



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต
ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569)
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต
ประจำปี พ.ศ. 2569

คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต
กรมศิลปากร
มิถุนายน 2568

บทสรุปผู้บริหาร

การจัดทำ/ทบทวน แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ได้มีการพัฒนาต่อยอดจากการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัด ผู้ให้บริการ และประชาชนทั่วไป ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จะช่วยขับเคลื่อนให้กิจกรรม/โครงการที่กำหนดไว้ในแผน สามารถบรรลุเป้าหมายได้ รวมไปถึงรายละเอียดของข้อมูลกิจกรรม/โครงการ สามารถนำไปใช้ต่อยอดภารกิจหลักในภาพรวมของเงินทุนหมุนเวียนการสังคีตอีกด้วย

คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนการสังคีต หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้จะเป็นส่วนที่ส่งเสริมพัฒนาในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางเงินทุนหมุนเวียนภายใต้การดูแลของกรมบัญชีกลางต่อไป

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 โครงสร้างเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต	2
1.3 โครงสร้างการบริหารเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต	3
1.4 ข้อมูลพื้นฐานเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต	4
1.4.1 วิสัยทัศน์	
1.4.2 ภารกิจ	
1.4.3 วัตถุประสงค์	

ส่วนที่ 2 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2569

2.1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	5
2.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	5
2.3 กลุ่มเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล	5
2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต (SWOT Analysis)	6
2.5 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต	6
2.6 ขั้นตอนการจัดทำแผน	7
2.7 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิตระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569)	8
2.8 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569	13

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

3.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิตระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติ	18
3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิตระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569	19

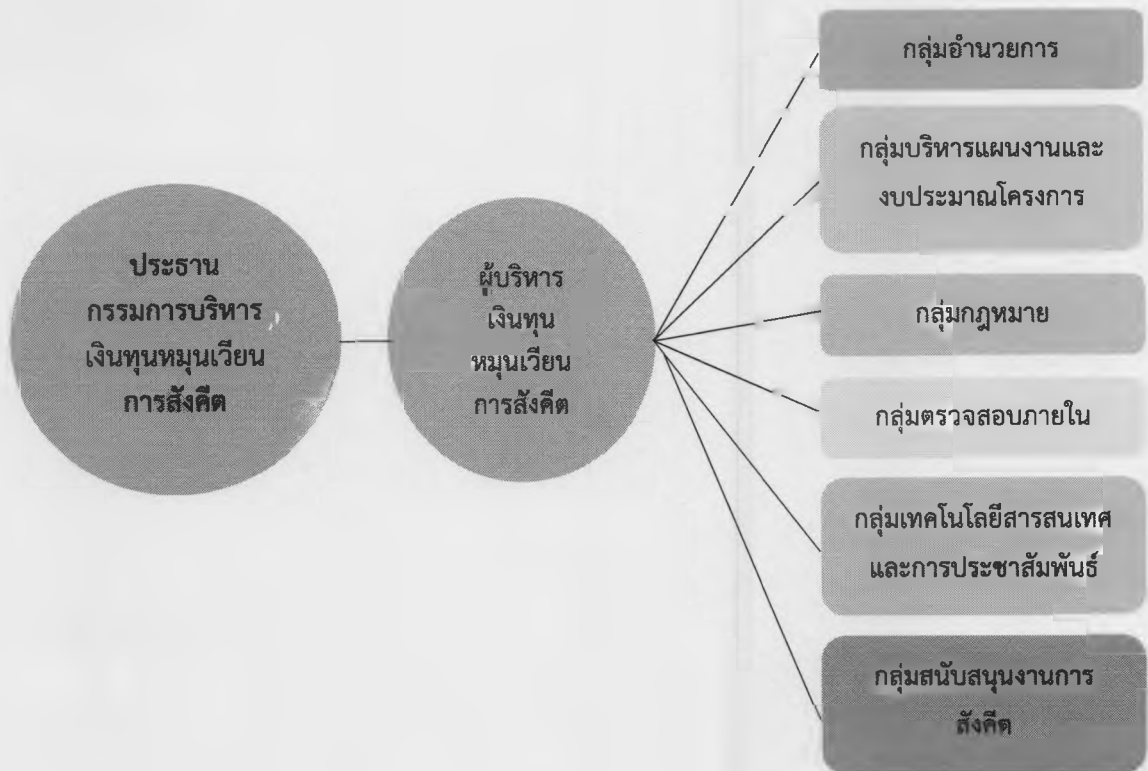
ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

