



อธิบดีกรมศิลปากร

เลขที่รับ 3651

วันที่รับ 1 มี.ค. 2565

16.34น.

สำนักบริหารกลาง

รับที่ 7941

วันที่ 1 มี.ค. 2565

เวลา 09.48 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมศิลปากร โทร. ๐ ๒๑๖๔ ๒๕๐๑-๒ ต่อ ๔๐๒๒

ที่ วธ ๐๔๐๑.๐๒/ ๖๔๖ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอย้ายระยะเวลาการประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

เรื่องเดิม

สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดตัวชี้วัดให้ส่วนราชการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อแสดงความสอดคล้องกับนโยบายของส่วนราชการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด โดยมีหน่วยงานที่มีหน้าที่ติดตามตัวชี้วัดดังกล่าวจัดเก็บข้อมูลโดยเริ่มในช่วงเดือนเมษายนของทุกปี

ข้อเท็จจริง

๑. กรมศิลปากร ได้ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ และมีการแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมศิลปากรทราบ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒ โดยแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าวสิ้นสุดระยะเวลาการใช้งานลงในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. ปัจจุบันนโยบายและแนวทางของชาติที่ใช้เป็นแนวทางหลักในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากร อาทิเช่น กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบาย Thailand ๔.๐ นโยบายในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล รวมถึงแผนการปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี ของกรมศิลปากร ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ

๓. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตรวจสอบและทบทวนข้อมูลสถานภาพดำเนินงานของแผนงาน/โครงการในแผนยุทธศาสตร์ฯ พบว่า ปัจจุบันยังมีแผนงาน/โครงการบางส่วนของแผนยุทธศาสตร์ฯ ที่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จซึ่งควรขยายขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการออกไป

ผู้เสนอ
.....
.....
.....
ผู้ตรวจ
.....
.....

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรมีความต่อเนื่องและสามารถตอบสนองต่อตัวชี้วัดของหน่วยงานกลาง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาแล้วเห็นสมควรขยายระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และกรอบระยะเวลาดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ ไปจนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒) ทั้งนี้ระหว่างปีงบประมาณให้สามารถปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเนื้อหาแผนงาน/โครงการเพื่อความเหมาะสมได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดนำเสนออธิบดีกรมศิลปากร เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบในเนื้อหาและอนุมัติขยายระยะเวลาการประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

หรือเห็นสมควรประการใดโปรดพิจารณา

Suwanna

เรียน อธิบดีกรมศิลปากร

๑. เพื่อโปรดทราบและให้ความเห็นชอบ

ในเนื้อหา

๒. อนุมัติขยายระยะเวลาการประกาศใช้

ในแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

หรือเห็นสมควรประการใดโปรดพิจารณา

M
g
Nms
11 มี.ค. 65

รับทราบ

๑๑ มี.ค. ๖๕

(นางรัชชก โคจรานนท์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

นายธนากร เดือสุวรรณเวส
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

- กทพ

- / พลจว

- อยรช

กทพ

๑๕ มี.ค. ๖๕

(นายกิตติพันธ์ พานสุวรรณ)
อธิบดีกรมศิลปากร

แผนงาน/โครงการ

ของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมศิลปากร

ส่วนที่ขยายขอบเขตเวลาถึง พ.ศ. ๒๕๖๕

ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ส่วนที่ขยายขอบเขตเวลาถึง พ.ศ. ๒๕๖๕

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๑ : บุคลากรของกรมศิลปากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smart HR)				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ : พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการตามระดับตำแหน่ง				
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
๑. ข้าราชการกรมศิลปากรมีสมรรถนะในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	๑.๑ การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรพัฒนาข้าราชการด้านการบริหาร ๑.๑.๑ การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรด้านการบริหารสำหรับเตรียมพร้อมข้าราชการในการเลื่อนระดับตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน - ระดับชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ - ระดับชำนาญการพิเศษเป็นระดับอำนวยการ	ระดับความสำเร็จในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการของกรมศิลปากร	๕ คะแนน	กลุ่มงานพัฒนาฯ
	๑.๒ การดำเนินหลักสูตรพัฒนาข้าราชการด้านการบริหาร ๑.๒.๑ การเตรียมความพร้อมข้าราชการในการเลื่อนระดับตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน - ระดับชำนาญงานเป็นอาวุโส - ระดับชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ - ระดับชำนาญการพิเศษเป็นระดับอำนวยการ	ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงานตามหลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการของกรมศิลปากรทุกหลักสูตร	ร้อยละ ๕๐	กลุ่มงานพัฒนาฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๑.๑ : ระดับความสำเร็จในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการของกรมศิลปากร แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีร่างหลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการของกรมศิลปากร
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการนำเสนอรายงานผลการจัดทำหลักสูตรฯ ต่อผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕ คะแนน หมายถึง ได้รับการอนุมัติหลักสูตรฯ จากอธิบดีกรมศิลปากร

ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ส่วนที่ขยายขอบเขตเวลาถึง พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๑ : บุคลากรของกรมศิลปากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smart HR)				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ : พัฒนาสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐ				
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
๑. ข้าราชการกรมศิลปากรมีสมรรถนะในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	๑.๓ การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความสามารถทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐ			
	๑.๓.๑ การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่	- ระดับความสำเร็จในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่	๕ คะแนน	กลุ่มงานพัฒนาฯ
	๑.๓.๒ การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการ	- ระดับความสำเร็จในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการ	๕ คะแนน	กลุ่มงานพัฒนาฯ
	- ระดับปฏิบัติงานเป็นชำนาญงาน			
	- ระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ			

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๑.๓.๑ : ระดับความสำเร็จในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีร่างหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการนำเสนอรายงานผลการจัดทำหลักสูตรฯ ต่อผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕ คะแนน หมายถึง ได้รับการอนุมัติหลักสูตรฯ จากอธิบดีกรมศิลปากร

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๑.๓.๒ : ระดับความสำเร็จในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการ แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีร่างหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านการเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการ
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการนำเสนอรายงานผลการจัดทำหลักสูตรฯ ต่อผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕ คะแนน หมายถึง ได้รับการอนุมัติหลักสูตรฯ จากอธิบดีกรมศิลปากร

ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ส่วนที่ขยายขอบเขตเวลาถึง พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๑ : บุคลากรของกรมศิลปากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smart HR)				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ : พัฒนาสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐ				
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
๒. บุคลากรกรมศิลปากรมีสมรรถนะทั่วไปในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	๒.๑ การดำเนินหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความสามารถทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐ ๒.๑.๑ การเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร - บุคลากรแรกเข้า (ข้าราชการและพนักงานราชการ อายุราชการ ๐ - ๓ ปี) - ข้าราชการที่กำลังจะเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติการสู่ระดับชำนาญการ - ข้าราชการที่กำลังจะเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติงานสู่ระดับชำนาญงาน	ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงานตามหลักสูตรด้านความรู้ความสามารถทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐสำหรับข้าราชการของกรมศิลปากรทุกหลักสูตร	ร้อยละ ๕๐	กลุ่มงานพัฒนาฯ
๓. มีข้อมูลจากบุคลากรกรมศิลปากรเพื่อใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การจัดทำงานวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำงานวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔ คะแนน	กลุ่มงานอัตราฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๓.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำงานวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งระดับการวัดได้ ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาหัวข้องานวิจัย
- ๒ คะแนน หมายถึง มีโครงการงานวิจัยที่ได้รับการอนุมัติจากอธิบดีกรมศิลปากร
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการดำเนินงานวิจัยตามกรอบของโครงการวิจัย ร้อยละ ๖๐
- ๔ คะแนน หมายถึง มีผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลเพื่อใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการรายงานนำเสนอผลการวิจัยต่ออธิบดีกรมศิลปากร

ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ส่วนที่ขยายขอบเขตเวลาถึง พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ : พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล				
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
๔. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรทราบเส้นทางการพัฒนาในการก้าวสู่ตำแหน่งเป้าหมายของตนเอง	๔.๑ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า	๑ คะแนน	กลุ่มงานอัตราฯ
๕. มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	๕.๑ การจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑ คะแนน	กลุ่มงานทะเบียนฯ และ กลุ่มงานพัฒนาฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๔.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ภารกิจ โครงสร้าง ตำแหน่งเป้าหมาย และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรกรมศิลปากร
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการออกแบบและร่างเอกสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำเอกสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ได้รับคำรับรองจากผู้บริหาร

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๕.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน แบ่งระดับการวัดได้ ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการรวบรวมข้อมูล แนวคิด และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน
- ๒ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำร่างแผนการจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน
- ๓ คะแนน หมายถึง ได้รับอนุมัติแผนการจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานจากอธิบดีกรมศิลปากร
- ๔ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและมีการทดสอบภายในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการทดสอบระบบบริหารผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับสำนัก ๑ สำนัก

ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ส่วนที่ขยายขอบเขตเวลาถึง พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล				
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
๖. มีการบริหารการให้ทุนแก่บุคลากรในการพัฒนาและนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนากรมศิลปากร	๖.๑ การบริหารการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร (Scholarship Management) ๖.๑.๑ การบริหารจัดการทุนสนับสนุนการพัฒนาแก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ (Hipps) ๖.๑.๒ การบริหารจัดการทุนให้เปล่าแก่บุคลากรกรมศิลปากร	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร	๑ คะแนน	กลุ่มงานพัฒนาฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๖.๑ : ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร แบ่งระดับการวัดได้ ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการจัดตั้งคณะทำงานการบริหารการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร
- ๒ คะแนน หมายถึง มีการวางแผนการบริหารการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำร่างการบริหารการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร
- ๔ คะแนน หมายถึง ได้รับอนุมัติหลักการการบริหารการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรจากอธิบดีกรมศิลปากร
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการบริหารการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมศิลปากร

ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ส่วนที่ขยายขอบเขตเวลาถึง พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล				
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
๗. มีข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง มีความเป็นปัจจุบัน ปลอดภัย และสามารถนำข้อมูลไปใช้ดำเนินงานต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๗.๑ การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงฐานข้อมูล	๒ สำนัก	กลุ่มงาน ทะเบียนฯ
	๗.๒ การสำรองข้อมูลแฟ้มประวัติข้าราชการ	ปริมาณข้อมูลแฟ้มประวัติข้าราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ แฟ้ม	กลุ่มงาน ทะเบียนฯ

ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ส่วนที่ขยายขอบเขตเวลาถึง พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๕ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency and Merit System)				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕.๑ : ปรับปรุงมาตรฐานและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถตรวจสอบได้				
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
๘. มีเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘.๑ การจัดทำคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรอง เฉพาะคุณวุฒิมหาบัณฑิต ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ สังกัดกรมศิลปากร เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ	๑ คะแนน	กลุ่มงานสรรหาฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๘.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ แบ่งระดับการวัดได้ ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการศึกษารวบรวมข้อมูลในการจัดทำคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ
- ๒ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำร่างคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ
- ๓ คะแนน หมายถึง ได้รับอนุมัติคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ จากผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔ คะแนน หมายถึง ได้รับอนุมัติคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ จากอธิบดีกรมศิลปากร
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำเอกสารคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ เพื่อเผยแพร่

ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ส่วนที่ขยายขอบเขตเวลาถึง พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๕ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency and Merit System)				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕.๑ : ปรับปรุงมาตรฐานและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถตรวจสอบได้				
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
๘. มีเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘.๒ การจัดทำหลักสูตรการสอบ (การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง)	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรการสอบในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ - ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรการสอบในการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๑ คะแนน	กลุ่มงานสรรหาฯ
	๘.๒.๑ การจัดทำหลักสูตรการสอบ ในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ			
	๘.๒.๒ การจัดทำหลักสูตรการสอบ ในการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น		๑ คะแนน	กลุ่มงานสรรหาฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๘.๒.๑ และ ๘.๒.๒ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรการสอบ (การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง) แบ่งระดับการวัดได้ ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการจัดตั้งคณะทำงานการจัดทำหลักสูตรการสอบ (การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง)
- ๒ คะแนน หมายถึง มีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรการสอบ (การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง)
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำร่างหลักสูตรการสอบ (การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง)
- ๔ คะแนน หมายถึง ได้รับอนุมัติหลักสูตรการสอบ (การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง)
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการนำหลักสูตรการสอบไปใช้งานจริง

ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ส่วนที่ขยายขอบเขตเวลาถึง พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๕ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency and Merit System)				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕.๑ : ปรับปรุงมาตรฐานและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถตรวจสอบได้				
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
๘. มีเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘.๓ การจัดทำคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ๘.๓.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานโบราณคดี ภัณฑารักษ์ บรรณารักษ์ และจดหมายเหตุ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สายงาน นาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลปกรรม	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานโบราณคดี ภัณฑารักษ์ บรรณารักษ์ และจดหมายเหตุ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สายงานนาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลปกรรม	๑ คะแนน	กลุ่มงานสรรหาฯ
	๘.๓.๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๑ คะแนน	กลุ่มงานสรรหาฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๘.๓.๑ และ ๘.๓.๒ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง แบ่งระดับการวัดได้ ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการจัดตั้งคณะทำงานการจัดทำคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- ๒ คะแนน หมายถึง มีการวางแผนการจัดทำคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำร่างคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- ๔ คะแนน หมายถึง ได้รับอนุมัติคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการเผยแพร่คู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ตารางแสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ส่วนที่ขยายขอบเขตเวลาถึง พ.ศ. ๒๕๖๕ (ต่อ)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๕ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency and Merit System)				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕.๑ : ปรับปรุงมาตรฐานและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถตรวจสอบได้				
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้รับผิดชอบ
๘. มีเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘.๔ การจัดทำระเบียบการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำระเบียบการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ	๑ คะแนน	กลุ่มงานพัฒนาฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๘.๔ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำระเบียบการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่


- ๑ คะแนน หมายถึง มีร่างระเบียบการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศและนำเสนอต่อผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการนำส่งระเบียบการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศแก่กลุ่มนิติการเพื่อปรับปรุงเนื้อหาให้เป็นไปตามหลักนิติศาสตร์
- ๕ คะแนน หมายถึง ได้รับการอนุมัติระเบียบการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจากอธิบดีกรมศิลปากร



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔

อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงชื่อ 

(นายอานันท์ ชูชาติ)

(.....อธิบดีกรมศิลปากร.....)

คำนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะเป็นทรัพยากรที่มีการสั่งสมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณค่าเสมือนเป็นทุนในการบริหารองค์กร สมรรถนะและคุณค่าของทรัพยากรบุคคลเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยการดำเนินงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมบุคคลให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถตอบสนองต่อนโยบาย ทิศทาง และยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกรมศิลปากร จึงมีการกำหนดและวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมศิลปากรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ มีปริมาณเพียงพอ และสามารถรักษากำลังคนคุณภาพให้คงอยู่กับกรมศิลปากรได้

ดังนั้น กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมศิลปากร จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากร พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ขึ้น โดยจัดทำเป็นแผนระยะปานกลาง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรมีความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมการทำงานสอดคล้องกับการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล แนวทางการพัฒนาประเทศ แนวทางการบริหารราชการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักบริหารกลาง
กรมศิลปากร
ตุลาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(๒)
สารบัญภาพประกอบ	(๓)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
บทที่ ๒ นโยบาย แนวทาง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
๒.๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๓
๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๖
๒.๓ นโยบาย Thailand ๔.๐	๑๐
๒.๔ กรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ ๒๐ ปี	๑๐
๒.๕ แผนยุทธศาสตร์กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๑๓
๒.๖ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.	๑๖
๒.๗ ข้อมูลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมศิลปากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๒๑
บทที่ ๓ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕
บทที่ ๔ กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๓๓
บทที่ ๕ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)	๓๘
๕.๑ การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน	๕๘
บรรณานุกรม	๕๙

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๒.๑ แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๑๔
ตารางที่ ๓.๑ แสดงความเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	๒๖
ตารางที่ ๔.๑ แสดงเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และประเด็นทางยุทธศาสตร์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๓๓
ตารางที่ ๔.๒ แสดงเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๓๔
ตารางที่ ๕.๑ แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)	๔๐

สารบัญภาพประกอบ

หน้า

แผนภาพที่ ๒.๑	แสดงความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูล นโยบาย และแนวทางที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)	๒๔
แผนภาพที่ ๓.๑	แสดงความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากร	๒๕
แผนภาพที่ ๓.๒	แสดงทิศทางการตอบสนองต่อแนวทางและนโยบายของรัฐ หน่วยงานกลาง และส่วนราชการ และการตอบสนองต่อประเด็นปัญหาความพึงพอใจจาก การวิจัยฯ เมื่อกรมศิลปากรสามารถบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ฯ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ฯ	๓๒

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และนโยบายการขับเคลื่อนประเทศเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์กรให้สอดคล้องทันกับสถานการณ์ภายนอก องค์กรต่างๆ จึงมีความจำเป็นในการปรับตัวเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทั้งด้านเป้าหมาย โครงสร้าง รูปแบบการดำเนินงาน และเครือข่ายในการดำเนินงาน โดยการเปลี่ยนแปลงองค์กรดังกล่าวนี้ล้วนถูกขับเคลื่อนด้วย "คน" ในองค์กร ดังนั้นเมื่อองค์กรสามารถบริหารคนให้มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอต่อการดำเนินงานแล้ว ก็จะสามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นพลวัตได้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเองมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาท โดยบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปคือการเป็นหุ้นส่วนขององค์กร (HR Business Partner) ในการบริหารจัดการคนให้สามารถตอบสนองต่อนโยบาย ทิศทาง และยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์กร โดยอาศัยแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานด้านบุคคล ตามทิศทางขององค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ มีปริมาณเพียงพอ และสามารถรักษากำลังคนคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้

ในช่วงเวลาขณะนี้ สภาวะแวดล้อมภายนอกของระบบราชการมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายสำคัญของรัฐบาล อาทิเช่น การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และนโยบาย Thailand ๔.๐ ดังนั้นเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น กรมศิลปากรจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานกรมศิลปากร พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ สำหรับใช้เป็นแนวทางรองรับและดำเนินการตามภารกิจของกรมศิลปากร เช่น แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ แผนงานบูรณาการการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวและบริการ แผนงานบูรณาการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และนโยบายของกระทรวง วัฒนธรรม และหน่วยงานกลางต่างๆ เป็นต้น โดยแผนยุทธศาสตร์ฯ ของกรมศิลปากรมีทิศทางการดำเนินงานด้านบุคคล คือ การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถรู้จักประยุกต์ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมในการบริหารทางมรดกศิลปวัฒนธรรมได้

ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทการเป็นหุ้นส่วนขององค์กร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมศิลปากร จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากร พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรมีความรู้ความสามารถและมีพฤติกรรมการทำงานสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กรมศิลปากร แนวทางการพัฒนาประเทศ แนวทางการบริหารราชการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ.

