่งใหม่ P : Professional ส่งเสริมให้บุคลากร สวธ. มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑</u> การสร้างกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development Organization)	มีเป้าหมายให้บุคลากร สวธ. มีความกระตือรือร้น มีความสนใจที่จะเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ และนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน <u>วิธีการ</u> - จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เน้นทักษะการเรียนรู้คิด เช่น Design Thinking - การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่มงาน/กอง หรือระหว่างกอง
<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</u> การยกระดับศักยภาพบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้มีความพร้อมและความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	มีเป้าหมายให้บุคลากร สวธ. มีทักษะ ความรู้ สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร รวมทั้งความเชี่ยวชาญในสายงานของตน <u>วิธีการ</u> - จัดฝึกอบรมหลักสูตรที่สอดคล้องกับจุดเน้น/ภารกิจหลักของ สวธ. - จัดทำกรอบทักษะเฉพาะ ๒๓ สายงาน - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทักษะความเป็นผู้นำ
<u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓</u> การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้มีความรอบคอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล	มีเป้าหมายให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ <u>วิธีการ</u> - จัดฝึกอบรมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากร Non-IT ทั้ง UpSkill ด้าน AI และ ReSkill ความรู้เดิม เช่น Microsoft Office - ส่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานด้านดิจิทัล

หัวข้อ	รายละเอียด
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรกรมส่งเสริม วัฒนธรรม	มีเป้าหมายให้บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีคุณภาพชีวิตทั้งทางกาย (Physical) และจิตใจ (Mental) เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work - life balance) วิธีการ - การตรวจสุขภาพประจำปี - การพัฒนาสุขภาวะทางจิตใจและอารมณ์ เข้าวัด ปฏิบัติธรรม รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ทั้งนี้ คณะผู้จัดทำได้กำหนดแนวทางการนำแผนบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามและประเมินผล เพื่อให้แผนดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ดังนี้

๑. การเรียนรู้ในรูปแบบสัดส่วน ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ ตามรูปแบบของสำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งสัดส่วน ๗๐ เน้นการพัฒนาโดยการทำงานจริง ใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง และการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา สัดส่วน ๒๐ เป็นการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยง และสัดส่วน ๑๐ เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการฝึกอบรม

๒. การดำเนินการฝึกอบรมตามแผนงาน/โครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ โดยแบ่งออกเป็นดำเนินการเองและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก

๓. การติดตามและประเมินผล กำหนดให้มีการติดตามรายงานผลการดำเนินงาน โดยดำเนินการติดตามผลเป็นรายไตรมาสหรือรวมทั้ง ๔ ไตรมาส ดังนี้

ไตรมาสที่ ๑ รายงานผลการดำเนินงานภายในสิ้นเดือนมกราคม

ไตรมาสที่ ๒ รายงานผลการดำเนินงานภายในสิ้นเดือนเมษายน

ไตรมาสที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงานภายในเดือนกรกฎาคม

ไตรมาสที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงานภายในกลางเดือนตุลาคม

ทั้งนี้ กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรมจะดำเนินการจัดทำแบบรายงานความก้าวหน้าและความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามรายไตรมาส รวมทั้งแบบรายงานสรุปผลการเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกเพื่อสรุปภาพรวมผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา และสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๑ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” และมุ่งหวังให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ มีประเด็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล รวมทั้งการพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม สมรรถนะ ทักษะ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายการบริหารงานภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อประชาชน รวมถึงแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพศักยภาพคนไทย และการยกระดับการบริหารงานภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการประชาชน ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๑๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร โดยมีจุดเน้นได้แก่ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกระดับ การสร้างหน่วยงานรัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development Organization) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัล รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เพื่อเป็นการสร้างระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และช่องทางในการจัดทำข้อเสนอ/นโยบายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐแบบบูรณาการระหว่างส่วนราชการ

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม เพื่อนำพาสังคมไทยไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) ๔ ประเด็น ตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างภาพลักษณ์ความเป็นไทยสู่สากล
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม และอัตลักษณ์ความเป็นไทย
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการเชิดชูและสืบสานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมค่านิยมและสืบทอดประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม

จากแผนระดับชาติและแผนงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมดังกล่าวข้างต้น กรมส่งเสริมวัฒนธรรม จึงตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ให้มีสมรรถนะ ทักษะ และองค์ความรู้ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจกรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรในทุกกลุ่มเป้าหมาย ในฐานะ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาในมิติต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Soft Skill & Hard Skill) การพัฒนาคุณภาพชีวิต (Well - being) และการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ให้บุคลากรมีจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการ /เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ไม่ทุจริต ประพฤติมิชอบ มุ่งเน้นต่อส่วนรวม

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยการส่งเสริมให้บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสุข และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน

- ๓.๑ จัดการประชุมหารือจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)
- ๓.๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)
- ๓.๓ ศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำแนกเป็นข้อมูลปัจจัยภายในและภายนอก ดังนี้

ปัจจัยภายใน

- แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
- กรอบอัตรากำลังบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
- อำนาจหน้าที่ โครงสร้างกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ. ๒๕๕๓)
- ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๓)
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR scorecard) กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ (ระยะ ๓ ปี)
- ผลการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากร สวธ.

ปัจจัยภายนอก

Politics (การเมือง) : วิเคราะห์สภาพการเมืองที่อาจมีผลกระทบต่อภารกิจของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เช่น นโยบาย Soft Power การจัดตั้งหน่วยงาน THACCA (Thailand Creative Cultural Agency) เป็นต้น

Economic (เศรษฐกิจ) : นำข้อมูลทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่องานวัฒนธรรม เช่น ข้อมูลอัตราการเติบโตของสินค้าและบริการทางวัฒนธรรม การเติบโตของอุตสาหกรรมเกม ผลกระทบจากการแข่งขันทางการค้า (เฉพาะสินค้าहतอุตสาหกรรม/สินค้ามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม) เป็นต้น

Social (สังคม) : วิเคราะห์จากสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและท้าทายในปัจจุบัน เช่น โครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรม แบบแผนการดำเนินชีวิตและพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีผลต่ออัตลักษณ์วิถีวัฒนธรรมของคนในชุมชน ฯลฯ

Technological (เทคโนโลยี) : วิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงาน เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) นโยบายการส่งเสริมดิจิทัลภาครัฐ

ส่วนที่ ๒

ความเชื่อมโยงกับแผนและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แผนระดับที่ ๑

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” คือวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ฉบับนี้ ซึ่งเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติฯ มุ่งหวังให้ภายใน พ.ศ. ๒๕๘๐ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการพัฒนาในระดับที่สูงหรือประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Countries) ตามดัชนีการจัดอันดับการพัฒนาต่าง ๆ เช่น กลุ่มประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (The Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) กลุ่มประเทศเศรษฐกิจก้าวหน้าของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund : IMF) เป็นต้น นอกจากนี้การจัดอันดับทางด้านรายได้หรือเศรษฐกิจแล้ว ยังมีการจัดอันดับการพัฒนามนุษย์ของสหประชาชาติ ที่เป็นมาตรฐานวัดหนึ่งในการจัดอันดับว่าประเทศใดอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศที่กำลังพัฒนา หรือประเทศพัฒนาน้อยที่สุด ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จึงได้กำหนดประเด็นการพัฒนาในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการยกระดับการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้วิสัยทัศน์ เป้าหมายที่กำหนดไว้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ คนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

๑.๑ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

๑.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๑.๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

๑.๔ การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

๑.๕ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม

๑.๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๑.๗ การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” เป็นเป้าหมายหลักเพื่อเปลี่ยนแปลงภาครัฐในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ ตลอดจนการสร้างภาครัฐที่มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย ๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ ๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

แผนระดับที่ ๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนฉบับนี้มีบทบาทและความสำคัญในฐานะเครื่องมือระยะทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ประเทศควรให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติ ลักษณะเฉพาะของแผนฯ จึงมีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายหลักที่ประเทศไทยต้องดำเนินการให้เกิดผล และเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายย่อยในมิติที่เกี่ยวข้องแต่ละด้าน สำหรับประเด็นการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐนั้น ได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาเพื่อป้องกันความปรารถนาหรือสิ่งที่มุ่งหวังของประเทศในทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นฐานการเพิ่มขีดความสามารถของคนในประเทศ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งรวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมไทยให้สอดคล้อง เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

๒) หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนา กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ โดยปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ ให้สอดคล้องต่อหมุดหมายที่กำหนดไว้

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนดังกล่าวเป็นเครื่องมือการแปลงเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาทั้ง ๖ ด้าน ของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ไปสู่การปฏิบัติ โดยบังคับให้ทุกหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างบูรณาการและเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยแผนแม่บท ๒๓ ประเด็น ซึ่งมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ ดังนี้

๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เป็นกลไกส่งเสริมการสร้างวิถีชีวิตแห่งคุณธรรม มีค่านิยมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ของประชาชนไทย และมีแผนย่อย การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และการเสริมสร้างจิตสาธารณะและการเป็นพลเมืองที่ดี ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น (๑๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมีแผนแม่บทย่อยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพ

๓) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น (๒๐) การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน

แผนระดับที่ ๓

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของทุกส่วนราชการ โดยมีจุดเน้น ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกระดับ การสร้างหน่วยงานรัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development Organization) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัล รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งกำหนดให้มีประเด็นการพัฒนา ๓ ข้อ ดังนี้

๑) การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา มีเป้าหมายให้ส่วนราชการวางระบบและรูปแบบในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ตลอดจนกำหนดนโยบาย/แนวปฏิบัติ การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

- กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริม ให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้ อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากร ในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ

- กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทาง ในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัว ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัว ในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เน้น การสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ที่ท้าทายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม

- กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรที่มีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการ หรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐาน จริยธรรมที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน / แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน

การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน

- **กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม** ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจ ในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

๒) การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กลไกที่สำคัญ ได้แก่ แผนพัฒนาบุคลากร (Human Development Plan : HRD Plan) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