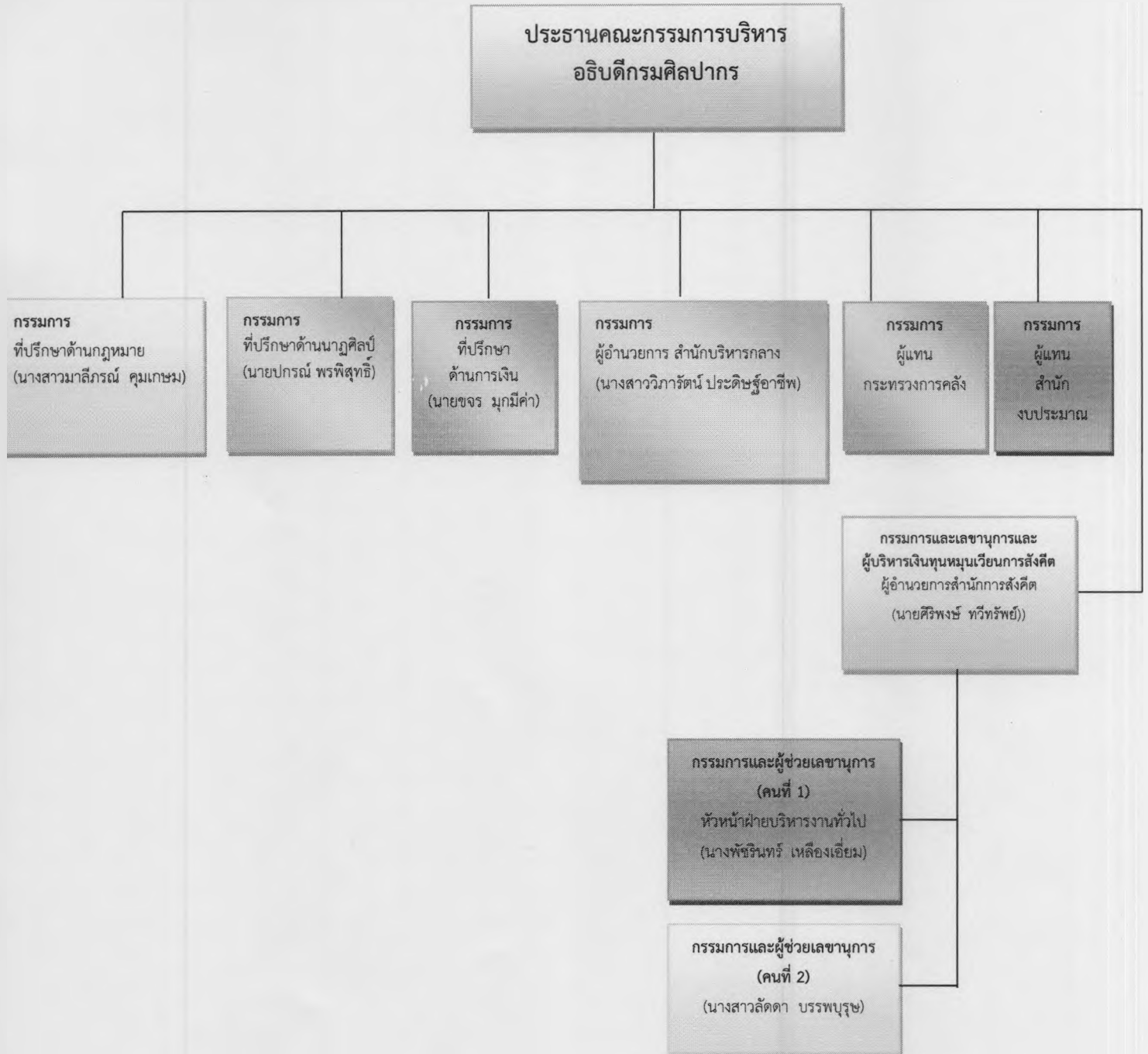
เงินทุนหมุนเวียนการสังคีตของกรมศิลปากร จัดตั้งขึ้นเพื่อนำมาใช้จ่ายในการสนับสนุน และส่งเสริมการจัดการแสดงด้านนาฏดุริยางคศิลป์ ซึ่งเป็นการธำรงคุณค่าและเอกลักษณ์มรดก ทางศิลปวัฒนธรรม ของชาติ พร้อมเผยแพร่ความรู้สู่ประชาชน เป็นรากฐานในการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของชาติอย่างยั่งยืน เงินทุนหมุนเวียนการสังคีตจึงเป็นหนึ่งในทุนหมุนเวียนที่กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ในฐานะผู้ทำหน้าที่ กำกับดูแลเงินนอกงบประมาณ ได้จัดให้มีระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนเพื่อเป็นเครื่องมือในการ ตรวจสอบและกำกับดูแลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการเงิน ด้านการสนอง ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารพัฒนา อันประกอบด้วย การทบทวน/จัดทำ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีที่มีคุณภาพ อันได้แก่ นโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบสารสนเทศที่ สนับสนุนผู้ใช้บริการภายใน และผู้ใช้บริการภายนอกเงินทุนหมุนเวียนและการตอบสนอง รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่ สำคัญของภาครัฐ .

คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนการสังคีต จึงได้มอบหมายให้คณะทำงานเงินทุน หมุนเวียนการสังคีตดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียน การสังคีต ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุน หมุนเวียนการสังคีต ประจำปี พ.ศ. 2569 เพื่อให้การส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจงานของสำนักการสังคีต กรมศิลปากร ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงรุกแบบผสมผสานในทุกมิติ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถสร้างความเชื่อมั่น จากกลุ่มเป้าหมายหลักทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนเห็นความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมของชาติ และช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของเงินทุนหมุนเวียนการสังคีต ซึ่งคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียน การสังคีตได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้กำหนดให้เป็นนโยบาย ที่สำคัญที่หน่วยงานและบุคลากรภายในทุกระดับ ต้องร่วมกันขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยมีแผนการ บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกตามข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปีที่เป็นตัวกำหนด ทิศทางแห่งความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

1.2 โครงสร้างเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต



1.3 โครงสร้างบริหารเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต



1.4 ข้อมูลพื้นฐานเงินทุนหมุนเวียนการสังคีต

1.4.1 วิสัยทัศน์

เป็นเงินทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนอนุรักษ์ พัฒนา สร้างสรรค์ เผยแพร่งานด้านนาฏดุริยางคศิลป์ เชิงคุณค่าของสำนักการสังคีต

1.4.2 ภารกิจ

- (1) สนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอด และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมด้านนาฏดุริยางคศิลป์ของสำนักการสังคีต
- (2) สนับสนุนการส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติ ด้านนาฏดุริยางคศิลป์สู่สาธารณชน
- (3) สนับสนุนงานด้านแหล่งเรียนรู้และสถานที่สำหรับจัดการแสดงเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของหน่วยงานหรือบุคคลเพื่อหารายได้บำรุงการกุศล

1.4.3 วัตถุประสงค์

เพื่อใช้จ่ายในการดำเนินการอนุรักษ์ เผยแพร่ หรือส่งเสริมวัฒนธรรมของชาติเกี่ยวกับการจัดการแสดงด้านนาฏศิลป์ โขน ละคร ดนตรีสากล ดนตรีไทย และการเล่นพื้นเมือง

ส่วนที่ 2

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิตระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569)
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569

2.1 นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(1) ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานโดยดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิตและหน่วยงานต้นสังกัด

(2) กำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

(1) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน

(2) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนผลักดันภารกิจและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิตระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569

2.3 กลุ่มเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเป้าหมายภายในเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ได้แก่ คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ผู้บริหารกรมศิลปากร พนักงานเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต และข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักการสังคิต กรมศิลปากร

2.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต (SWOT Analysis) ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต

จุดแข็ง (Strength)

- (1) เงินทุนฯ มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน
- (2) เงินทุนฯ มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเงินทุนฯ เพื่อนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน และนำไปใช้ในการอบรมพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน (Weakness)

- (1) เงินทุนฯ ยังมีข้อมูลบุคลากร ในระบบฐานข้อมูลที่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ที่สามารถตอบสนองการนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ
- (2) เงินทุนฯ ต้องรับการสนับสนุนด้านบุคลากรจากต้นสังกัดเป็นส่วนใหญ่ บุคลากรที่เป็นพนักงานของเงินทุนฯ มีไม่ครบทุกหน่วยงาน

โอกาส (Opportunities)

- (1) ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร จากหน่วยงานต้นสังกัด
- (2) บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน และแหล่งเรียนรู้จากสื่อดิจิทัล เป็นต้น

อุปสรรค (Threats)

- (1) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้เงินทุนฯ ไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยนำมาใช้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีตลอดเวลา
- (2) ค่าตอบแทนของเงินทุนฯ ต่างจากค่าตอบแทนของภาคเอกชน รวมถึงข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อาจไม่จูงใจให้พนักงานเงินทุนฯ ทำงานกับเงินทุนฯ ในระยะยาว

2.5 ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : เงินทุนหมุนเวียนการสังคิตมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต

กลยุทธ์ : พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ : บุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิตได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต

กลยุทธ์ : ดำเนินการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง

2.6 ขั้นตอนการจัดทำแผน

1) มอบหมายผู้รับผิดชอบหลักในการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569