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการและการกำหนดเป้าหมายในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลกรมศิลปากรให้มีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมการทำงานอันสอดคล้องกับเป้าหมาย ของกรมศิลปากร นโยบายของกระทรวงวัฒนธรรม นโยบายของหน่วยงานกลาง และนโยบายของรัฐบาล ในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมศิลปากรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

๑.๓ ขอบเขตแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จะเป็นการรองรับ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมภายนอก โดยแผนยุทธศาสตร์นี้มีระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เช่น การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การปรับปรุง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ การปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากร รวมถึงการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีสมรรถนะ ทักษะดี ความรู้ และทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจของสายงาน สายอาชีพ และระดับตำแหน่ง

บทที่ ๒

นโยบาย แนวทาง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

เนื่องจากบริบทในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่กำหนดบทบาทในการเป็นหุ้นส่วนขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากจากสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานกลาง รวมถึงนโยบายและแนวทางในการบริหารประเทศของรัฐบาล ประกอบกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ได้สิ้นสุดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงมีความจำเป็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากร ซึ่งกรอบนโยบายและแนวทางที่นำมาใช้ในการพิจารณาจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) นั้นมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)^๑ เป็นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศไทยให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ด้วยการพัฒนาที่มีเป้าหมายให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจโลก คนไทยมีรายได้สูงอยู่ในระดับเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งกรอบยุทธศาสตร์ฯ นี้เป็นแผนและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว และเป็นแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน เกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งภาคประชาชน ภาครัฐ และภาคเอกชนในการขับเคลื่อนการพัฒนาให้บรรลุผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ข้างต้น โดยยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มุ่งเน้นความสามัคคีทั้งการรักษาความสงบภายในประเทศ โดยเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตย การบริหารจัดการและการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมและกลไกพื้นฐานด้านความมั่นคง การบริหารจัดการและการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมและกลไกพื้นฐานด้านความมั่นคง พัฒนากลไกการพัฒนางานความมั่นคง ขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบ การสร้างความเป็นธรรม

^๑ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, [http://www.nesdb.go.th/download/document/ร่างยุทธศาสตร์ชาติ%๒๐ระยะ%๒๐๒๐%๒๐ปี%๒๐\(พ.ศ๒๕๖๐%๒๐-%๒๐๒๕๗๙\).pdf](http://www.nesdb.go.th/download/document/ร่างยุทธศาสตร์ชาติ%๒๐ระยะ%๒๐๒๐%๒๐ปี%๒๐(พ.ศ๒๕๖๐%๒๐-%๒๐๒๕๗๙).pdf) (สืบค้นเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)

ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม โดยมีกรอบแนวทางที่สำคัญ จำนวน ๗ ข้อ ได้แก่

๑.๑ เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑.๒ ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

๑.๓ การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจน การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

๑.๔ การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

๑.๕ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศการรักษา ความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๑.๖ การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๑.๗ การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มุ่งเน้นการเพิ่มผลผลิต (Productivity) บนพื้นฐานของการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม ที่ผสมผสานกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้อง กับเป้าหมายสำคัญ คือ ประเทศไทยถูกจัดอันดับไม่ต่ำกว่า ๑ ใน ๑๐ ของการจัดอันดับความสามารถ ในการแข่งขันของโลก และเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี โดยมีกรอบแนวทางที่สำคัญ จำนวน ๖ ข้อ ได้แก่

๒.๑ การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

๒.๒ การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒.๓ การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

๒.๔ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

๒.๕ การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่งความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

๒.๖ การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

มุ่งเน้นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพา ประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วโดยคนไทยในอนาคตต้องเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อม

ทั้งกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ บนฐานของการรู้คุณค่า ความเป็นไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาวะที่ดี โดยมีกรอบแนวทางที่สำคัญจำนวน ๕ ข้อ ได้แก่

- ๓.๑ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ๓.๒ การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- ๓.๓ ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- ๓.๔ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- ๓.๕ การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคม ด้วยหลักการสร้างสังคมคุณภาพและการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-economic Security) โดยมีกรอบแนวทางที่สำคัญจำนวน ๕ ข้อ ได้แก่

- ๔.๑ สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- ๔.๒ พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- ๔.๓ มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- ๔.๔ สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูตทางวัฒนธรรม และชุมชน
- ๔.๕ พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

มุ่งเน้นการบริโภคที่ยั่งยืนและการผลิตที่ยั่งยืน โดยเร่งวางระบบการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ ยกระดับความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และปรับตัวไปสู่รูปแบบของการผลิตและการบริโภคที่ปล่อยคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยมีกรอบแนวทางที่สำคัญจำนวน ๖ ข้อ ได้แก่

- ๕.๑ จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๒ วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- ๕.๓ การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๕.๕ การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๕.๖ การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน” แยกบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับและเป็นผู้ให้บริการในตลาดที่มีการแข่งขันกับภาคเอกชน ให้ชัดเจนและมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีขีดสมรรถนะสูง ปรับวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยมีกรอบแนวทางที่สำคัญจำนวน ๗ ข้อ ได้แก่

- ๖.๑ การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- ๖.๒ การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- ๖.๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- ๖.๔ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖.๕ การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- ๖.๖ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- ๖.๗ ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)^๑ เป็นแนวทางการพัฒนาประเทศตามหลัก “เศรษฐกิจพอเพียง” ที่มีความต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ - ๑๑ ในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง มีภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลและมีความยั่งยืน โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นี้เป็นแนวทางที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ อันมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐

ดังนั้น การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็นจุดสำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงานหรือโครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยแบ่งเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศออกเป็น ๑๐ ยุทธศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๗ ข้อ ได้แก่

- ๑.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสำนึก และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- ๑.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

^๑ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔), สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=๖๔๒๒ (สืบค้นเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)

๑.๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ

๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคม

๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่

๒.๑ การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเปราะบางประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ

๒.๒ การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒.๓ เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๒ ข้อ ได้แก่

๓.๑ การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม

๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๘ ข้อ ได้แก่

๔.๑ การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๔.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคงสมดุล และยั่งยืน

๔.๓ การแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔.๕ สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔.๖ การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

๔.๗ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๘ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๕ ข้อ ได้แก่

๕.๑ การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและอำารงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๕.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๕.๓ การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ

๕.๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทะเล

๕.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๖ ข้อ ได้แก่

๖.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาทภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

๖.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ

๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวกตรงตามความต้องการ

๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๖.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤตมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม

๖.๖ ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๖ ข้อ ได้แก่

๗.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง

๗.๒ การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง

๗.๓ พัฒนาระบบโลจิสติกส์

๗.๔ พัฒนาด้านพลังงาน

๗.๕ พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล

๗.๖ พัฒนาระบบน้ำประปา

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่

๘.๑ เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์
ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม

๘.๒ พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี

๘.๓ พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และ
นวัตกรรม ด้านบุคลากรวิจัย

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนากาด เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่
สำคัญจำนวน ๓ ข้อ ได้แก่

๙.๑ การพัฒนากาดเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง
พัฒนากาดเนื้อให้พื้นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง พัฒนากาดตะวันออกเฉียงเหนือให้หลุดพ้น
จากความยากจนสู่เป้าหมายการพึ่งตนเอง พัฒนากาดกลางเป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำ พัฒนากาดใต้
เป็นฐานการสร้างรายได้ที่หลากหลาย

๙.๒ การพัฒนาเมือง

๙.๓ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา ซึ่งมีแนวทางการ
พัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๑๐ ข้อ ได้แก่

๑๐.๑ ขยายความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหา
ตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย

๑๐.๒ พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคม
ในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT-GT, BIMSTEC และ JDS และ
ภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์

๑๐.๓ พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และ
การลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค

๑๐.๔ ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย

๑๐.๕ เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะ
หุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน

๑๐.๖ สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และ
นานาชาติ

๑๐.๗ เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์

๑๐.๘ ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคง
ในทุกด้านที่เกี่ยวกับเรื่องความอยู่ดีมีสุขของประชาชน

๑๐.๙ บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ

๑๐.๑๐ ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศ

๒.๓ นโยบาย Thailand ๔.๐

นโยบายหรือโมเดลประเทศไทย ๔.๐^๓ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปสู่การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่งที่มีความมั่งคั่งและยั่งยืน โดยเป็นการพัฒนาจากประเทศที่มีรายได้ระดับปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง โดยการพัฒนาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากเดิมที่ขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตอุตสาหกรรม ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Innovation Drive Economy) ทั้งนี้การพัฒนาดังกล่าวจะต้องขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน ๓ มิติที่สำคัญ ได้แก่

๑. เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม
๒. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
๓. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

โดยโมเดลประเทศไทย ๔.๐ จะประกอบด้วยกลไกในการในการขับเคลื่อนความมั่งคั่ง (Engines of Growth) เพื่อสามารถพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคงได้ คือ กลไกการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม กลไกการขับเคลื่อนด้วยการสร้างการมีส่วนร่วม และกลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีวางไว้ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลกตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยขับเคลื่อนผ่านกลไก “ประชารัฐ”