- **กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารคน (Workforce Plan)** รวมทั้งนโยบายและภารกิจหลักขององค์กร

- **กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐในทุกระดับ**

- **กลยุทธ์ที่ ๓ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ**

๓) การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่

- **กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์** และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

- **กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการ** ของหน่วยงานของรัฐ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

- **กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** ในมิติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัล ไปใช้ประโยชน์

นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ฉบับนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดและทักษะ เพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และใช้เป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกระดับและกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

- **กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)** หมายถึง ทักษะคิดแบบยืดหยุ่น ยืดหยุ่น และเติบโตพัฒนาต่อไปข้างหน้า เชื่อในศักยภาพของคนและเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้เสมอ

- **กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)** หมายถึง ทักษะคิดที่มองเห็นคุณค่าของผู้อื่น และให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าของตนเอง

- **กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset)** หมายถึง ทักษะที่เปิดรับและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายในมิติต่าง ๆ

- **กรอบความคิดในการทำงานดิจิทัล (Digital Mindset)** หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้บุคคลเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Digital Landscape) สามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล ซึ่งได้จำแนกกลุ่มเป้าหมาย ๒ ประเภท ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT)

แผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

แผนฉบับนี้ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการดำเนินงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม โดยเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ มีจุดเน้นการดำเนินงานในเชิงยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการดำเนินงานวัฒนธรรม ภายใต้วิสัยทัศน์ “สวธ. เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม เพื่อนำพาสังคมไทยไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” และมีพันธกิจ ๙ ด้าน ดังนี้

๑. เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนไทยมีความภาคภูมิใจในค่านิยมและวัฒนธรรมความเป็นไทย
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางวัฒนธรรมเพื่อเพิ่มคุณค่าและมูลค่าทุนทางวัฒนธรรม
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรมทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง
๕. ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์เพื่อการให้บริการประชาชน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมให้มีศักยภาพ
๗. สงวนรักษา พัฒนาต่อยอด และเผยแพร่มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมไทยสู่ระดับนานาชาติ
๘. ยกย่องเชิดชูเกียรติ และสนับสนุนการดำเนินงานของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม และศิลปินพื้นบ้าน
๙. ส่งเสริมและพัฒนางานภาพยนตร์และวีดิทัศน์ให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างภาพลักษณ์ความเป็นไทยสู่สากล

เป้าหมาย : มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของไทยได้รับการประกาศขึ้นบัญชีมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติ และขึ้นทะเบียนเป็นมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ขององค์การยูเนสโก เพื่อให้ประชาชนชาวไทยและประชาคมโลกเห็นคุณค่าและประโยชน์ของกิจกรรมเผยแพร่มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมสู่สากล

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม และอัตลักษณ์ความเป็นไทย

เป้าหมาย : ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการสืบทอดประเพณีวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และความเป็นไทย เกิดความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของไทย

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการเชิดชูและสืบสานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

เป้าหมาย : องค์การภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรมและประชาชนได้รับข้อมูลและมีส่วนร่วมในการส่งเสริม เผยแพร่ สืบสาน การวิจัยมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม และการยกย่องเชิดชูเกียรติศิลปินแห่งชาติ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมค่านิยมและสืบทอดประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมาย : องค์การภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรม และประชาชนได้รับข้อมูลและมีส่วนร่วมในการส่งเสริม เผยแพร่ค่านิยม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิต ผ่านกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุนองค์การภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรม เพื่อสืบทอดประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเผยแพร่แหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม

เป้าหมาย : องค์การเครือข่ายทางวัฒนธรรมและประชาชนได้รับข้อมูลและบริการทางวัฒนธรรมในการส่งเสริมและเผยแพร่ พัฒนาแหล่งเรียนรู้และองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม

แผนอื่นๆ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR scorecard) กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ (ระยะ ๓ ปี)

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ได้ดำเนินการจัดทำแผนฉบับนี้เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานและเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม สาระสำคัญของแผนดังกล่าวได้กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๕ ประเด็น รวมทั้งกลยุทธ์และกิจกรรม/แผนงาน/โครงการในแต่ละประเด็นการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนา	กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ
๑. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้ทรัพยากรบุคคลและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)	การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของ สวธ.	แผนงานทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตราค่าจ้าง
๒. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบอย่างมี	การสื่อสารนโยบาย มาตรฐาน และแนวทางของระบบการประเมินผล	แผนงานการสื่อสารประชาสัมพันธ์งาน HR เพื่อสร้างการรับรู้

ประเด็นการพัฒนา	กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ
ประสิทธิภาพรองรับการเข้าสู่ระบบราชการดิจิทัล	งาน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๓. พัฒนาประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	- การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม - การพัฒนาระบบการจัดการความรู้	- แผนงานจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน
๔. เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดสมรรถนะ และการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล	การเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร	- กิจกรรมพัฒนาและทบทวนเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใสของ สวธ. - กิจกรรมสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมการปฏิบัติงานของ สวธ. - กิจกรรมพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ฝึกอบรม) - กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน - กิจกรรมคัดเลือกบุคคลต้นแบบตามคุณธรรมหลัก ๕ ประการและด้านยึดมั่นตามหลักธรรมทางศาสนา
๕. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ความเป็นอยู่ และความสุขแก่ทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพ ที่มีความสุข พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง	- กิจกรรมการจัดสวัสดิการตามระเบียบกรมส่งเสริมวัฒนธรรมว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๘ - กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ ๓

ข้อมูลพื้นฐานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

"เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม เพื่อนำพาสังคมไทยไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน"

๓.๒ พันธกิจ (Missions)

- ✓ เติบโตสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ✓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนไทยมีความภาคภูมิใจในค่านิยมและวัฒนธรรมความเป็นไทย
- ✓ ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางวัฒนธรรมเพื่อเพิ่มคุณค่าและมูลค่าทุนทางวัฒนธรรม
- ✓ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรมทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์เพื่อการให้บริการประชาชน
- ✓ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมให้มีศักยภาพ
- ✓ สงวนรักษา พัฒนาต่อยอด และเผยแพร่มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมไทยสู่ระดับนานาชาติ
- ✓ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และสนับสนุนการดำเนินงานของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม และศิลปินพื้นบ้าน
- ✓ ส่งเสริมและพัฒนางานภาพยนตร์และวิทัศน์ให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

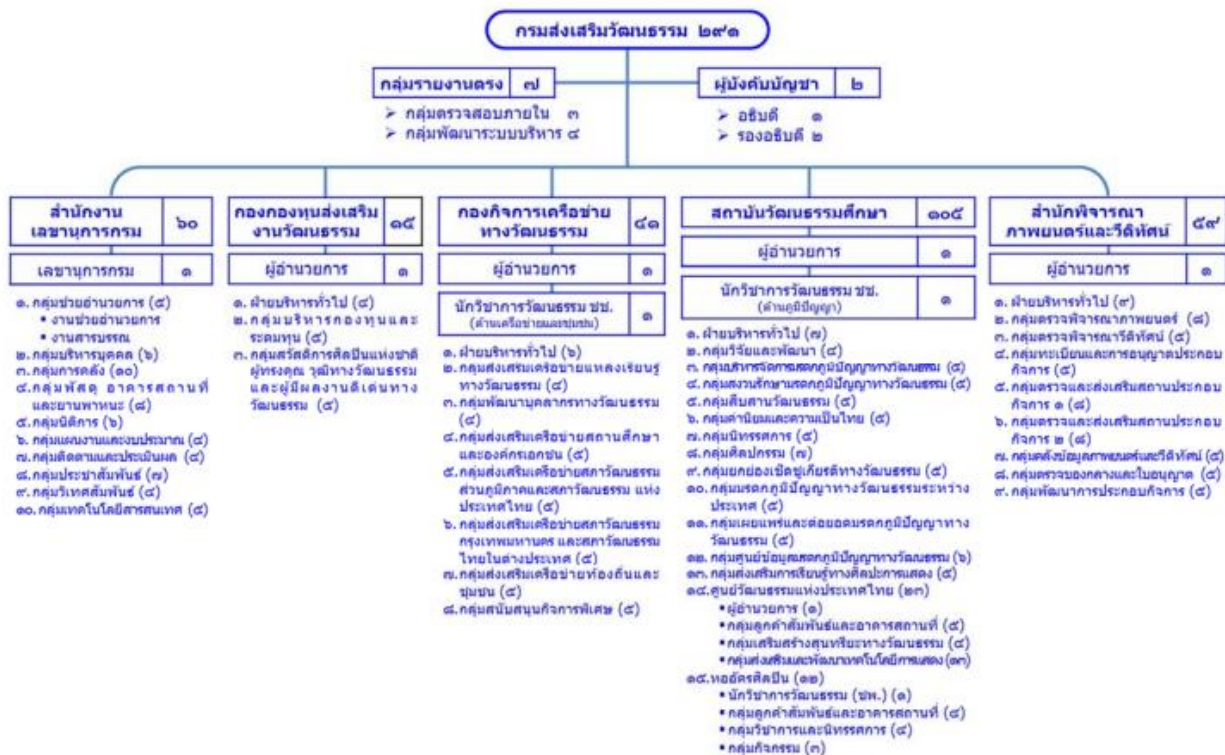
๓.๓ ค่านิยมหลัก (DCP MODEL)