2) ผู้รับผิดชอบจัดประชุมคณะทำงานกลุ่มย่อย เพื่อจัดทำแผนฯ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3) จัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569

4) นำเสนอแผนที่จัดทำสำเร็จและสอดคล้องเป็นไปตามแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีของเงินทุนฯ ต่อฝ่ายเลขาธิการคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ ให้ความเห็นชอบ และนำเสนอประธานคณะกรรมการฯ อนุมัติ

5) ใช้เป็นแนวทาง/คู่มือในการบริหารโครงการด้านทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต

2.7 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เงินทุนหมุนเวียนการสังคิตมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต

กลยุทธ์ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี พ.ศ.) และเป้าหมายตัวชี้วัด			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					2567	2568	2569		
1. การจัดทำแผนปฏิบัติการ - จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) - แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียน การสังคิต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	ใช้เป็นแนวทาง/คู่มือในการบริหารโครงการด้านทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต	- แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) - แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	ใช้เป็นแนวทาง/คู่มือในการบริหารโครงการด้านทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต	ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต บุคลากรของเงินทุนฯ และหน่วยงานต้นสังกัด				ไม่มีค่าใช้จ่าย	งานบุคลากร กลุ่มอำนวยการ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี พ.ศ.) และเป้าหมายตัวชี้วัด			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					2567	2568	2569		
2. กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลการปฏิบัติงานไปใช้พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน และนำไปใช้ในการอบรมพัฒนาบุคลากร	มีข้อตกลงร่วมกันในการมอบหมายงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	มีหลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผลตรงตามลักษณะงานของตำแหน่ง	บุคลากรของเงินทุนฯ และหน่วยงานต้นสังกัด	← →			ไม่มีค่าใช้จ่าย	งานบุคลากร กลุ่มอำนวยการ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี พ.ศ.) และเป้าหมายตัวชี้วัด			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					2567	2568	2569		
3. ปรับปรุง/เพิ่มเติมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร และมีข้อมูลสถิติการทำงานของบุคลากร	ใช้ในการดำเนินการเรื่องต่างๆเกี่ยวกับบุคลากรและสถิติการปฏิบัติงาน	มีฐานข้อมูลปัจจุบัน และมีข้อมูลสถิติการทำงาน	มีฐานข้อมูลที่ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน มีข้อมูลสถิติการทำงานที่ตรวจสอบได้	บุคลากรของเงินทุนฯ และหน่วยงานต้นสังกัด	← →			ไม่มีค่าใช้จ่าย	งานบุคลากร กลุ่มอำนวยการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ บุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิตได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต

กลยุทธ์ ดำเนินการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี พ.ศ.)			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					2567	2568	2569		
4. จัดบุคลากรเข้าร่วมอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงานต้นสังกัด	เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาความรู้และทักษะมากยิ่งขึ้น	บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างทั่วถึง	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการอบรมพัฒนาได้ครบถ้วน	บุคลากรของเงินทุนฯ					-งานบุคลากร กลุ่มอำนวยการ ประสานความร่วมมือจาก สำนักงานการสังคิต

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายของตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี พ.ศ.)			งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
					2567	2568	2569		
5. การดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น	มีหลักสูตรให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างทั่วถึง	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการอบรมพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศได้ครบถ้วน	บุคลากรของเงินทุนฯ	← →			ไม่มีค่าใช้จ่าย	-งานบุคลากร กลุ่มอำนวยการ ประสานความร่วมมือ มี ๑ ศูนย์ สารสนเทศ ม ร ต ก ศิลปวัฒนธรรม กรมศิลปากร

2.8 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569

โครงการ/กิจกรรมที่ 1 การจัดทำแผนปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์โครงการ ใช้เป็นแนวทาง/คู่มือในการบริหารโครงการด้านทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังกัด

ตัวชี้วัดความสำเร็จ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

เป้าหมายของตัวชี้วัด ใช้เป็นแนวทาง/คู่มือในการบริหารโครงการด้านทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังกัด

[illegible]

โครงการ/กิจกรรมที่ 2 กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

วัตถุประสงค์โครงการ ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลการปฏิบัติงานไปใช้พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน และนำไปใช้ในการอบรมพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัดความสำเร็จ มีข้อตกลงร่วมกันในการมอบหมายงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