๒.๔ กรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ ๒๐ ปี

กรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ ๒๐ ปี เป็นแนวทางการดำเนินการด้านวัฒนธรรมที่กระทรวงวัฒนธรรมได้กำหนดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางและยุทธศาสตร์ของประเทศไทย ทั้งกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และนโยบาย Thailand ๔.๐ โดยกรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ ๒๐ ปีนี้มีเป้าหมาย ๕ ด้าน ได้แก่

๑. เสริมสร้างค่านิยม อัตลักษณ์ไทยและความเป็นไทย
๒. พัฒนาการศึกษาศึกษาและการเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
๓. ส่งเสริมอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ
๔. พัฒนาความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและนำภาพลักษณ์ไทยสู่สากล
๕. พัฒนากฎหมายและยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมสู่ระดับสากล

^๓ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ประเทศไทยในบริบทไทยแลนด์ ๔.๐ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ ๒๕๖๐, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thailand-๔-๐-under-constitution-๒๕๖๐.pdf> (สืบค้นเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)

^๔ กระทรวงวัฒนธรรม, ร่างกรอบทิศทางการยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ด้านวัฒนธรรม ตามกรอบทิศทางการยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี, กระทรวงวัฒนธรรม, https://www.m-culture.go.th/mculture_th๒๐/download/article/article_๒๐๑๖๑๑๕๑๕๐๐๑๕.pdf (สืบค้นเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)

ซึ่งเป้าหมายแต่ละด้านของกรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ ๒๐ ปีนั้นมีแนวทางที่สำคัญในการดำเนินการ ดังนี้

๑. การเสริมสร้างค่านิยม อัตลักษณ์ไทยและความเป็นไทย ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๗ ข้อ ได้แก่

๑.๑ รณรงค์และดำเนินการปลูกฝังศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ตามหลักคำสอนทุกศาสนา รวมทั้งค่านิยมและความเป็นไทย ผ่านสถาบันทางสังคมทุกระดับ โดยเริ่มตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สถานศึกษา สื่อมวลชน สถาบันอาชีพ และอื่นๆ

๑.๒ เสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และต้นแบบที่ดีทั้งแก่บุคคลและองค์กร ในการขับเคลื่อนระบบค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและความเป็นไทย

๑.๓ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และความเป็นไทย ของคนไทยและสังคมไทย เพื่อนำไปสู่การรณรงค์ส่งเสริมและประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

๑.๔ รณรงค์และสร้างกระแสผ่านสื่อต่างๆ ทั้งสื่อกระแสหลัก สื่อสมัยใหม่ สื่อบุคคล และสื่ออื่นๆ

๑.๕ รณรงค์ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น ประกวดแข่งขันประชัน ฯลฯ

๑.๖ รณรงค์ผ่านระบบการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

๑.๗ วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและความเป็นไทยที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย

๒. การพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๖ ข้อ ได้แก่

๒.๑ พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ ในระบบการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยสมอง ใจ และใจ

๒.๒ เสริมสร้างกิจกรรมการสร้างความรู้ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง ผู้เรียนมีส่วนร่วมทุกกระบวนการและทุกขั้นตอนของกิจกรรม เน้นการปฏิบัติจริง เรียนรู้ของจริงในพื้นที่จริง อย่างมีอิสระ เรียนรู้จากธรรมชาติ จินตนาการ ความงาม และความจริงด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ มีการรายงานผล ตรวจสอบ ปรับปรุง นำเสนอ และประเมินผลเพื่อการพัฒนา

๒.๓ เพิ่มปริมาณและพัฒนาศักยภาพแหล่งเรียนรู้และการบริการสาธารณะทางศิลปวัฒนธรรมให้ครอบคลุม ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ

๒.๔ เปิดพื้นที่ ส่งเสริมความเสมอภาคและโอกาสในการเข้าถึงศิลปวัฒนธรรมของประชาชนรวมทั้งส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนและภาคประชาชน ในการเสริมสร้างความเสมอภาคและโอกาสในการเข้าถึงศิลปวัฒนธรรมของประชาชน

๒.๕ พัฒนาสื่อการเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัยผู้เรียน ทันสมัย น่าสนใจ และสอดคล้องกับบริบทของสังคม

๒.๖ วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ในระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยและสังคมโลก

๓. การส่งเสริมอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๖ ข้อ ได้แก่

๓.๑ พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ การสร้างสรรค์และการส่งเสริมกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม เพื่อสร้างอาชีพและสร้างรายได้ทางเศรษฐกิจ

๓.๒ พัฒนาวิสาหกิจชุมชนโดยใช้ทุนและทรัพยากรทางวัฒนธรรม

๓.๓ พัฒนาศักยภาพแหล่งศิลปวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ

๓.๔ พัฒนาศักยภาพสินค้าและบริการทางวัฒนธรรม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ

๓.๕ พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการทางวัฒนธรรมให้เอื้อต่อส่งเสริมอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

๓.๖ วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างสร้างคุณค่าสังคม และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของประเทศโดยใช้มิติทางวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย

๔. การพัฒนาความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและนำภาพลักษณ์ไทยสู่สากล ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๗ ข้อ ได้แก่

๔.๑ อนุรักษ์และดำเนินการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของไทย และวัฒนธรรมไทยผ่านสถาบันทางสังคมทุกระดับ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ

๔.๒ เสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และต้นแบบที่ดีทั้งแก่บุคคลและองค์กร ในการขับเคลื่อนการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของไทย และวัฒนธรรมไทยทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ

๔.๓ อนุรักษ์และสร้างกระแสผ่านสื่อต่างๆ ทั้งสื่อกระแสหลัก สื่อสมัยใหม่ สื่อบุคคล และสื่ออื่นๆ

๔.๔ พัฒนาศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทยให้เป็นพื้นที่ศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนทางศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล รวมทั้งส่งเสริมบทบาทของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อการเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลกของประเทศไทย

๔.๕ บูรณาการความร่วมมือในการดำเนินงานกับทุกภาคส่วน (ทีมไทยแลนด์) เพื่ออนุรักษ์เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของไทย และวัฒนธรรมไทยผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดเทศกาล ประกวดแข่งขันประชัน การผลิตและเผยแพร่สื่อ ฯลฯ

๔.๖ อนุรักษ์ผ่านระบบการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย

๔.๗ วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ไทยในต่างประเทศและนาความเป็นไทยสู่สากลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยและสังคมโลก

๕. การพัฒนากฎหมายและยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมสู่ระดับสากล ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ จำนวน ๘ ข้อ ได้แก่

๕.๑ ศึกษาวิเคราะห์และทบทวนกฎหมายด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับท้องถิ่นระดับชาติและนานาชาติ

๕.๒ วิจัย พัฒนา ประกาศใช้กฎหมาย ปรับปรุงกลไกและการบังคับใช้กฎหมายด้านวัฒนธรรมที่มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการปฏิรูป รวมทั้งสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบันและอนาคต

๕.๓ วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการใช้กฎหมาย และการยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสังคมไทยด้วยมิติทางวัฒนธรรม

๕.๔ ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและบทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ

๕.๕ พัฒนาบุคลากรและภาคีเครือข่ายที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

๕.๖ พัฒนาระบบฐานข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการติดตามประเมินผล เพื่อพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมสู่มาตรฐานสากล

๕.๗ การกระจายอำนาจและพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการวัฒนธรรมไปยังส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนและภาคประชาชนในการดำเนินงานวัฒนธรรม

๕.๘ ส่งเสริมการร่วมลงทุนด้านวัฒนธรรมกับต่างประเทศรวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาตลาดด้านวัฒนธรรมทั้งในและต่างประเทศ

๒.๕ แผนยุทธศาสตร์กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

จากวิสัยทัศน์ของกรมศิลปากรที่มุ่งเน้น “อนุรักษ์ พัฒนา มรดกวัฒนธรรมของชาติ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศให้มีความมั่นคงเข้มแข็ง” กรมศิลปากรจึงกำหนดพันธกิจไว้ ๓ ส่วน ได้แก่

๑. อนุรักษ์ สืบสาน มรดกศิลปวัฒนธรรม
๒. กระตุ้นจิตสำนึกและปลูกฝัง ความรัก ห่วงแทนในมรดกศิลปวัฒนธรรม
๓. สร้างคุณค่าเพิ่มจากมรดกศิลปวัฒนธรรม

โดยจากพันธกิจดังกล่าว มีเป้าหมายการดำเนินงาน ๗ เป้าหมาย ได้แก่

๑. ปกป้อง คุ้มครอง อนุรักษ์ มรดกทางศิลปวัฒนธรรมให้ปลอดภัย
๒. พัฒนาและส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรม
๓. มรดกศิลปวัฒนธรรมของชาติได้รับการสร้างสรรค์ ต่อยอด เพิ่มมูลค่าด้านเศรษฐกิจ
๔. สร้างเครือข่ายทางมรดกศิลปวัฒนธรรม
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นเลิศเฉพาะทางทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
๖. นำนวัตกรรมมาประยุกต์ในงานมรดกศิลปวัฒนธรรม
๗. สร้างความร่วมมือ บูรณาการระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ