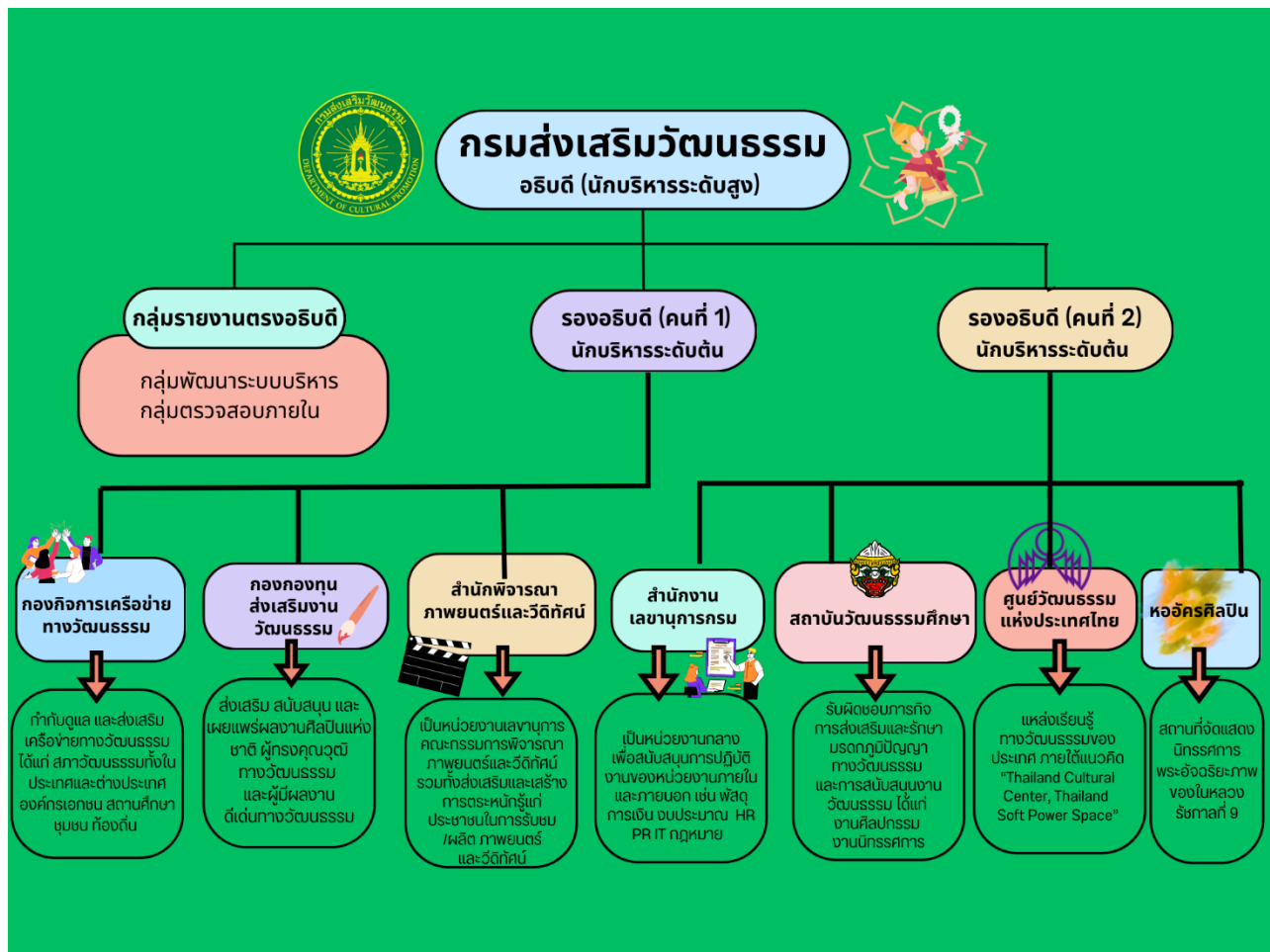
- D คือ Dedication หมายถึง การอุทิศตน
 C คือ Cooperation หมายถึง การทำงานร่วมกัน
 P คือ Professional หมายถึง การเป็นมืออาชีพ

“การอุทิศตนเพื่องานวัฒนธรรม สร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันและทำงานอย่างมืออาชีพ”

๓.๔ โครงสร้างและอัตรากำลัง

แผนภูมิโครงสร้างกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗





โครงสร้างกรมส่งเสริมวัฒนธรรมตามคำสั่งกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ที่ ๓๓๑/๒๕๖๗

ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

๓.๔.๑ กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ (จำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง)

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง									รวม (คน)
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ			ทั่วไป		
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	พิเศษ	ชำนาญ พิเศษ	ชำนาญ /ระบบ /ระบบปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ พิเศษ /ชำนาญ พิเศษ	
๑	นักบริหาร	๑	๒								๓
๒	ผู้อำนวยการ			๓	๒						๕
๓	นักวิชาการวัฒนธรรม					๒	๓๒	๑๒๕			๑๕๙
๔	เจ้าพนักงานวัฒนธรรม									๔	๔
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน					๑	๓	๙			๑๓
๖	นักวิชาการเงินและบัญชี						๑	๖			๗
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี							๖		๖	๖
๘	นักทรัพยากรบุคคล						๑	๓			๔
๙	นักวิชาการพัสดุ						๑	๔			๕
๑๐	เจ้าพนักงานพัสดุ									๓	๓
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป						๑	๕			๖
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ								๓	๒๕	๒๘
๑๓	นักวิชาการช่างศิลป์						๑	๔			๕
๑๔	นายช่างศิลป์									๓	๓
๑๕	นักวิชาการคอมพิวเตอร์						๑	๔			๕
๑๖	นักประชาสัมพันธ์						๑	๓			๔
๑๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน						๑	๑			๒

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง									
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ			ทั่วไป		รวม (คน)
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	พิเศษ	คุณสมบัติ/ระบบปฏิบัติการ	ระบบปฏิบัติการ/ระบบปฏิบัติการ	อาวุโส	คุณสมบัติ/ระบบปฏิบัติการ	
๑๘	นิติกร						๑	๕			๖
๑๙	บรรณารักษ์							๑			๑
๒๐	นายช่างภาพ									๓	๓
๒๑	นายช่างเครื่องกล									๕	๕
๒๒	นายช่างไฟฟ้า									๑	๑
๒๓	นายช่างเทคนิค								๑	๑	๒
	รวม	๑	๒	๓	๒	๓	๔๔	๑๗๐	๔	๕๙	๒๘๘

๓.๔.๒ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
กลุ่มรายงานตรงอธิบดี			
๑	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
กองกิจการเครือข่ายทางวัฒนธรรม			
๒	ฝ่ายบริหารทั่วไป	นักวิชาการวัฒนธรรม	
สำนักงานเลขานุการกรม			
๓	กลุ่มนิติการ	นิติกร	
๔	กลุ่มแผนงานและงบประมาณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๕	กลุ่มติดตามและประเมินผล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๖	กลุ่มประชาสัมพันธ์	นักวิชาการวัฒนธรรม	
๗	กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก	นักวิชาการวัฒนธรรม	
๘	กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก	นักจัดการงานทั่วไป	
๙	กลุ่มบริหารบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	
สถาบันวัฒนธรรมศึกษา			
๑๐	ฝ่ายบริหารทั่วไป		
๑๑	กลุ่มศิลปกรรม		
๑๒	กลุ่มสืบสานวัฒนธรรม		
๑๓	กลุ่มลูกค้าสัมพันธ์และอาคารสถานที่	นักจัดการงานทั่วไป	
๑๔	กลุ่มลูกค้าสัมพันธ์และอาคารสถานที่	นายช่างเทคนิค	
๑๕	กลุ่มลูกค้าสัมพันธ์และอาคารสถานที่	เจ้าพนักงานธุรการ	
๑๖	กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีการแสดง	นายช่างเทคนิค	
๑๗	กลุ่มเสริมสร้างสุนทรียะทางวัฒนธรรม	นักจัดการงานทั่วไป	

๓.๔.๓ อัตราการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๓

๑) จำแนกตามประเภท

ปีงบประมาณ	บริหารสูง	บริหารต้น	อำนวยการสูง	อำนวยการต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	๒	๒	๑	๑๐
พ.ศ. ๒๕๖๘	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๔	๒	๑	๑๒
พ.ศ. ๒๕๖๙	-	๑	๑	-	-	๓	๒	-	๑	๑	-	๙
พ.ศ. ๒๕๗๐	-	-	-	-	-	๓	๑	๑	๓	๒	๑	๑๑
พ.ศ. ๒๕๗๑	-	๑	-	-	-	๔	๑	-	๑	๑	-	๘
พ.ศ. ๒๕๗๒	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๒	๑	๖
พ.ศ. ๒๕๗๓	-	-	-	-	-	๒	๓	๑	๓	-	-	๙

๒) จำแนกตามสายงาน

ปีงบประมาณ	นักบริหาร	ผู้อำนวยการ	นักวิชาการ วัฒนธรรม	นโยบาย และแผน	การเงิน และบัญชี	พัสดุ	ช่างศิลป์	ช่าง เทคนิค	ช่างภาพ	ช่างไฟฟ้า	ธุรการ/ บริหารงาน ทั่วไป	อื่นๆ (คนขับรถ,คนงาน)
พ.ศ. ๒๕๖๗	-	-	๓	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๑
พ.ศ. ๒๕๖๘	-	๑	๑	-	๑	-	๑	๑	-	๑	๕	๑
พ.ศ. ๒๕๖๙	๑	๑	๕	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-
พ.ศ. ๒๕๗๐	-	-	๔	-	-	๑	๒	-	-	-	๔	-
พ.ศ. ๒๕๗๑	๒	-	๓	-	๑	-	-	-	-	-	๓	-
พ.ศ. ๒๕๗๒	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๒
พ.ศ. ๒๕๗๓	-	-	๓	-	-	-	๑	-	๑	๑	๓	-

๓.๔.๓ ผลการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากร กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

สำนักงานเลขาธิการกรม โดยกลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรมได้แจ้งเวียนหน่วยงานภายในกรม ส่งเสริมวัฒนธรรมในการตอบแบบสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรแรกบรรจุ บุคลากรผู้มีประสบการณ์ หัวหน้างาน ผู้อำนวยการ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๕๐ ปรากฏผลสำรวจดังนี้

❖ บุคลากรแรกบรรจุ

มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๒ คน จำแนกเป็นเพศชาย ๒ คน และเพศหญิง ๑๐ คน โดยทุกคน ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการทั้งหมด จากการสอบถามประเด็นการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม จำนวน ๔ ประเด็นหลัก ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ดังนี้