เป้าหมายของตัวชี้วัด มีหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ลำดับ	ขั้นตอนดำเนินงาน	2568						2569								กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ		
		กค	สค	กย	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค				กย	ตค
1.	ทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเงินทุน และกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของพนักงานเงินทุน																	บุคลากร ของเงินทุนฯ	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	งานบุคลากร กลุ่ม อำนวยการ
2.	ลงนามตัวชี้วัดรายบุคคลระหว่างพนักงานเงินทุน กับผู้บริหารเงินทุน																			
3	หัวหน้ากลุ่มงานและผู้บริหารเงินทุน ดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเงินทุน																			
4	แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงาน เงินทุนทราบ																			

โครงการ/กิจกรรมที่ 3 ปรับปรุง/เพิ่มเติมข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร และมีข้อมูลสถิติการทำงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์โครงการ ใช้ในการดำเนินการเรื่องต่างๆเกี่ยวกับบุคลากรและสถิติการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ มีฐานข้อมูลปัจจุบัน และมีข้อมูลสถิติการทำงาน

เป้าหมายของตัวชี้วัด มีฐานข้อมูลที่ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน มีข้อมูลสถิติการทำงานที่ตรวจสอบได้

ลำดับ	ขั้นตอนดำเนินงาน	2568			2569								กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย		
1.	ดำเนินการรวบรวมข้อมูลของบุคลากร												บุคลากรของเงินทุนฯ	ไม่มีค่าใช้จ่าย	งานบุคลากร กลุ่มอำนวยการ
2.	งานบุคลากรนำข้อมูลเข้าในระบบฐานข้อมูล														
3.	ปรับปรุง/เพิ่มเติมฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน														

โครงการ/กิจกรรมที่ 4 การจัดอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์โครงการ เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาความรู้และทักษะมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จ จัดให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างทั่วถึง

เป้าหมายของตัวชี้วัด บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการอบรมพัฒนาได้ครบถ้วน

ลำดับ	ขั้นตอนดำเนินงาน	2568					2569								กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
		สค	กย	ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค				กย
1.	เสนอหลักสูตรการอบรมเพื่อประสานความร่วมมือหน่วยงานต้นสังกัดจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร															บุคลากรของ เงินทุนฯ	ไม่มีค่าใช้จ่าย	งานบุคลากร กลุ่มอำนวยการ
2.	เสนอขอความเห็นชอบต่อผู้บังคับบัญชา																	
3	ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร																	
4	ประเมินผลการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร																	
5	รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา																	

โครงการ/กิจกรรมที่ 5 การดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

วัตถุประสงค์โครงการ เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดความสำเร็จ จัดให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างทั่วถึง

เป้าหมายของตัวชี้วัด บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้ารับการอบรมพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศได้ครบถ้วน

ลำดับ	ขั้นตอนดำเนินงาน	2568			2569								กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		ตค	พย	ธค	มค	กพ	มีค	เมย	พค	มิย	กค	สค	กย		
1.	พิจารณาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ เงินทุนฯ												บุคลากรของเงินทุนฯ	ไม่มีค่าใช้จ่าย	งานบุคลากร กลุ่มอำนวยการ
2.	แจ้งความประสงค์เข้าร่วมอบรมของบุคลากรตาม หลักสูตรที่เลือก ในข้อ 1.														
3.	เสนอขออนุมัติต่อผู้บริหารเงินทุน เพื่อให้บุคลากรเข้า รับการอบรม														
4.	แจ้งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามวัน เวลา ที่กำหนด														
5.	รวบรวมรายงานผลต่อผู้บริหารเงินทุน (ภายหลังกลับจากอบรมทันที)														

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิตที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีการพัฒนาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงานในเรื่องการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569

2. เพื่อปรับกระบวนการและกลไกการบริหารจัดการ การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569 อย่างเป็นระบบ

3.1 แนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 25657- 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางในการนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี(พ.ศ. 25657- 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี(พ.ศ. 25657- 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดทำแนวทางเพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 25657- 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด

3. ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ และนำไปสู่การพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ว่าสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี(พ.ศ. 25657- 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติรวมทั้งสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.2 การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี(พ.ศ. 25657- 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569

การติดตาม ประเมินผลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิตบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 25657- 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569 เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมเท่าทันสถานการณ์ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1. เสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและกำหนดตัวชี้วัดแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

2. พัฒนาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี(พ.ศ. 25657- 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569 อย่างต่อเนื่อง

3. กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ระยะ 3 ปี(พ.ศ. 25657- 2569) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนการสังคิต ประจำปี พ.ศ. 2569 ทุกๆ เดือน พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการควบคุม ติดตาม และใช้เป็นกรอบแนวทางการทำงานของบุคลากร รวมทั้งใช้เป็นคู่มือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับคณะกรรมการบริหารเงินทุนซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหารฯ เพื่อประโยชน์สูงสุดของเงินทุนฯ ต่อไป