ซึ่งในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนี้ กรมศิลปากรมีการกำหนดค่านิยม “FINEARTS” เพื่อเป็นแนวทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมศิลปากร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

F = Forward, First หมายถึง ความก้าวหน้า ล้ำหน้า เจริญรุ่งเรือง, ความเป็นเลิศทางวิชาการ

I = Initiative, Innovative หมายถึง ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์, นวัตกรรม

N = Nice (Neat) หมายถึง ความพิถีพิถัน ประณีต

E = Effective, Eternity หมายถึง มีประสิทธิภาพ, ความยั่งยืน

A = Aspire (Aspiration), Authenticity หมายถึง มีแรงบันดาลใจ, ความเป็นของแท้ดั้งเดิม

R = Relevance (Relation), Royalty หมายถึง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี, ความเป็นสถาบัน

T = Teamwork, Tradition หมายถึง การทำงานเป็นทีม, ขนบธรรมเนียม จารีต

S = Service mind, Specialized หมายถึง มีจิตบริการ, เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และค่านิยมข้างต้น กรมศิลปากรจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)^๕ ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแนวทาง แผน และแนวคิดการพัฒนาประเทศ ทั้งยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และกรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ ๒๐ ปี ที่เป็นไปตามนโยบาย Thailand ๔.๐ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑ : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ด้านการอนุรักษ์ อนุรักษ์รักษา มรดกศิลปวัฒนธรรมให้เป็นความภาคภูมิใจของชาติอย่างยั่งยืน	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	มีมรดกศิลปวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจในระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่น
กลยุทธ์	๑. สำรวจ รวบรวม เพื่อปกป้อง คุ้มครอง ๒. ศึกษา อนุรักษ์ จัดทำมาตรฐาน ๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ๔. สร้างสรรค์ มรดกศิลปวัฒนธรรม ๕. สร้างเครือข่าย มรดกศิลปวัฒนธรรม

^๕ กรมศิลปากร, กลุ่มแผนงาน โครงการและวิเทศสัมพันธ์, ร่างแผนยุทธศาสตร์กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔), กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร, ๒๕๖๐

ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: ด้านการนำมรดกศิลปวัฒนธรรมมาเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม สร้างความสุขและความเป็นหนึ่งเดียวของประชาชน	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	๑. คนไทยมีจิตสำนึกในคุณค่าของมรดกศิลปวัฒนธรรม ๒. ประชาชนอยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมที่หลากหลายเข้าใจรากฐานวัฒนธรรม
กลยุทธ์	๑. วิเคราะห์ความพร้อม ศักยภาพของช่องทางในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก การมีส่วนร่วมฯของกลุ่มเป้าหมาย ๒. พัฒนาหน่วยบริการ/ช่องทางของกรมฯเพื่อสนับสนุนงานเผยแพร่ ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ส่งเสริม/สนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาหรือดำเนินงาน ๕. ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการเผยแพร่ฯ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก การมีส่วนร่วมฯของกลุ่มเป้าหมาย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: ด้านเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน จากการสร้างสรรค์ ต่อยอดมรดกศิลปวัฒนธรรมเชิงอนุรักษ์คุณค่ามรดกศิลปวัฒนธรรม	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	มีผลิตภัณฑ์และกิจกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งสร้างสรรค์ต่อยอดจากมรดกศิลปวัฒนธรรมที่สามารถสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ ทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น โดยยังคงอนุรักษ์ไว้ซึ่งคุณค่าที่น่าภาคภูมิใจของมรดกศิลปวัฒนธรรม
กลยุทธ์	๑. วิเคราะห์ความพร้อม ศักยภาพหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ พัฒนาผลิตภัณฑ์และและกิจกรรมการท่องเที่ยว ๒. ดำเนินการออกแบบ พัฒนา ๓. ส่งเสริม/สนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อออกแบบพัฒนา ๔. กำหนดรูปแบบและช่องทางการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย ๕. ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔: ด้านเสริมสร้างความโปร่งใส เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการและการเตรียมพร้อมรองรับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ส่งเสริมยกระดับความโปร่งใสในการบริหารจัดการมรดกศิลปวัฒนธรรม
กลยุทธ์	๑. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบผ่านช่องทางต่างๆ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕: ด้านเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	๑. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถรู้จักประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมในการบริหารทางมรดกศิลปวัฒนธรรม
กลยุทธ์	๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจากหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกต่างประเทศ

๒.๖ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.

๒.๖.๑ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) พ.ศ. ๒๕๕๙

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)^๖ เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรของทุกส่วนราชการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลและประเมินมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการโดยใช้หลัก HR Scorecard แล้วรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อพิจารณาต่อไป ซึ่ง HR Scorecard ประกอบด้วยมิติในการประเมิน ๕ มิติดังต่อไปนี้

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑.๑ ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๑.๒ ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๑.๓ ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

๑.๔ ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๒.๑ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

^๖ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (๒๕๕๙, ธันวาคม), คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพฯ: บริษัท ที.เอ.ลิวี่ง จำกัด, ๒๕๕๙)

๒.๒ ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

๒.๓ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายแนวทางการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๒.๔ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดซึ่งก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๓.๑ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)

๓.๒ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

๓.๓ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

๓.๔ การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้องมีลักษณะดังนี้

๔.๑ มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๔.๒ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๕.๑ ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๕.๒ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาครัฐบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ และจังหวัด

๕.๓ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัด กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒.๖.๒ ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)^๖ ที่มุ่งเน้นตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ มีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้อง กับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ขึ้น ได้แก่ การสนับสนุน วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของชาติด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดภัย เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อ ความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสำนึกอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรก ของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)

๒. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ (Department focuses HR Platform)

๓. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity and Passion)

๔. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

^๖ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, <https://www.ocsc.go.th/node/๒๐๙๖> (สืบค้นเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)

๒.๖.๓ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นสิ่งที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดและแจ้งเวียนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้และทักษะที่จำเป็นที่จะสนับสนุนการดำเนินงานและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐ เป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวทางที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทาง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล หรือการเป็นภาคราชการที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และรัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ

๒. ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลเป็นทักษะทั่วไป (Generic Skills) ที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยไม่ครอบคลุมถึงทักษะเฉพาะทางสำหรับวิชาชีพ (Professional Skills)

๓. ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑ ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออก เพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสามารถหนึ่งจะมีส่วนประกอบ ดังนี้

๓.๑.๑ หน่วยความสามารถ (Unit of Capability : UoC) คือ ผลลัพธ์ ของงาน (Outcome) ที่สามารถรวมกันเป็นหน้าที่หลัก (Key Function)

๓.๑.๒ ความสามารถย่อย (Element of Capability : EoC) คือ งานหรือ ขั้นตอนหลัก (Key Step) ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ของงานของหน่วยความสามารถหนึ่ง

๓.๑.๓ เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria : PC) คือ ข้อกำหนด มาตรฐานหรือเงื่อนไขที่ใช้วัดคุณภาพของงานของความสามารถย่อยหนึ่งข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ผู้ใดมีหน่วยความสามารถใด (Unit of Capability : UoC) ให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐผู้นั้น มีความสามารถย่อย (Element of Capability : EoC) และเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria : PC) ซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยความสามารถนั้น ด้วย

๓.๒ ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

๓.๒.๑ ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หมายถึง ความรู้พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรมีเพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๓.๒.๒ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หมายถึง ความรู้ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควรต้องมีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๓.๓ ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประสบการณ์ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

๓.๓.๑ ประสบการณ์พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หมายถึง ประสบการณ์พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรต้องมีเพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๓.๓.๒ ประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หมายถึง ประสบการณ์ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควรต้องมีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๓.๔ คุณลักษณะ หมายถึง นิสัย ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการนี้เพื่อให้ทักษะด้านดิจิทัลนี้ครอบคลุมคุณลักษณะสำคัญในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้มีการนำสมรรถนะทางการบริหารของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘ / ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๔ สมรรถนะจาก ๖ สมรรถนะมาใช้ในการนี้ด้วย ได้แก่ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การสอนงาน และมอบหมายงาน

๔. ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลมีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ประสบการณ์และคุณลักษณะรวมถึงสมรรถนะเป็นองค์ประกอบเสริมเพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังที่อ้างอิงได้

๕. ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลจำแนกตามความพร้อมและพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ๓ ระยะ ได้แก่

๑. ระยะเริ่มต้น (Early Stage)
๒. ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage)
๓. ระยะพัฒนาแล้ว (Mature Stage)

และสามารถจำแนกตามกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (ซึ่งไม่ใช้การจำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการ) ออกเป็น ๖ กลุ่ม ได้แก่

๑. ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive)
๒. ผู้อำนวยการกอง (Management)
๓. ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic)

๔. ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)
๕. ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Technologist)
๖. ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น (Others)

๖. ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐผู้ใดเป็นข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มใด และมีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลให้พิจารณาให้สอดคล้องกับบริบทการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานของรัฐระดับกรมหรือเทียบเท่าที่ผู้นั้นสังกัดหรือที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคคลผู้นั้น ทั้งนี้ตามที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๗. ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐผู้ใดจะมีทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลซึ่งประกอบด้วยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และคุณลักษณะใด ตามที่กำหนดในข้อ ๕ ให้พิจารณาให้สอดคล้องกับบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของบุคคลผู้นั้นตามที่กำหนดในข้อ ๖

