

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมในรายมิติของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ ๑ การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของ สวธ.

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑. เพื่อวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	การดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง เช่น การปรับปรุงโครงสร้างภายใน การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน การบริหารอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ธ.ค. ๖๗

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒ การสื่อสารนโยบาย มาตรฐาน และแนวทางของระบบการประเมินผลงาน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๒. การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗)	ร้อยละความสำเร็จการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย. ๖๘

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม การพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๓.๑ เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้า จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร เพื่อให้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	ระดับความสำเร็จในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร เพื่อให้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย. ๖๘
	การสรรหา คัดเลือก และ บรรจุแต่งตั้ง เพื่อทดแทน	ระดับความสำเร็จของการสรรหา คัดเลือก และ บรรจุแต่งตั้ง เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย. ๖๘

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การพัฒนาระบบจัดการความรู้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๓.๒ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ในแต่ละกลุ่มงาน ประกอบด้วยกิจกรรม ๓ ส่วน - การพัฒนารอบแนวคิด ทักษะ และ สุขภาวะที่ดี เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมี ประสิทธิภาพ - การฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนา บุคลากรทางวัฒนธรรม - การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ภายนอก	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนดจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๙๐๐,๐๐๐ (งบประมาณ สล. ๔๐๐,๐๐๐ งบประมาณ กกช. ๕๐๐,๐๐๐)	ต.ค.๖๗ - ก.ย. ๖๘

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔ การเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๔.๑ เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส	กิจกรรมพัฒนาและทบทวนเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใสของ สวธ.	ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมพัฒนาและทบทวนเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใสของ สวธ.	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค.- ก.ค. ๖๘
๔.๒ เพื่อส่งเสริมให้ระบบการประเมินผลมีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่องค์กรคาดหวัง	เช่น การจัดทำสมรรถนะและการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหาร			
๔.๓ เพื่อการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกกระดับ โดยการค้นหาความต้องการของบุคลากรแรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับ	กิจกรรมสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยข้าราชการพลเรือนและค่านิยมในการปฏิบัติงานของ สวธ.	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค.- ก.ค. ๖๘
๔.๔ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๔.๕ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำความดีและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ	กิจกรรมคัดเลือกบุคคลต้นแบบตามคุณธรรมหลัก ๕ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และด้านยึดมั่นตามหลักธรรมทางศาสนาในระดับกรมและระดับกอง/สำนัก	ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรมคัดเลือกบุคคลต้นแบบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข
พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๕.๑ เพื่อส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	กิจกรรมการจัดสวัสดิการตามระเบียบกรมส่งเสริมวัฒนธรรมว่าด้วยการจัดการสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๘	ร้อยละความสำเร็จในการจัดสวัสดิการตามระเบียบกรมส่งเสริมวัฒนธรรมว่าด้วยการจัดการสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๘ เช่น การจัดพื้นที่ออกกำลังกายสำหรับ บุคลากร สวธ. การปรับปรุงพื้นที่จอดรถสำหรับ บุคคลภายในและภายนอก การจัดรายการผ่านเสียง ตามสาย เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย. ๖๘
๕.๒ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล	กิจกรรม ตักบาตรทุกเดือน	จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย. ๖๘
๕.๓ เพื่อส่งเสริมรักษาสุขภาพของบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้สามารถพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ตรวจสุขภาพประจำปี	ปีละ ๑ ครั้ง (มีการติดตามทุก ๔ เดือน)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๗ - ก.ย. ๖๘

หมายเหตุ : แผนปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมในรายมิติของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR scorecard) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
๑.	ส่งบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก	๒๐๐,๐๐๐ บาท	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
๒.	การพัฒนากรอบแนวคิด ทักษะ และสุขภาวะที่ดีเพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๓๐๐,๐๐๐ บาท	มี.ค. - ก.ย. ๖๘
๓.	การฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม	๔๐๐,๐๐๐ บาท	ต.ค. ๖๗. - ก.ย. ๖๘
๔.	การตรวจสอบสุขภาพประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