ประเด็นคำถามหลัก	ประเด็นคำถามย่อย	ร้อยละ
๑. การพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านใดที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา	๑) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	๕๐.๐๐
	๒) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔๑.๖๗
	๓) การทำงานเป็นทีม	๓๓.๓๓
๒. ทักษะด้านใดที่ท่านต้องการ ได้รับการพัฒนา	ทักษะการรู้คิด	
	๑) การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์	๖๖.๖๗
	๒) การคิด วิเคราะห์ และวิพากษ์	๔๑.๖๗
	๓) การเรียนรู้ที่จะรักเรียน	๑๖.๖๗
	ทักษะทางสังคมและอารมณ์	
	๑) การทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบ ในหน้าที่	๔๑.๖๗
	๒) การตระหนักถึงความสามารถของตนเอง	๓๓.๓๓
	๓) การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น	๒๕.๐๐

ประเด็นคำถามหลัก	ประเด็นคำถามย่อย	ร้อยละ
	ทักษะดิจิทัล	
	๑) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	๕๐.๐๐
	๒) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายดิจิทัล	๑๖.๖๗
	๓) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์	๘.๓๓
	ทักษะด้านภาวะผู้นำ	
	๑) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง	๕๕.๘๓
๓. ทักษะ/ความรู้เฉพาะ ที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา	๒) ความเป็นมืออาชีพ	๓๓.๓๓
	๓) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	๒๕.๐๐
	๑) ภาษาอังกฤษ/ภาษาต่างประเทศ	๕๘.๓๓
๔. รูปแบบการพัฒนา/ฝึกอบรม	๒) ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ	๕๐.๐๐
	๓) เทคโนโลยีสารสนเทศ	๕๐.๐๐
	๑) การจัดฝึกอบรมนอกสถานที่และศึกษาดูงาน	๕๘.๓๓
	๒) หลักสูตรออนไลน์	๔๑.๖๗
	๓) การจัดฝึกอบรมในกรม	๑๖.๖๑

❖ บุคลากรที่มีประสบการณ์ (อายุราชการ ๒ ปี ขึ้นไป)

มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๒ คน จำแนกเป็นเพศชาย ๕๓ คน และเพศหญิง ๘๙ คน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จากการสอบถามประเด็นการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม จำนวน ๔ ประเด็นหลัก ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ดังนี้

ประเด็นคำถามหลัก	ประเด็นคำถามย่อย	ร้อยละ
๑. การพัฒนาสมรรถนะหลักด้านใดที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา	๑) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	๕๗.๗๕
	๒) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๕๒.๘๒
	๓) การทำงานเป็นทีม	๔๒.๙๖
๒. ทักษะด้านใดที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา	ทักษะการรู้จักคิด	
	๑) การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์	๗๑.๘๓
	๒) การคิด วิเคราะห์ และวิพากษ์	๓๔.๕๑
	๓) การเรียนรู้ที่จะรักเรียน	๙.๑๕

ประเด็นคำถามหลัก	ประเด็นคำถามย่อย	ร้อยละ
	ทักษะทางสังคมและอารมณ์	
	๑) การทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบในหน้าที่	๖๓.๓๘
	๒) การตระหนักถึงความสามารถของตนเอง	๒๖.๗๖
	๓) การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น	๒๒.๕๔
	ทักษะดิจิทัล	
	๑) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	๖๘.๓๑
	๒) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายดิจิทัล ๒๐.๔๒	
	๓) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์	๑๙.๐๑
	ทักษะด้านภาวะผู้นำ	
	๑) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง	๔๘.๕๙
๓. ทักษะ/ความรู้เฉพาะ ที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา	๒) ความเป็นมืออาชีพ	๓๓.๑๐
	๓) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	๑๗.๖๑
	๑) การเขียนแผนงาน/โครงการ	๓๕.๒๑
๔. รูปแบบการพัฒนา/ฝึกอบรม	๒) ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ	๓๐.๒๘
	๓) ภาษาอังกฤษ/ภาษาต่างประเทศ	๒๘.๘๗
	๑) การจัดฝึกอบรมนอกสถานที่และศึกษาดูงาน	๖๖.๙๐
	๒) การจัดฝึกอบรมในกรม	๒๐.๔๒
	๓) หลักสูตรออนไลน์	๑๓.๓๘

❖ บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (ผอ.กลุ่ม/หน.กลุ่ม/หน.ฝ่าย)

มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ คน จากจำนวนบุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๗ โดยจำแนกเป็นเพศชาย ๑๐ คน และเพศหญิง ๑๖ คน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๙๒ และประเภททั่วไป ร้อยละ ๖.๒๕ จากการสอบถามประเด็นการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม จำนวน ๔ ประเด็นหลัก ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ดังนี้

ประเด็นคำถามหลัก	ประเด็นคำถามย่อย	ร้อยละ
๑. การพัฒนาสมรรถนะหลักด้านใดที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา	๑) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	๖๑.๕๔
	๒) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔๖.๑๕
	๓) การทำงานเป็นทีม	๓๐.๗๗

ประเด็นคำถามหลัก	ประเด็นคำถามย่อย	ร้อยละ
๒. ทักษะด้านใดที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา	ทักษะการรู้จักคิด	
	๑) การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์	๖๙.๒๓
	๒) การคิด วิเคราะห์ และวิพากษ์	๒๖.๙๒
	๓) การเรียนรู้ที่จะรักเรียน	๓.๘๕
	ทักษะทางสังคมและอารมณ์	
	๑) การทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบในหน้าที่	๖๑.๕๔
	๒) การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น	๓๐.๗๗
	๓) การตระหนักถึงความสามารถของตนเอง	๒๓.๐๘
	ทักษะดิจิทัล	
	๑) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	๗๓.๐๘
	๒) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายดิจิทัล	๒๖.๙๒
	๓) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์	๒๓.๐๘
๓. ทักษะ/ความรู้เฉพาะ ที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา	ทักษะด้านภาวะผู้นำ	
	๑) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง	๔๖.๑๕
	๒) ความเป็นมืออาชีพ	๒๖.๙๒
	๓) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	๑๙.๒๓
๔. รูปแบบการพัฒนา/ฝึกอบรม	๑) ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ	๓๘.๔๖
	๒) การบริหารจัดการทางวัฒนธรรม	๓๔.๖๒
	๓) ความรู้เกี่ยวกับมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม	๓๐.๗๗
๕. รูปแบบการพัฒนา/ฝึกอบรม	๑) การจัดฝึกอบรมนอกสถานที่และศึกษาดูงาน	๘๔.๖๒
	๒) การจัดฝึกอบรมในกรม	๓๘.๔๖
	๓) หลักสูตรออนไลน์	๑๙.๒๓

❖ บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์/อป.และผู้เชี่ยวชาญ

มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น ๔ คน จากจำนวนบุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกองและผู้เชี่ยวชาญของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๙ คน จากการสอบถามประเด็นการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม จำนวน ๔ ประเด็นหลัก ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ดังนี้

ประเด็นคำถามหลัก	ประเด็นคำถามย่อย	ร้อยละ
๑. การพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านใดที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา	๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๐๐.๐๐
	๒) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	๕๐.๐๐
	๓) การบริการที่ดี	๒๕.๐๐
๒. ทักษะด้านใดที่ท่านต้องการ ได้รับการพัฒนา	ทักษะการรู้จักคิด	
	๑) การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์	๗๕.๐๐
	๒) การเรียนรู้ที่จะรักเรียน	๕๐.๐๐
	๓) การคิด วิเคราะห์ และวิพากษ์	๒๕.๐๐
	ทักษะทางสังคมและอารมณ์	
	๑) การทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบ ในหน้าที่	๗๕.๐๐
	๒) การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น	๕๐.๐๐
	๓) การตระหนักถึงความสามารถของตนเอง	๐.๐๐
	ทักษะดิจิทัล	
	๑) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	๗๕.๐๐
	๒) ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์	๕๐.๐๐
	๓) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายดิจิทัล	๐.๐๐
	ทักษะด้านภาวะผู้นำ	
	๑) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง	๕๐.๐๐
	๒) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	๒๕.๐๐
	๓) ความเป็นมืออาชีพ	๐.๐๐
๓. ทักษะ/ความรู้เฉพาะ ที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา	๑) ความรู้เกี่ยวกับมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม	๗๕.๐๐
	๒) ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเครือข่ายฯ	๕๐.๐๐
	๓) นโยบาย Soft Power	๒๕.๐๐
๔. รูปแบบการพัฒนา/ฝึกอบรม	๑) การจัดฝึกอบรมนอกสถานที่และศึกษาดูงาน	๑๐๐.๐๐
	๒) การจัดฝึกอบรมในกรม	๒๕.๐๐
	๓) หลักสูตรออนไลน์	๒๕.๐๐

ส่วนที่ ๔

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังการเกษียณอายุราชการ

จากตารางอัตรากำลังการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๓ จำแนกตามประเภท และสายงาน รวมทั้งอัตรากำลังใหม่ บรรจุกลับ รับโอน และการสูญเสียในกรณีต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

๔.๑.๑ การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

ในห้วงปี พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑ จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader) ผู้อำนวยการ (Functional Manager) และหัวหน้างาน (Frontline Manager) มีอัตรากำลังการเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับสัดส่วนของจำนวนตำแหน่งแต่ละประเภทข้างต้น นอกจากนี้ ตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการมากที่สุด ได้แก่ นักวิชาการวัฒนธรรม ซึ่งเป็นตำแหน่งในการกิจหลัก (Core Function) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม รวมถึงตำแหน่งงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะเฉพาะทาง ได้แก่ นายช่างเทคนิค ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนเตรียมการสืบทอดตำแหน่งหัวหน้างาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่าน และสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคล โดยอาจดำเนินการด้วยวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน (ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน) หรือการสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กร (Talent Acquisition)

๔.๑.๒ การเตรียมกำลังคนเพื่อปฏิบัติการกิจ/นโยบายที่สำคัญ (Manpower Planning)

