



แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. **2569**



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมในรายมิติของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR scorecard)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 1 การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของ สวธ.

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
1. เพื่อวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	การดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กรระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง เช่น การปรับปรุงโครงสร้างภายใน การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน การบริหารอัตราร่วงจากการเกษียณอายุราชการ การจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งข้าราชการ และลูกจ้างประจำ เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 - ธ.ค. 68

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2 การสื่อสารนโยบาย มาตรฐาน และแนวทางของระบบการประเมินผลงาน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
2. การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มีทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. 7)	ร้อยละความสำเร็จการปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มีทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ. 7) เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3.1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม การพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
3.1 เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้า จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรเพื่อให้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	ระดับความสำเร็จในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร เพื่อให้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
	การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	ระดับความสำเร็จของการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช่ งบประมาณ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

กลยุทธ์ที่ 3.2 การพัฒนาระบบจัดการความรู้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
<p>3.2 เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร ในแต่ละกลุ่มงาน ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ส่วน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนารอบแนวคิด ทักษะ และสุขภาวะที่ดี เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ - การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - การฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม - การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก 	<p>ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p>	<p>1,643,400</p>	<p>ต.ค. 68 - ก.ย. 69</p>

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
4.1 เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส	กิจกรรมพัฒนาและทบทวนเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใสของ สวธ. เช่น การจัดทำสมรรถนะและการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมพัฒนาและทบทวนเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใสของ สวธ.	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค. - ก.ค. 69
4.2 เพื่อส่งเสริมให้ระบบการประเมินผลมีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่องค์กรคาดหวัง				
4.3 เพื่อการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยการค้นหาความต้องการของบุคลากรแรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา	กิจกรรมสร้างความเข้าใจในเรื่อง ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน/ No Gift Policy/ สิทธิมนุษยชนแก่บุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ. - ก.ค. 69

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
4.4 เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
4.5 เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำความดี และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ	กิจกรรมคัดเลือกบุคคลต้นแบบตามคุณธรรมหลัก 6 ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และด้านยึดมั่นตามหลักธรรมทางศาสนาในระดับกรมและระดับกอง/	ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรมคัดเลือกบุคคลต้นแบบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุขพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
5.1 เพื่อส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	กิจกรรมการจัดสวัสดิการตามระเบียบกรมส่งเสริมวัฒนธรรมว่าด้วยการจัดการสวัสดิการ พ.ศ. 2558	ร้อยละความสำเร็จในการจัดสวัสดิการตามระเบียบกรมส่งเสริมวัฒนธรรมว่าด้วยการจัดการสวัสดิการ พ.ศ. 2558 เช่น การจัดพื้นที่ออกกำลังกายสำหรับบุคลากร สวธ. การปรับปรุงพื้นที่จอดรถสำหรับบุคคลภายในและภายนอกการจัดรายการผ่านเสียงตามสาย เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
5.2 เพื่อสร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล	กิจกรรมตักบาตรทุกเดือน	จำนวน 12 ครั้ง/ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
5.3 เพื่อส่งเสริมรักษาสุขภาพของบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้สามารถพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ตรวจสุขภาพประจำปี	ปีละ 1 ครั้ง (มีการติดตามทุก 4 เดือน)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

หมายเหตุ : แผนปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมในรายมิติของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR scorecard) ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



แผนพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล

ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2569

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมสำคัญ	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
1.	ส่งบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก	75,000 บาท	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
2.	การพัฒนากรอบแนวคิด ทักษะ และสุขภาวะที่ดีเพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	300,000 บาท	มี.ค. - ก.ย. 69
3.	การฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม	500,000 บาท	ต.ค. 68. - ก.ย. 69
4.	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	768,400 บาท	ต.ค. - ธ.ค. 68
5.	การตรวจสอบคุณภาพประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69