๘. หากมีเหตุผลอันสมควรข้าราชการหรือบุคลากรภาครัฐรายดังกล่าวอาจปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชากำหนดทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็น เพิ่มเติม หรือ เพียงบางส่วนจากที่กำหนดตามรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัล ๓ ระยะ ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติและผลลัพธ์ของงานที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลของบุคคลนั้นเป็นสำคัญ

๒.๗ ข้อมูลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมศิลปากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมศิลปากร จัดทำงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและตัวแปรที่เกี่ยวข้องในข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมศิลปากร”^๕ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจากข้อมูลงานวิจัยฯ ได้แสดงข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการในสังกัดกรมศิลปากรทั้งส่วนกลางและส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ดังนี้

๑. การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรได้รับการพัฒนาอย่างยุติธรรมเท่าเทียม และทั่วถึง รวมถึงการให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาดังกล่าวจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างจริงจัง

๒. การบริหารจัดการความก้าวหน้าของบุคลากรควรได้รับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างยุติธรรม

๓. การมอบหมายงานที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐาน

๔. ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน

^๕ กรมศิลปากร, รายงานผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและตัวแปรที่เกี่ยวข้องในข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมศิลปากร, กรุงเทพฯ: กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมศิลปากร, ๒๕๖๑

๕. ควรมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. การบริหารความเสี่ยงต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกิดจากช่องว่างระหว่างอายุของผู้ปฏิบัติงานและอัตราการลาออก

เมื่อพิจารณาข้อมูลนโยบาย แนวทาง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้น สามารถสรุปข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

๑. กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
 - ๑.๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
 - ๑.๑.๑ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 - ๑.๑.๒ ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
 - ๑.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีกรอบแนวทางที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
 - ๑.๒.๑ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาระบบบุคลากรภาครัฐ
 - ๑.๒.๒ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 - ๑.๒.๓ การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
 - ๑.๒.๔ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
 - ๑.๒.๕ ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ
๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
 - ๒.๑ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
 - ๒.๑.๑ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า
 - ๒.๑.๒ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - ๒.๑.๓ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
 - ๒.๒ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย โดยมีแนวทางที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
 - ๒.๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาทภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
 - ๒.๒.๒ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม
 - ๒.๒.๓ ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๓. นโยบาย Thailand ๔.๐

ด้านการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาการทำงาน การทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม

๔. กรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ ๒๐ ปี

๔.๑ การเสริมสร้างค่านิยม อัตลักษณ์ไทยและความเป็นไทย

๔.๑.๑ เสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และต้นแบบที่ดีทั้งแก่บุคคลและองค์กร ในการขับเคลื่อนระบบค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและความเป็นไทย

๔.๑.๒ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และความเป็นไทย ของคนไทยและสังคมไทย เพื่อนำไปสู่การรณรงค์ส่งเสริมและประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

๔.๒ การพัฒนากฎหมายและยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมสู่ระดับสากล โดยมีแนวทางที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๔.๒.๑ พัฒนาบุคลากรและภาคีเครือข่ายที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

๔.๒.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการติดตาม ประเมินผลเพื่อพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมสู่มาตรฐานสากล

๕. แผนยุทธศาสตร์กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ด้านเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร

๖. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.

๖.๑ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

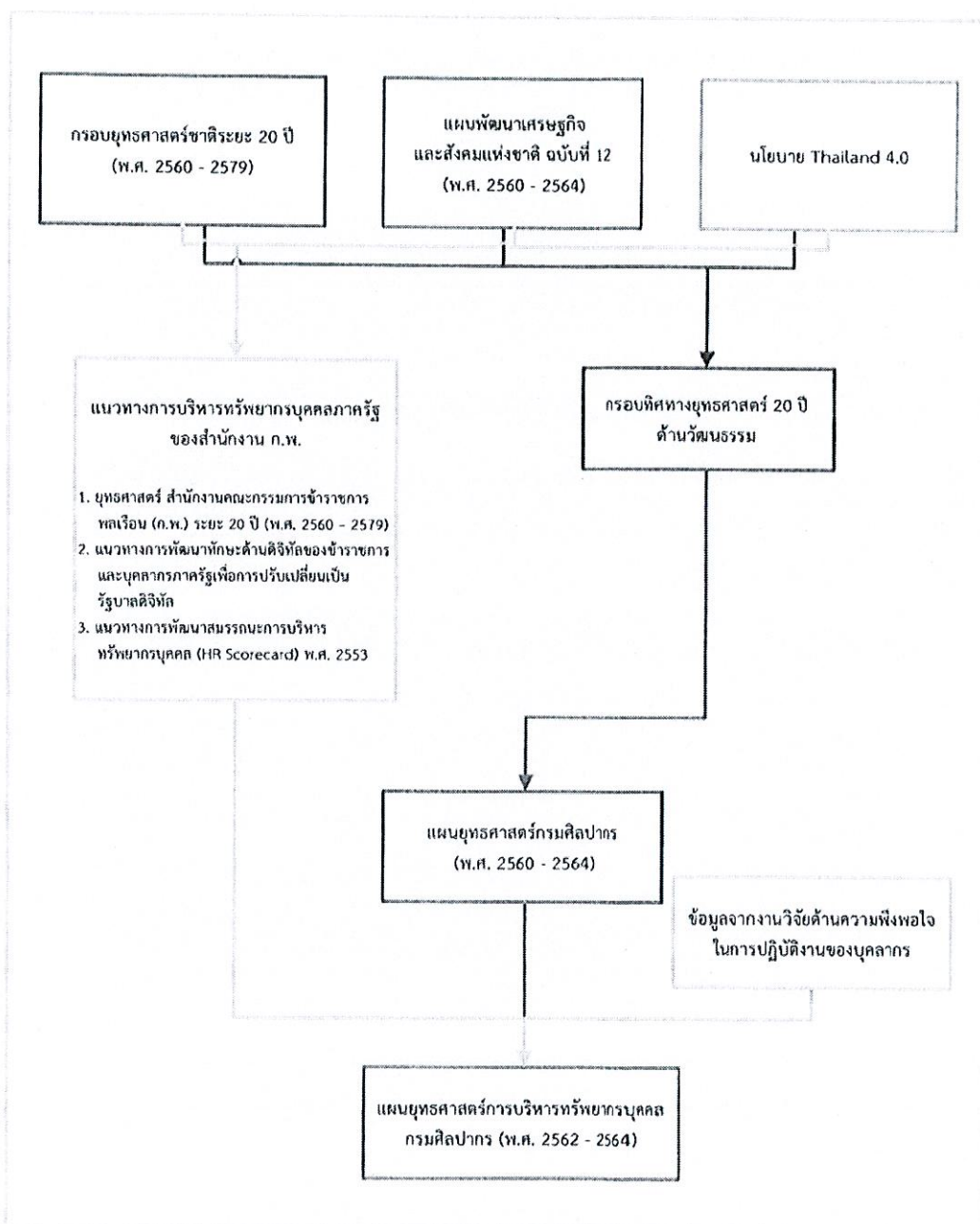
พ.ศ. ๒๕๕๙

๖.๒ ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๖.๓ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๗. ประเด็นต่างๆ จากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมศิลปากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เมื่อนำนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมศิลปากรมาวิเคราะห์ร่วมกันจะสามารถสรุปเป็นความเชื่อมโยงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ : แสดงความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูล นโยบาย และแนวทางที่เกี่ยวข้อง
ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)

บทที่ ๓

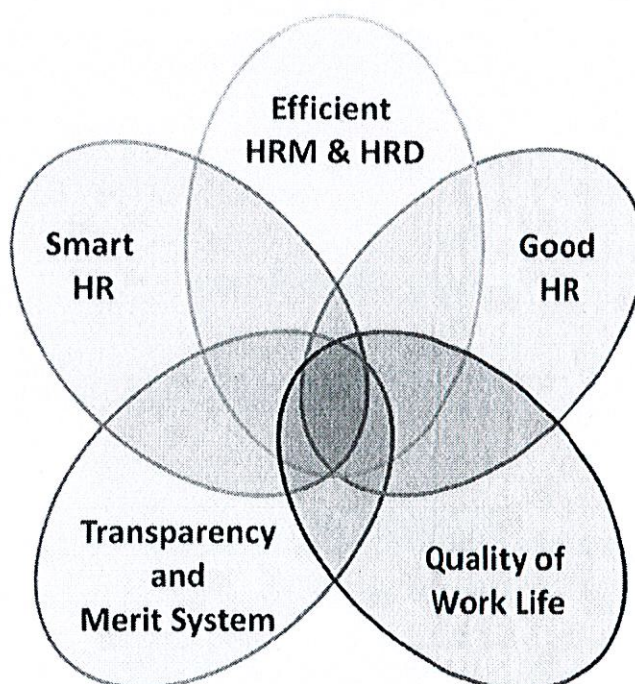
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการพิจารณานโยบาย แนวทาง และยุทธศาสตร์ของชาติ ส่วนราชการ และหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (รายละเอียดตามบทที่ ๒) สามารถสรุปและกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรได้ ๕ ข้อ ได้แก่

๑. บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smart HR)
๒. บุคลากรมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ (Good HR)
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of Work Life)
๔. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ (Efficient HRM and HRD)
๕. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency and Merit System)

and Merit System)

โดยเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ฯ ทั้งหมดนี้มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ฯ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๑ : แสดงความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากร

และจากการพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ฯ นโยบาย แนวทาง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรจึงสรุปเป็นข้อมูลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ : แสดงความเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ประเด็น/แนวทางที่เกี่ยวข้อง
<p>๑. บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smart HR)</p>	<p>กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) <u>ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน</u> - พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต</p> <p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) <u>ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์</u> - พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า - ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>นโยบาย Thailand ๔.๐ - พัฒนารูปแบบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาการทำงาน การทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม</p> <p>กรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ ๒๐ ปี <u>การพัฒนากฎหมายและยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมสู่ระดับสากล</u> - พัฒนาบุคลากรและภาคีเครือข่ายที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม</p> <p>แผนยุทธศาสตร์กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) <u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕: ด้านเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร</u> - บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถรู้จักประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมในการบริหารทางมรดกศิลปวัฒนธรรม</p>

ตารางที่ ๓.๑ (ต่อ) : แสดงความเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ประเด็น/แนวทางที่เกี่ยวข้อง
๑. บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smart HR) (ต่อ)	<p>แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) พ.ศ. ๒๕๕๓</p> <ul style="list-style-type: none"> - มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล <p>แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นที่จะสนับสนุนการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล <p>ประเด็นจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมศิลปากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยุติธรรม เท่าเทียม และทั่วถึง
๒. บุคลากรมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ (Good HR)	<p>กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)</p> <p><u>ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ <p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)</p> <p><u>ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสำนึก และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ <p>กรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ ๒๐ ปี</p> <p><u>การเสริมสร้างค่านิยม อัตลักษณ์ไทยและความเป็นไทย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และต้นแบบที่ดีทั้งแก่บุคคลและองค์กรในการขับเคลื่อนระบบค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและความเป็นไทย - พัฒนาคุณภาพมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และความเป็นไทยของคนไทยและสังคมไทย เพื่อนำไปสู่การรณรงค์ส่งเสริมและประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

ตารางที่ ๓.๑ (ต่อ) : แสดงความเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ประเด็น/แนวทางที่เกี่ยวข้อง
๒. บุคลากรมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ (Good HR) (ต่อ)	<p>แผนยุทธศาสตร์กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)</p> <p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕: ด้านเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถรู้จักประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมในการบริหารทางมรดกศิลปวัฒนธรรม <p>แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) พ.ศ. ๒๕๕๓</p> <ul style="list-style-type: none"> - มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล <p>ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity and Passion)
๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of Work Life)	<p>แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) พ.ศ. ๒๕๕๓</p> <ul style="list-style-type: none"> - มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน <p>ประเด็นจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมศิลปากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยุติธรรม เท่าเทียม และทั่วถึง - การบริหารจัดการความก้าวหน้าของบุคลากรให้ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างยุติธรรม - ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน - การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ ๓.๑ (ต่อ) : แสดงความเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ประเด็น/แนวทางที่เกี่ยวข้อง
<p>๔. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)</p>	<p>กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)</p> <p><u>ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ - ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ <p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)</p> <p><u>ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาทภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้ความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า <p>นโยบาย Thailand ๔.๐</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนารูปแบบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาการทำงาน การทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม <p>แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) พ.ศ. ๒๕๕๓</p> <ul style="list-style-type: none"> - มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ - มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล - มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล <p>ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง - กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ - กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

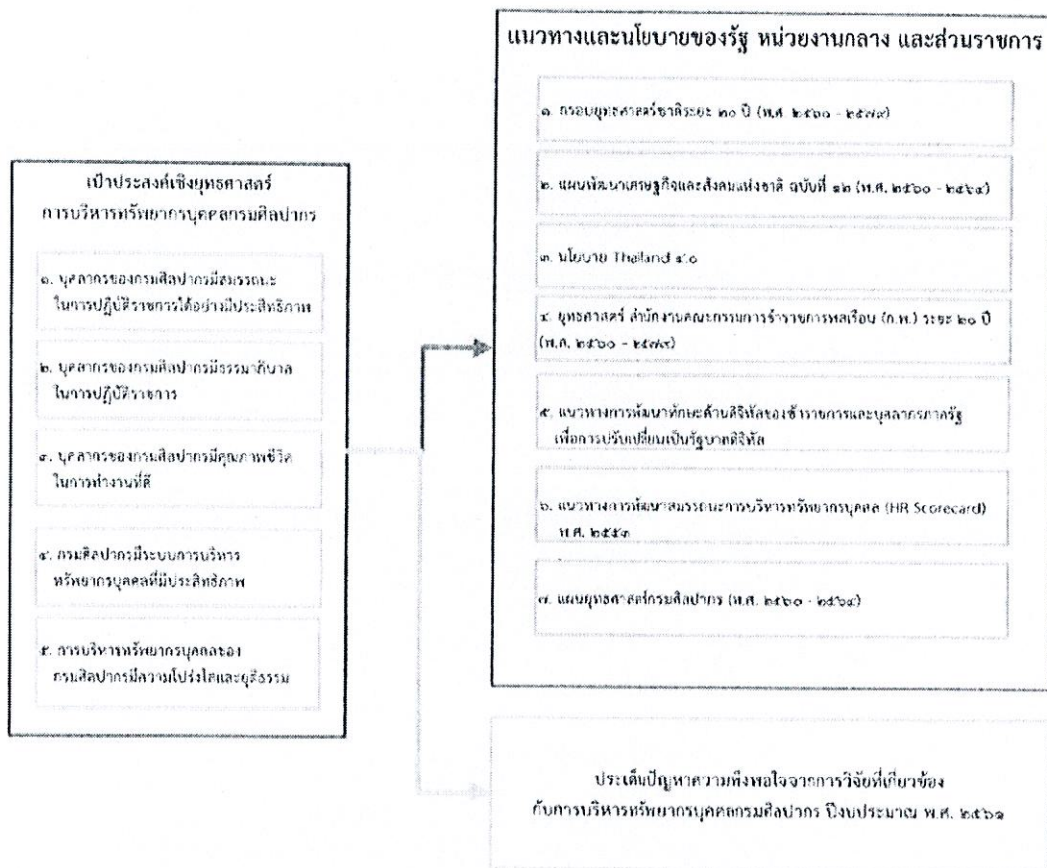
ตารางที่ ๓.๑ (ต่อ) : แสดงความเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ประเด็น/แนวทางที่เกี่ยวข้อง
<p>๔. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ (Efficient HRM) (ต่อ)</p>	<p>ประเด็นจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมศิลปากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยุติธรรม เท่าเทียม และทั่วถึง - การบริหารจัดการความก้าวหน้าของบุคลากรให้ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างยุติธรรม - การมอบหมายงานที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐาน - ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน - การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล - การบริหารความเสี่ยงต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกิดจากช่องว่างระหว่างอายุของผู้ปฏิบัติงานและอัตราการลาออก
<p>๕. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency and Merit System)</p>	<p>กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)</p> <p><u>ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ - การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ - การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล <p><u>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)</u></p> <p><u>ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาทภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า - ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม <p>แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) พ.ศ. ๒๕๕๓</p> <ul style="list-style-type: none"> - มิตินความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ ๓.๑ (ต่อ) : แสดงความเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ประเด็น/แนวทางที่เกี่ยวข้อง
๕. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency and Merit System) (ต่อ)	<p>ประเด็นจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมศิลปากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยุติธรรม เท่าเทียม และทั่วถึง - การบริหารจัดการความก้าวหน้าของบุคลากรให้ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างยุติธรรม - การมอบหมายงานที่มีความชัดเจนและมีมาตรฐาน - ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน - การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

เมื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้นจะพบว่า หากกรมศิลปากรสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ฯ ได้แล้ว จะสามารถตอบสนองต่อแนวทางและนโยบายของรัฐบาล หน่วยงานกลางและส่วนราชการได้ รวมถึงส่งผลในการแก้ไขปัญหาด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๒ : แสดงทิศทางการตอบสนองต่อแนวทางและนโยบายของรัฐ หน่วยงานกลาง และส่วนราชการ และการตอบสนองต่อประเด็นปัญหาความพึงพอใจจากผลการวิจัยฯ เมื่อกรมศิลปากรสามารถบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ฯ

บทที่ ๔

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

จากการพิจารณาเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากร ร่วมกับนโยบาย แนวทาง และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่จะตอบสนองเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ฯ ในช่วงเวลาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ : แสดงเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และประเด็นทางยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์
๑. บุคลากรของกรมศิลปากร มีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smart HR)	๑.๑ พัฒนาสมรรถนะตามสายอาชีพ ๑.๒ พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการตามระดับตำแหน่ง ๑.๓ พัฒนาสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะตามนโยบายเร่งด่วน ๑.๔ พัฒนาการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ
๒. บุคลากรของกรมศิลปากร มีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ (Good HR)	๒.๑ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรของกรมศิลปากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of Work Life)	๓.๑ พัฒนาด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓.๒ พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)	๔.๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.๒ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ๔.๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรมีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency and Merit System)	๕.๑ ปรับปรุงมาตรฐานและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถตรวจสอบได้