จากประเด็นข้างต้น ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม เป็นตำแหน่งที่มีจำนวนการเกษียณอายุราชการมากที่สุด และเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับหัวหน้างาน ที่มีหน้าที่ต้องกำกับ ดูแลแนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมาก นอกจากนี้ อัตรากำลัง ย้าย อยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นความเสี่ยงหรืออุปสรรคต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ดังนั้น เพื่อให้ตอบสนองต่อการกิจ/นโยบายที่สำคัญ และเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย จึงมีความจำเป็นต้องมีแผนเตรียมกำลังคน ตลอดจนเสริมสร้างสมรรถนะ ทักษะ และองค์ความรู้ ในกลุ่มงาน/ตำแหน่ง ที่กำลังจะสูญเสียหรือขาดแคลนในอนาคต

๔.๑.๓ การอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Training and Development for Transformation)

จากอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนที่บรรจุใหม่และรับโอน ปัจจุบันบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มีแนวโน้มที่จะมีกลุ่มประชากร Generation Y (Gen Y) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงต้นของปี ค.ศ. 1980s จนถึงปลาย ค.ศ. 1990s^๑ และบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มประชากร Generation Z (Gen Z) คือคนที่เกิดในช่วงปี ๑๙๙๗ – ปัจจุบัน โดย บุคลากรทั้งสองกลุ่มมีความสนใจเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรม^๒ และกำลังจะมีบทบาทในองค์กร ทั้งเป็นผู้ปฏิบัติงานจนถึงหัวหน้างานในอนาคต รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงปัจจัยแวดล้อมภายนอก เช่น การแข่งขัน

^๑ บทความด้านสุขภาพจิต. Gen Y/Gen Me กลุ่มผู้กุมชะตาโลก [ออนไลน์] จากเว็บไซต์กรมสุขภาพจิต

^๒ ผลการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ทางการค้า การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ภัยคุกคามทางอาชญากรรม ภัยพิบัติที่ทวีความรุนแรง การระบาดของโรคอุบัติใหม่ ภาวะโลกร้อน (Global Heating) ฯลฯ ล้วนส่งผลตั้งแต่การกำหนดนโยบายของประเทศ ไปจนถึงพฤติกรรมและวิถีชีวิตในปัจจุบันบุคคล ดังนั้น แนวโน้มของการพัฒนาคนในองค์กรจำเป็นต้องคำนึงปัจจัยดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะมิติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การพัฒนากรอบความคิดที่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น กรอบแนวคิดแบบเติบโต กรอบแนวคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม รวมทั้งการพัฒนาทักษะทางสังคม และอารมณ์ ที่เป็นฐานรากสำคัญต่อการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ ในการทำงาน

๔.๒ การวิเคราะห์ผลการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากร กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

จากข้อมูลผลการสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากร กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ส่วนที่ ๓ ข้อมูลพื้นฐานกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ข้อ ๓.๔.๓ สามารถวิเคราะห์ตามประเด็นคำถามได้ ดังนี้

- ๑) **ความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร สวธ.** กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓ กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรแรกบรรจุ บุคลากรผู้มีประสบการณ์ บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างานต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพมากที่สุด ส่วนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/สำนัก/ศวท./อป./ผู้เชี่ยวชาญ มีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์



๒) ทักษะที่แต่ละกลุ่มเป้าหมายต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุด จำแนกได้ดังนี้

- ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skill) ทุกกลุ่มเป้าหมายต้องการพัฒนาด้านการคิดเป็นระบบและสร้างสรรค์
- ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skill) ทุกกลุ่มเป้าหมายต้องการพัฒนาการทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบในหน้าที่
- ทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ทุกกลุ่มเป้าหมายต้องการพัฒนาด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leader Skill) ทุกกลุ่มเป้าหมายต้องการพัฒนาในประเด็นการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและเปลี่ยนแปลง

ความต้องการพัฒนาทักษะของคน สวร.				
ทักษะ (Skills)	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ผู้อำนวยการ
รู้คิด	คิดเป็นระบบ สร้างสรรค์	คิดเป็นระบบ สร้างสรรค์	คิดเป็นระบบ สร้างสรรค์	คิดเป็นระบบ สร้างสรรค์
สังคมและอารมณ์	ทำงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม	ทำงานเป็นทีม
ดิจิทัล	ประยุกต์ใช้ Ex. Microsoft Office, Canva, Chat GPT	ประยุกต์ใช้ Ex. Microsoft Office, Canva, Chat GPT	ประยุกต์ใช้ Ex. Microsoft Office, Canva, Chat GPT	ประยุกต์ใช้ Ex. Microsoft Office, Canva, Chat GPT
ภาวะผู้นำ	นวัตกรรมและ การเปลี่ยนแปลง	นวัตกรรมและ การเปลี่ยนแปลง	นวัตกรรมและ การเปลี่ยนแปลง	นวัตกรรมและ การเปลี่ยนแปลง

๓) ทักษะ/ความรู้เฉพาะ

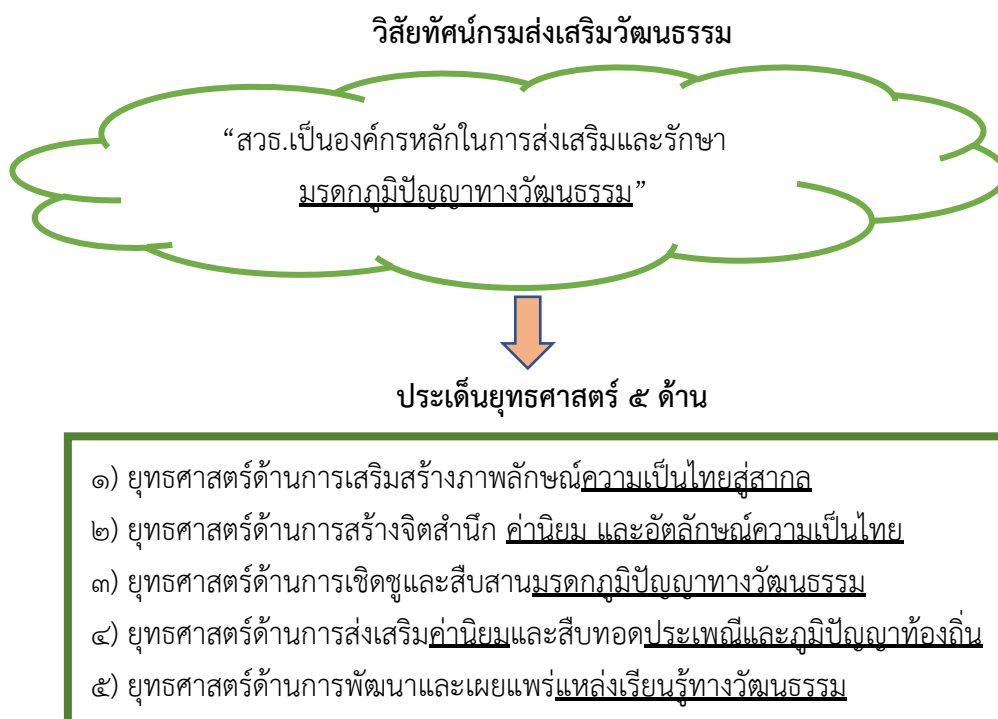
แต่ละกลุ่มเป้าหมายมีความต้องการพัฒนาทักษะความรู้เฉพาะที่แตกต่างกันออกไป กลุ่มบุคลากรแรกบรรจุมุ่งมีความสนใจที่จะพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษ/ภาษาต่างประเทศ บุคลากรที่มีประสบการณ์สนใจที่จะพัฒนาทักษะการเขียนแผนงานโครงการ บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างานต้องการพัฒนาทักษะทางกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และบุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสนใจที่จะพัฒนาและเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม



จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้เห็นได้ว่าบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะองค์ความรู้ ที่สอดคล้องตามกรอบนโยบายต่างๆ บทบาท ภารกิจขององค์กร และสายงานของตน ซึ่งสามารถนำไปสู่การกำหนดค่านิยมหลักของการพัฒนาบุคลากร ประเด็นการพัฒนา/ประเด็นยุทธศาสตร์ต่อไป

๔.๓ การวิเคราะห์ภารกิจงานหลัก (Core Functions) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน และเป็นการแปลงแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ดังกล่าว เป็นตัวแสดงให้เห็นถึงภารกิจหลัก (Core Functions) และจุดเน้นขององค์กร ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ตามวิสัยทัศน์ และประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้



จากวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้นเห็นได้ว่า สวธ. มีภารกิจหลักและจุดเน้น ประเด็นได้แก่ ๑. มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ๒. การสร้างค่านิยมและอัตลักษณ์ความเป็นไทย ๓. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม โดยภารกิจ/จุดเน้นดังกล่าว นั้น สวธ.มีภาคีเครือข่ายทั้งในรูปแบบบุคคล องค์กร ที่ร่วมดำเนินงานขับเคลื่อนให้เกิดรูปธรรม ได้แก่ สภาวัฒนธรรม สมาคม/มูลนิธิด้านศิลปวัฒนธรรม ศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม ภาคเอกชนต่าง ๆ

ภารกิจหลัก/จุดเน้นของ สวธ.	เป้าหมาย	ทักษะ/ค.รู้ ที่คนสวธ. ควรมี
มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม (ICH)	- ICH ได้รับการขึ้นบัญชีฯ ชาติ - ICH ขึ้นทะเบียน UNESCO - คนไทยภาคภูมิใจและเห็นคุณค่า ICH	- พ.ร.บ. ICH ๒๕๕๙ - อนุสัญญา ICH ค.ศ. ๒๐๐๓ - ภาษาอังกฤษ - ความคิดสร้างสรรค์ - เทคโนโลยีดิจิทัล
การสร้างค่านิยมและอัตลักษณ์ความเป็นไทย	- ประชาชนมีส่วนร่วมและพึงพอใจในการเข้าร่วมเทศกาล/ประเพณี	- การจัดทำสื่อ PR - ความคิดสร้างสรรค์

ภารกิจหลัก/จุดเน้นของ สวธ.	เป้าหมาย	ทักษะ/ค.ร.ู้ ที่คนสวธ. ควรมี
	- ประชาชนมีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิต	- การบริหารโครงการ - การประสานงาน
การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม	ประชาชน/ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการใช้บริการแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม	- การประสานงาน - การบริการ - การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม - ภาษาอังกฤษ
การส่งเสริมเครือข่ายทางวัฒนธรรม	องค์กรภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรมมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและเผยแพร่งานวัฒนธรรม	- การประสานงานเครือข่ายฯ - พ.ร.บ.วัฒนธรรมแห่งชาติฯ - ความรู้ทาง ICH เบื้องต้น - ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภากวัฒนธรรม

๔.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

ใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ PEST Analysis คือ ปัจจัยภายนอก ๔ ด้าน ได้แก่ P = Political, E = Economic, S = Social และ T = Technology ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

❖ การเมือง (Politics)

นโยบาย One Family One Soft Power (OFOS) เป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญที่รัฐบาลภายใต้การนำของพรรคเพื่อไทยได้ให้ความสำคัญต่่อนโยบายนี้เป็นอย่างมาก มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ซอฟต์แวร์แห่งชาติ โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ รวมทั้งคณะกรรมการพัฒนาซอฟต์แวร์แห่งชาติ เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับ Soft Power ในแต่ละด้าน และการจัดตั้ง Thailand Creative Content Agency (THACCA) คือ หน่วยงานที่รวบรวมงบประมาณและภารกิจที่เคยใช้สนับสนุนอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไว้ที่เดียว ไม่ให้กระจัดกระจาย และมีการวางแผนงานร่วมกันทั้งหน่วยงานรัฐและเอกชนอย่างมียุทธศาสตร์ เพื่อให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ของประเทศไทยเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ^๓ โดยมี ๑๑ อุตสาหกรรมสร้างสรรค์เป้าหมาย ดังนี้

^๓ <http://www.thacca.go.th/about>



นอกจากนี้ สถานการณ์ทางการเมืองที่ผ่านมาที่มีความไม่แน่นอน รวมทั้งการเป็นรัฐบาลผสม ที่ขาดความเป็นเอกภาพและเสถียรภาพ ย่อมส่งผลต่อการบริหารราชการแผ่นดินในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดนโยบาย และการจัดทำคำของบประมาณของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ

❖ เศรษฐกิจ (Economic)

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายทางเศรษฐกิจในหลายด้าน สภาพเศรษฐกิจ หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - ๑๙ เริ่มฟื้นตัวขึ้น การขยายตัวในภาคอุตสาหกรรม การส่งออกมีทิศทางที่ดีขึ้น ภาคการท่องเที่ยวและบริการกลับมาเป็นปกติจากข้อมูลของสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗) รายงานว่าแนวโน้มเศรษฐกิจไทยปี ๒๕๖๗ คาดว่า จะขยายตัวร้อยละ ๒.๐ - ๓.๐ (ค่ากลางการประมาณการร้อยละ ๒.๕) ปรับตัวดีขึ้นอย่างช้า ๆ อย่างไรก็ดี ยังมีความท้าทายและภัยคุกคามต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจ เช่น ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ ระหว่างรัสเซียกับยูเครน และอิสราเอลกับกลุ่มฮามาส การเปิดเขตการค้าเสรี (FTA) ตลอดจนการทะลักของสินค้าออนไลน์ ทำให้สินค้าราคาถูกจากประเทศจีนที่มีต้นทุนการผลิตต่ำ ส่งผลกระทบต่อธุรกิจขนาดกลางและธุรกิจขนาดเล็ก รวมทั้งอุตสาหกรรมวัฒนธรรมสร้างสรรค์ เช่น ชามตราไก่ จังหวัดลำปาง กำลังเผชิญภัยคุกคามจากสินค้าจีนอย่างมาก ย่อมส่งผลต่อการผลิต การจ้างงานคนในพื้นที่ และอาจทำให้มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในชุมชนเกิดความเสี่ยงต่อการสูญหายมากยิ่งขึ้น

^๔ ข้อมูลสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗

❖ สังคม (Social)

การเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม ค่านิยม และพฤติกรรมในปัจจุบันแสดงให้เห็นได้ว่ารูปแบบการใช้ชีวิตของคนไทยมีความรวดเร็วในทุกมิติ อันเป็นผลกระทบจากเทคโนโลยี รวมทั้งสื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทอย่างมากต่อการดำรงชีวิต นอกจากประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร การใช้สื่อเพื่อความบันเทิง ที่สามารถใช้ได้ในทุกสถานที่และเวลา ยังเป็นตัวกำหนดความคิดและพฤติกรรมของคนในสังคมให้มีทิศทางที่เป็นทั้งด้านบวกและลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกลั่นแกล้งในโลกไซเบอร์ (Cyber Bullying) ที่มีจำนวนและความรุนแรงมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ (Aged Society) เป็นอันดับ ๒ ในกลุ่มประเทศอาเซียน รองจากประเทศสิงคโปร์^๕ สวนทางกับอัตราการเกิดที่มีแนวโน้มลดลงในทุก ๆ ปี ปรากฏการณ์ดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาประเทศหลายด้าน อาทิ การชะลอตัวทางเศรษฐกิจ การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายจำนวนมากเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ การขาดแคลนแรงงาน ปัญหาด้านสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีภารกิจการสร้างค่านิยมและอัตลักษณ์ความเป็นไทย การส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม การสนับสนุนการดำเนินงานของศิลปินแห่งชาติ ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม ซึ่งล้วนแต่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน ดังนั้น จึงควรมีแผนการบริหารและพัฒนากำลังคนให้มีทักษะและความรู้ในการริเริ่ม สืบสาน พัฒนา ต่อยอด และปรับปรุงเพื่อที่ยกระดับภารกิจกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว

❖ เทคโนโลยี (Technology)

ประเทศไทยมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลในบุคลากรภาครัฐ ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริการสาธารณะ ประกอบกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และจำแนกบุคลากรภาครัฐเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) ให้มีกรอบแนวคิดและทักษะดิจิทัล

^๕ ดร.นพ.วิรัช เกษมทรัพย์. ๒๕๖๔. “ไทยพร้อมหรือไม่ กับการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์” (ออนไลน์)

ส่วนที่ ๕

สาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ “บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมทุกกลุ่มเป้าหมายมีทักษะ ความรู้ และสุขภาวะที่ดี เพื่อขับเคลื่อนงานให้มีประสิทธิภาพ”

ค่านิยมหลักของการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

D : Development พัฒนาบุคลากร สวธ.ให้มีกรอบความคิดและทักษะที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าขึ้น

C : Creative ส่งเสริมให้บุคลากร สวธ. มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม ๆ พร้อมริเริ่มสิ่งใหม่

P : Professional ส่งเสริมให้บุคลากร สวธ. มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติการ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การสร้างกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development Organization)

เป้าหมาย : บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีความกระตือรือร้น มีความสนใจที่จะเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ และนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร

กลยุทธ์ : ๑. สร้างสภาพแวดล้อมองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็น และเคารพในความหลากหลายทางความคิด

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills) และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

๓. ส่งเสริมการพัฒนาตนเองในรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา/ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills)

๒. ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้แก่บุคลากรในช่องทางต่างๆ ได้แก่ ไลน์กลุ่ม บัญชีประกาศ ระบบเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์ภายใน สวธ. (Intranet)

๓. ร้อยละของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มงาน/กอง

โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญหรือควรขับเคลื่อน (Flagship Project)

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การฝึกอบรมหลักสูตรกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	กลุ่มพัฒนาบุคลากร ทางวัฒนธรรม สล.

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๒	การจัดทำหลักสูตรการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรต่างวัย เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย	กลุ่มพัฒนาบุคลากร ทางวัฒนธรรม สล.
๓	การพัฒนาศักยภาพข้าราชการและบุคลากรรุ่นใหม่ สวธ. (DCP New Gen)	กลุ่มพัฒนาบุคลากร ทางวัฒนธรรม สล.
๔	การพัฒนาทักษะหัวหน้างาน	กลุ่มพัฒนาบุคลากร ทางวัฒนธรรม สล.
๕	การทำงานเป็นทีม TEAM BUILDING	กลุ่มพัฒนาบุคลากร ทางวัฒนธรรม สล.
๖	การเผยแพร่องค์ความรู้ในช่องทางต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	ทุกหน่วยงาน
๗	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบการเรียนออนไลน์	บุคลากรทุกคน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับศักยภาพบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้มีความพร้อม และความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีทักษะ ความรู้ สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร รวมทั้งความเชี่ยวชาญในสายงานของตน

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้มีทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills) ตามบทบาทและสายงานของตน

๒. เสริมสร้างบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ที่สอดคล้องกับภารกิจ/จุดเน้นของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๓. พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำหรือหลักสูตรการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔. กำหนดกรอบมาตรฐานทักษะ/ความรู้เฉพาะสายงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม จำนวน ๒๓ สายงาน

ตัวชี้วัด : ๑. บุคลากร สวธ. เข้าร่วมฝึกอบรมของหน่วยงานภายนอก จำนวนไม่ต่ำกว่า ๓๐ คน/ปี

๒. ร้อยละของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมในสายงานนักวิชาการวัฒนธรรม (Core Function) ได้รับการพัฒนา/ฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงาน

๓. ร้อยละของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมในสายงานสนับสนุน (Support Staff) ได้รับการพัฒนา/ฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะสายงาน เช่น นิติกร การเงินและบัญชี ประชาสัมพันธ์ ช่างศิลปกรรมนายช่างเทคนิค ฯลฯ

๔. ร้อยละของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร

๕. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำกรอบมาตรฐานทักษะ/ความรู้เฉพาะสายงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม จำนวน ๒๓ สายงาน

โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญหรือควรขับเคลื่อน (Flagship Project)

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมของหน่วยงานภายนอก อาทิ - หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง - หลักสูตรนักบริหารงบประมาณระดับสูง - หลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง ฯลฯ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร ทางวัฒนธรรม สล.
๒	การฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างทักษะทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป อาทิ พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๕) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	กลุ่มพัฒนาบุคลากร ทางวัฒนธรรม สล.
๓	การประชุมเชิงปฏิบัติการ/ฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงาน	กลุ่มพัฒนาบุคลากร ทางวัฒนธรรม และ กลุ่มแผนงานและงบประมาณ สล.
๔	การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะ ความรู้ ที่สอดคล้องกับภารกิจ/จุดเน้นของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ได้แก่ - มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม (ICH) - การสร้างค่านิยมและอัตลักษณ์ความเป็นไทย - การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม - การส่งเสริมเครือข่ายทางวัฒนธรรม (สภาวัฒนธรรม ศิลปินแห่งชาติ ภาคเอกชน มูลนิธิ/สมาคม)	กลุ่มพัฒนาบุคลากร ทางวัฒนธรรม สล. ร่วมกับ กอง/สำนัก/สถาบัน/ศวท./อป. /กลุ่มรายงานตรงอธิบดี
๕	การจัดทำมาตรฐานทักษะเฉพาะสายงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม จำนวน ๒๓ สายงาน	กลุ่มพัฒนาบุคลากร ทางวัฒนธรรม และกลุ่มบริหารบุคคล สล.

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้มีรอบความคิด และทักษะด้านดิจิทัล

เป้าหมาย : บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ

กลยุทธ์ : ๑. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) มีความเชี่ยวชาญในบทบาท/สายงาน
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับภารกิจของตน

- ตัวชี้วัด : ๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) ได้รับการฝึกอบรมด้านดิจิทัล จำนวนไม่ต่ำกว่า ๓ หลักสูตร/คน/ปี
๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) ได้รับการฝึกอบรมด้านดิจิทัล ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน/ปี

โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญหรือควรขับเคลื่อน (Flagship Project)

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การเสริมสร้างทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร Non-IT - หลักสูตรการประยุกต์ใช้ AI - หลักสูตรเพิ่มพูนทักษะ (Reskill) การใช้ Microsoft Office - หลักสูตรการใช้โปรแกรมออกแบบ เช่น Canva Adobe Photoshop ฯลฯ	กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม และกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ สล.
๒.	การส่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานด้านดิจิทัล	กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม สล.

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

เป้าหมาย : บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีคุณภาพชีวิตทั้งทางกาย (Physical) และจิตใจ (Mental) เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work - life balance)

- กลยุทธ์ : ๑. ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการดูแลรักษาสุขภาพกาย
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะทางสังคมและอารมณ์

- ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา/ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์
๒. ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี

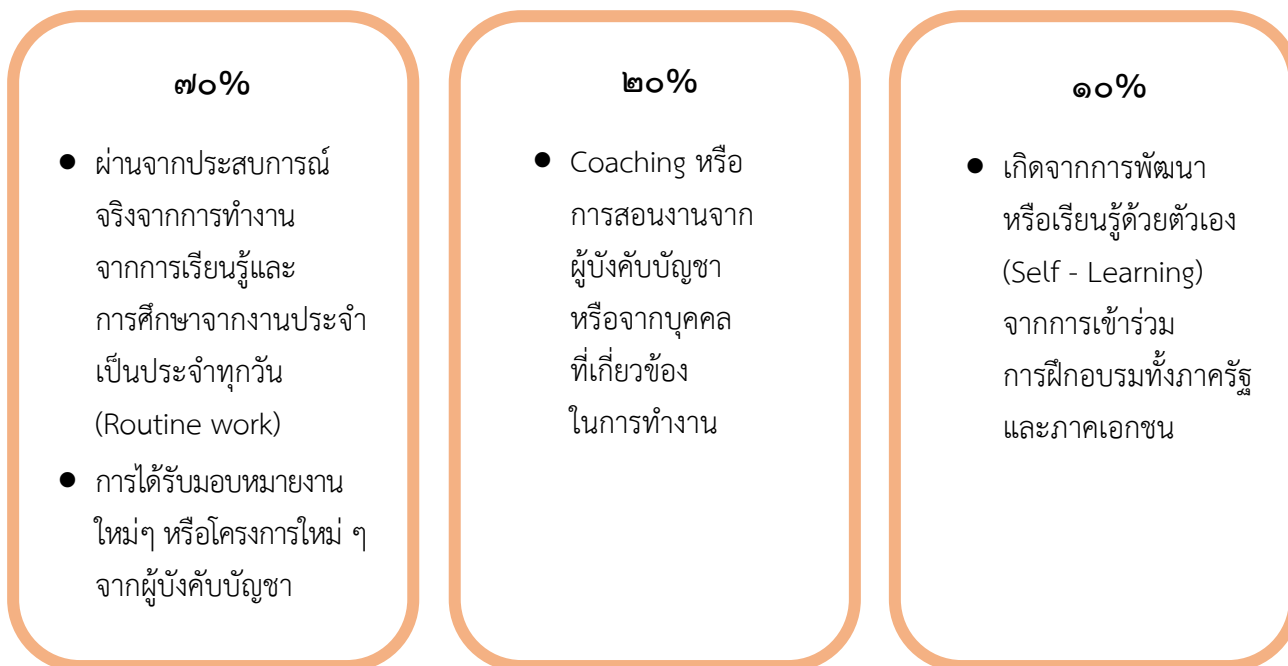
โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญหรือควรขับเคลื่อน (Flagship Project)

ลำดับที่	กิจกรรม/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม สล.
๒	การพัฒนาสุขภาวะทางจิตใจและอารมณ์	กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม สล.
๓	การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม (เข้าวัด ปฏิบัติธรรม)	กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม สล.

ส่วนที่ ๖

การนำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามและประเมินผล

๖.๑ การเรียนรู้ในรูปแบบสัดส่วน ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ โดยกรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



๖.๒ วิธีการพัฒนา

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ได้กำหนดกรอบแนวคิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development) โดยวิธีการเรียนรู้ หรือการได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และ วิเคราะห์อุปสรรคที่อาจขัดขวางการเรียนรู้ รวมทั้งการสนับสนุนเพื่อให้การเรียนรู้ไม่ติดขัด และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหลังการเรียนรู้ อาทิ การประเมินสมรรถนะ แต่ละบุคคลจากการทำแบบทดสอบ Pre – test และ Post -test หรือเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย โดยมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรดังนี้

๖.๒.๑ การพัฒนาบุคลากรโดยการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน/โครงการ ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร การฝึกอบรมจะยึดหลักเกณฑ์ การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development) และจะดำเนินการรายงานการดำเนินการและติดตามประเมินตามหลักเกณฑ์สมรรถนะของแต่ละบุคคล

๖.๒.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการอื่น ๆ ดังนี้

๑) On The Job Training (OJT) หรือการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง จากการให้คำแนะนำเชิง ปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงาน ปกติซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill –Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง (Self - Learning) พร้อมทั้งการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มวัยในกรมส่งเสริมวัฒนธรรมสามารถทำงานตามคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ถึง กระบวนการปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานและรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๒) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการสับเปลี่ยน หมุนเวียน ให้บุคลากรไปปฏิบัติงาน ในหน้าที่อื่นๆ โดย งานที่หมุนเวียนอาจอยู่ในส่วนใดของโครงสร้าง องค์กรก็ได้ เช่น การหมุนเวียนภายในกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม หรือระหว่างสำนัก เพื่อจะได้เรียนรู้และรับประสบการณ์ใหม่ๆ และเป็นองค์กรที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

๓) การสอนแนะนำงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่าสนใจ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และสามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาและต่อยอด (Learning and Development) จากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและพนักงาน โดยสามารถสอนในรูปแบบกลุ่มขนาดเล็กหรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔) การติดตามสังเกต (Job shadowing) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเป็นเทคนิคการสร้าง และทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้บุคลากรรับรู้และเป็นแบบอย่างให้พนักงานได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นในกาปฏิบัติงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการ งานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ (Short –Term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือเป็นปี ทั้งนี้ การติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรมจาก แม่แบบนั้นจะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคลากร หรือจะเป็น การมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชา ที่ให้บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ โดยเทคนิคดังกล่าวนี้ มักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนา พนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่งให้ได้มีโอกาสติดตามผู้บริหาร ระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาสศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Path)

๕) การมอบหมายงาน (Job Assignment) เป็นเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะที่เน้นการทำงานจริงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเพื่อการเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) จากการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน โดยงานที่ได้รับมอบหมายจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้บุคลากรเกิดความชำนาญในงานและใช้ความคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดอย่างเป็นระบบในการทำงาน และการมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานขึ้นเพิ่มขึ้นจากการบริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นการเพิ่มทักษะด้านการการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development)

๖) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นการมอบหมายโครงการให้บุคลากรได้ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการ ที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก โดยการมอบหมายโครงการ ผู้บังคับบัญชาจะกำหนด ช่วงเวลาที่ชัดเจนในการบริหารโครงการ ที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการ เป็นระยะและการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การพูดคุยกับพนักงานเป็นระยะถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของพวกเขา รวมถึง แผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับพนักงานประสบความสำเร็จ

๗) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง เป็นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือเป็นการดูจากงานลักษณะงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้เห็น ประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งบุคลากรยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้การดูงาน นอกสถานที่โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วยการดูงานภายในประเทศและการดูงานในต่างประเทศ

๘) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ เพื่อให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development) ในทุกกลุ่มวัย ซึ่งสามารถเรียนรู้โดยการใช้สื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การเรียนแบบ E-Learning หรือเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ต้อง เรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราเรียน เป็นต้น

๙) การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ใหม่ ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เน้นการพูดคุย ระดมความคิดเห็นของกลุ่มงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยน มุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาท สำคัญมากในการกระตุ้นจิตใจให้ผู้เข้าร่วม ประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน การจัดประชุม/สัมมนาที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเน้นการประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยจัดให้มีการทำกิจกรรม กลุ่ม หรือหารือ เกี่ยวกับกรณีศึกษาต่างๆ โดยเครื่องมือพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ ๑) การประชุม/สัมมนาภายในส่วนราชการ ๒) การประชุมสัมมนาภายนอกส่วนราชการ เป็นการ ประชุมสัมมนาที่จัดขึ้นโดยสถาบัน องค์กร สมาคม หรือบริษัทภายนอก เป็นต้น

๑๐) การทำกิจกรรม (Activity) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่ให้ผู้บุคลากรปฏิบัติงานจริง จากกิจกรรม ต่างๆ ที่กำหนดขึ้น เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น สดระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดให้ผู้บุคลากรเกิดความร่วมมือ สามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการ เรียนรู้ร่วมกันเครื่องมือการทำกิจกรรมแบ่ง ๒ รูปแบบ ดังนี้ ๑) การทำกิจกรรมภายในหน่วยงาน เป็นการมอบหมายให้ บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกัน ภายในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งเป็นการทำกิจกรรมตามโครงการต่างๆที่ได้จัดขึ้น ๒) การทำ กิจกรรมภายนอกหน่วยงานหรือกิจกรรมขององค์กร เป็นกิจกรรมที่หน่วยงานที่ต่างกันทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานระหว่างหน่วยงานที่ต้องทำงาน ในพื้นที่เดียวกัน

๖.๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้วยตัวชี้วัดด้านการพัฒนารายบุคคลตามระดับต่างๆและ จากการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self – Learning) การสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำไปใช้เพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือตามสายงานที่ปฏิบัติ โดยได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อใช้ประกอบการประเมินตัวชี้วัด รายบุคคล ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ

๖.๓ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

๓.๑ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้การสนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานพร้อมทั้งให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม และร่วมกัน ผลักดันการดำเนินการ กำกับการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

๓.๓ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความตั้งใจ และพร้อมในการรับการอบรมและการนำ องค์ความรู้ ประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติจริง เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development)

๓.๔ การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่น สนับสนุนงบประมาณ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลักสำคัญ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๓.๕ การบูรณาการแผนงาน โครงการ ที่มีลักษณะเหมือนกัน คล้ายคลึงกัน และดำเนินการ พัฒนาร่วมกัน

๖.๔ การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้มีการติดตามความก้าวหน้าและความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร จึงกำหนดให้มีการติดตาม รายงานผลการดำเนินงาน โดยดำเนินการติดตามผลเป็นรายไตรมาสหรือรวมทั้ง ๔ ไตรมาส ดังนี้

ไตรมาสที่ ๑ รายงานผลการดำเนินงานภายในสิ้นเดือนมกราคม

ไตรมาสที่ ๒ รายงานผลการดำเนินงานภายในสิ้นเดือนเมษายน

ไตรมาสที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงานภายในเดือนกรกฎาคม

ไตรมาสที่ ๔ รายงานผลการดำเนินงานภายในกลางเดือนตุลาคม

ทั้งนี้ กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรมจะดำเนินการจัดทำแบบรายงานความก้าวหน้า และความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามรายไตรมาส รวมทั้งแบบรายงานสรุปผลการเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกเพื่อสรุปภาพรวมผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา และสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุง การดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป

ภาคผนวก



คำสั่งกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
ที่ ๑๔๔๔/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ รวมทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถบูรณาการความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. รองอธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ที่ได้รับมอบหมาย | รองประธานคณะทำงาน |
| ๓. เลขาธิการกรม | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารบุคคล | คณะทำงาน |
| ๖. นางมีหนี่ เต่งตระกูล
นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๗. นายพิเศษ วัฒนกุลวิวัฒน์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๘. นางสาวศุภฤทัย พิลาไชย
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๙. นางสาวเพ็ญเพ็ญ โทธามภักดิ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๑๐. นางอมรรัตน์ ระฆังทอง
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๑๑. นางสาวมนัสนันท์ สุริยนการณ
พนักงานธุรการ ส ๓ | คณะทำงาน |
| ๑๒. นางสาวณัฏฐา เขียนทองกุล
นักทรัพยากรบุคคล | คณะทำงาน |
| ๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม | คณะทำงานและเลขานุการ |

๑๔. นายวรพล กลิ่นสุคนธ์

นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ

คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๑๕. นางสาวพิชชาภา เจริญพระ

นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ

คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๒. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓. ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

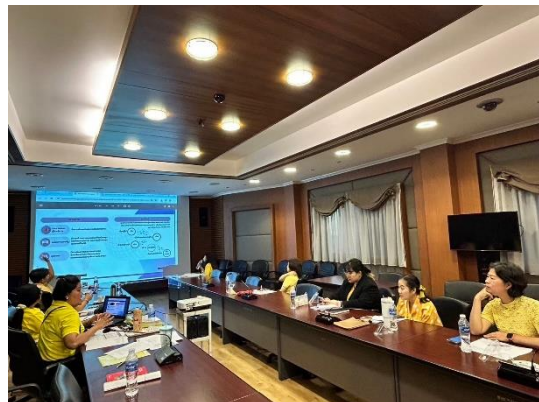


(นายโกวิท ผกามาศ)

อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ภาพการประชุมหรือการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมบุญเจิม - ไบตอง กรมส่งเสริมวัฒนธรรม



ภาพการประชุมประชุมพิจารณา (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๒๐๗ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม





แบบสำรวจความต้องการด้านการพัฒนาสมรรถนะและฝึกอบรมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หรือเติมคำในช่องว่างที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

๑.๑ เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ ไม่ระบุ

๑.๒ กลุ่มเป้าหมาย

- ☐ บุคลากรแรกบรรจุ (อายุราชการ ๐ - ๒ ปี)
- ☐ บุคลากรที่มีประสบการณ์ (อายุราชการ ๒ ปี ขึ้นไป)
- ☐ บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (ผอ.กลุ่ม/หน.กลุ่ม/หน.ฝ่าย)
- ☐ บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์/อป. และผชช.ด้านเครือข่ายและชุมชน
- ☐ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

๑.๓ ตำแหน่ง ☐ ประเภทวิชาการ ☐ ประเภททั่วไป ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ ลูกจ้างรายรับ ศวท.
☐ พนักงานราชการ ☐ อื่นๆ

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะและทักษะ กรุณาใส่ ☒ ลงในช่องว่าง (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

๒.๑ การพัฒนาสมรรถนะหลักด้านใดที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา

- ☐ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ทำงานให้ดีขึ้นหรือดีกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการทำงานที่ท้าทายและการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ)
- ☐ การบริการที่ดี (มีความตั้งใจในการให้บริการต่อประชาชนรวมถึงบุคคลภายในและภายนอกองค์กร)
- ☐ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (มีความสนใจใฝ่รู้ในงานของตนเอง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน)
- ☐ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (ดำรงตนและประพฤติตนอย่างถูกต้องทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาข้าราชการ)
- ☐ การทำงานเป็นทีม (ตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น อยากเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือหน่วยงาน รวมถึงปฏิสัมพันธ์ ที่ดีต่อสมาชิกในกลุ่มหรือหน่วยงาน)

๒.๒ ทักษะด้านใดที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา

ทักษะการรู้คิด

- ☐ การคิด วิเคราะห์ และวิพากษ์
- ☐ การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์
- ☐ การเรียนรู้ที่จะรักเรียน

ทักษะทางสังคมและอารมณ์

- ☐ การตระหนักถึงความสามารถของตนเอง
- ☐ การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น
- ☐ การทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบในหน้าที่

ทักษะดิจิทัล

- ☐ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายดิจิทัล
- ☐ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- ☐ ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

ทักษะด้านภาวะผู้นำ

- ☐ ความเป็นมืออาชีพ
- ☐ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
- ☐ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

๒.๓ ทักษะ/ความรู้เฉพาะ ที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา

- | | |
|---|---|
| ☐ ความรู้เกี่ยวกับมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม | ☐ การเขียนแผนงาน/โครงการ |
| ☐ ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานทางเครือข่ายวัฒนธรรม | ☐ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม |
| ☐ ทักษะการประสานงานเครือข่ายทางวัฒนธรรม | ☐ การบริหารจัดการทางวัฒนธรรม |
| ☐ ความรู้เกี่ยวกับงานภาพยนตร์และวีดิทัศน์ | ☐ เทคโนโลยีสารสนเทศ |
| ☐ นโยบาย Soft Power | ☐ การบริหารจัดการคลังข้อมูลทางวัฒนธรรม |
| ☐ ภาษาอังกฤษ/ภาษาต่างประเทศ | ☐ ระเบียบ กฎหมายต่างๆ |
| ☐ เทคโนโลยี/นวัตกรรมด้านศิลปะการแสดง | |
| ☐ อื่นๆ โปรดระบุ..... | |

๒.๔ รูปแบบการพัฒนา/ฝึกอบรม

- ☐ การจัดฝึกอบรมนอกสถานที่และศึกษาดูงาน
- ☐ การจัดฝึกอบรมในกรม
- ☐ หลักสูตรออนไลน์

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอให้ทุกท่านที่ตอบแบบสำรวจนี้จึงมีแต่ความสุข ความเจริญ ยิ่งๆขึ้นไป
กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม สล. โทร ๑๕๑๔



แบบรายงานสรุปผลการเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ
ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก

ตามที่ ข้าพเจ้า (นาย / นาง / นางสาว)นามสกุล.....

ตำแหน่งสังกัดกลุ่ม.....

กอง/สำนัก..... ได้เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตร

ระหว่างวันที่ ถึงวันที่

เป็นเวลารวมทั้งสิ้น เดือน..... วัน.....ชั่วโมง

รูปแบบการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ

☐ Onsite ในสถานที่ ณ

☐ Online (อบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Zoom Meeting, Webex, Microsoft Team)

☐ Hybrid (ทั้งในสถานที่และออนไลน์)

หน่วยงานที่จัด.....

ค่าลงทะเบียน จำนวน..... บาท

กรุณารอกข้อมูลสรุปผลการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยสังเขป

๑. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมฯ

.....

.....

.....

.....

๒. เนื้อหา และหัวข้อวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรมฯ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมฯ

☐ ต่อตนเอง ได้แก่

.....

.....

.....

☐ ต่อหน่วยงาน ได้แก่.....

.....

.....

๔. ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

๕. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

๖. หลักฐานแสดงการสำเร็จการฝึกอบรม เช่น สำเนาประกาศนียบัตร สำเนาวุฒิบัตร สำเนา
เกียรติบัตร (ถ้ามีกรุณาแนบ)

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่เดือน.....พ.ศ.