และเมื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้นจึงสามารถกำหนดแนวทางตามประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ฯ ได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ : แสดงเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๑ : บุคลากรของกรมศิลปากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smart HR)	
ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการดำเนินงาน
๑.๑ พัฒนาสมรรถนะตามสายอาชีพ	๑.๑.๑ สร้าง/พัฒนาหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงานตามสายอาชีพ (Specific Career Development Program: SCDP)
๑.๒ พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการตามระดับตำแหน่ง	๑.๒.๑ สร้าง/พัฒนาหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านการบริหาร (Management Development Program: MDP)
๑.๓ พัฒนาสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐ	๑.๓.๑ สร้าง/พัฒนาหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (General Development Program: GDP) ๑.๓.๑.๑ พัฒนาหลักสูตรความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ๑.๓.๑.๒ พัฒนาหลักสูตรความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และทักษะทางดิจิทัล ๑.๓.๑.๓ พัฒนาหลักสูตรความรู้ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐ ๑.๓.๒ ดำเนินการตามหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๑.๔ พัฒนาการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ	๑.๔.๑ สร้าง/พัฒนาหลักสูตรพัฒนารายบุคคล (Individual Development Program: IDP) ๑.๔.๒ สนับสนุนบุคลากรตามระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) ๑.๔.๓ ดำเนินการตามหลักสูตร SCDP MDP GDP และ IDP
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๒ : บุคลากรของกรมศิลปากรมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ (Good HR)	
ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการดำเนินงาน
๒.๑ ส่งเสริมธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ จัดทำหลักสูตรพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ๒.๑.๒ ส่งเสริมการใช้ระบบคุณธรรม จรรยาบรรณในการบริหาร/การปฏิบัติงาน ๒.๑.๓ บริหารการให้รางวัลด้านการปฏิบัติงานดีเด่นและคุณธรรมดีเด่นแก่บุคลากร (Award) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

ตารางที่ ๔.๒ (ต่อ) : แสดงเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมศิลปากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of Work Life)	
ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการดำเนินงาน
๓.๑ พัฒนาด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๑.๑ พิจารณาและปรับปรุงสวัสดิการแก่บุคลากร (Welfare) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
๓.๒ พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๒.๑ จัดทำการสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคลผ่านระบบ Intranet เพื่อให้ข้อมูลแก่บุคลากร รวมถึงรับฟังความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลจากบุคลากร
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)	
ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการดำเนินงาน
๔.๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑.๑ วิเคราะห์ตำแหน่งสำคัญขององค์กร (Key Position) ที่มีผลต่อยุทธศาสตร์ นโยบาย และภารกิจของกรมศิลปากร ๔.๑.๒ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร (Manpower Planning) เพื่อหาปริมาณกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจในแต่ละช่วงเวลา ๔.๑.๓ จัดทำแผนกำลังคน (Workforce Planning) เพื่อให้มีปริมาณและคุณภาพเหมาะสมต่อการดำเนินการกิจของกรมศิลปากร ๔.๑.๔ ปรับปรุงคำบรรยายคุณลักษณะงาน (Job Description) เพื่อให้ทราบลักษณะงานและความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน ๔.๑.๕ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Carrer Path) เพื่อให้ทราบเส้นทางการพัฒนาในการก้าวสู่ตำแหน่งเป้าหมายของบุคลากร ๔.๑.๖ บริหารจัดการระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession System) เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพสำหรับทดแทนกำลังคนที่สูญเสียจากกรมศิลปากร ๔.๑.๗ บริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ทำให้กรมศิลปากรบรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ ๔.๒ (ต่อ) : แสดงเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ (ต่อ) : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)	
ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการดำเนินงาน
๔.๒ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	<p>๔.๒.๑ บริหารจัดการบุคลากรผู้มีสมรรถนะสูง (Talent Management) เพื่อให้เป็นกำลังคนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร</p> <p>๔.๒.๒ บริหารจัดการการให้ทุนเพื่อพัฒนาแก่บุคลากร (Scholarship Management) เพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง และนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาองค์กร</p> <p>๔.๒.๓ ปรับปรุงการออกรายงานประจำเดือน/ปี (HR Report) ให้เข้าถึงได้ง่ายและทันต่อ การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔.๒.๔ จัดทำรายงานสรุปผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้บริหารประจำปี/เดือน (Executive Report) เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการตัดสินใจด้านการบริหารองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔.๒.๕ การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือจากองค์กรภายนอก เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ร่วมกัน</p>
๔.๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๔.๓.๑ จัดทำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลและระบบออกรายงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (FA-HRIS and Report) เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ใช้งานได้ง่าย มีความปลอดภัยของข้อมูล และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔.๓.๒ จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล (HR and Service Automation) เพื่อให้บุคลากรได้รับการบริการ อย่างทั่วถึง ถูกต้อง และรวดเร็ว</p> <p>๔.๓.๓ จัดทำระบบบริหารการเลื่อนขั้นเงินเดือน (Salary Promote Program) เพื่อให้มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และมีความปลอดภัย ในการเข้าถึงข้อมูล</p> <p>๔.๓.๔ จัดทำระบบฐานข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (Insignia IS) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการให้บริการเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p> <p>๔.๓.๕ จัดทำระบบฐานข้อมูลการให้รางวัลแก่บุคลากร (Award IS) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร</p> <p>๔.๓.๖ บริหารคลังข้อมูลผู้มีศักยภาพสูง (Potential Stock) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการและตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔.๓.๗ จัดทำระบบออกบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Government Officer Identification Card Program) เพื่อให้สามารถออกบัตรฯ ได้รวดเร็วและถูกต้องยิ่งขึ้น</p>

ตารางที่ ๔.๒ (ต่อ) : แสดงเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรมีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency and Merit System)	
ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการดำเนินงาน
๕.๑ ปรับปรุงมาตรฐานและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถตรวจสอบได้	๕.๑.๑ จัดทำคลังข้อสอบเพื่อใช้คัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (Test Bank) ๕.๑.๒ จัดทำตัวชี้วัดสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs for Job) เพื่อเป็นมาตรฐานที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕.๑.๓ จัดทำแบบฟอร์มและคู่มือมาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง (Promote Standard Form and Manual) เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ชัดเจนในการดำเนินการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ๕.๑.๔ จัดทำเกณฑ์มาตรฐานการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ชัดเจนสำหรับการคัดเลือกบุคลากรผู้ที่มีคุณธรรมดีเด่น

บทที่ ๕

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)

จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลนโยบาย แนวทาง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรที่ได้ระบุอยู่ในเนื้อหาก่อนหน้านี้ ทำให้ได้กรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงระยะ ๒๐ ปี เพื่อนำมาคัดเลือกเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ โดยพิจารณาตามความสำคัญในการดำเนินงานและความต่อเนื่องในการดำเนินงานจากแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับก่อนหน้า ซึ่งจากการพิจารณาผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐ พบว่ามีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑๐ โดยเป็นการดำเนินการที่ยังไม่แล้วเสร็จจำนวน ๑๙ กิจกรรม ได้แก่

๑. การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
๒. การพัฒนาความรู้ทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านภาษาอังกฤษ
๓. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพในแต่ละสายงาน
๔. การติดตามและรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
๕. แผนพัฒนาผู้บริหารและผู้สืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร
๖. แผนพัฒนาหัวหน้าหน่วยงานประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ
๗. แผนเสริมสร้างวินัยและพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม
๘. การจัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแนวทางประกันคุณภาพการฝึกอบรม
๙. การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบใหม่ๆ ตลอดจนการติดตามและประเมินผล
๑๐. การจัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๑. การติดตามผลการดำเนินการสวัสดิการ/กิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร
๑๒. การจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขในชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร
๑๓. การจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน
๑๔. การสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
๑๕. การสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน
๑๖. การดำเนินการการอัปเดตฐานข้อมูลด้านบุคคลให้มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย
๑๗. การปรับปรุงการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น
๑๘. การปรับปรุงการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานดีเด่น
๑๙. การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับโอกาสที่ได้รับในการพัฒนาตนเอง

และเป็นส่วนที่ยังไม่ได้ดำเนินการจำนวน ๑๒ กิจกรรม ได้แก่

๑. การกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการ นโยบาย ให้มีการกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและทักษะภาษาอังกฤษให้กับบุคลากร
๒. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการ
๓. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากร
๔. แผนการพัฒนาข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๕. แผนพัฒนาการใช้ภาษาประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน
๖. แผนเสริมสร้างความเข้มแข็งในวิชาการเฉพาะด้าน รวมทั้งกฎ กติกา หรือ ข้อตกลงที่เกี่ยวข้องทั้งระดับประเทศ และระดับนานาชาติ
๗. การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับลักษณะของสายงานต่างๆ ของบุคลากร และจัดกิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
๘. การจัดกิจกรรมเพื่อศึกษาแลกเปลี่ยนแนวทางการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากรและความเป็นไปได้ของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร
๙. การจัดสร้าง/ปรับปรุง/พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของบุคลากร
๑๐. กิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหาร ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงาน ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร
๑๑. การพัฒนาแนวทางการประเมินเงินเดือนผ่านระบบสารสนเทศ
๑๒. การปรับปรุงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน

เมื่อนำข้อมูลผลการดำเนินงานฯ ข้างต้นมาประกอบกับข้อมูลเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งปรากฏอยู่ในตารางที่ ๔.๒ และจัดประชุมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณา จัดลำดับประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญต่อการบรรลุ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศิลปากรในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ โดย มีการเสนอแนวทางเพิ่มเติมในที่ประชุมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงสามารถสรุปเป็นแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๕.๑ : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๑ : บุคลากรของกรมศิลปากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smart HR)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ : พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการตามระดับตำแหน่ง						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีที่ยุทธศาสตร์ดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. ข้าราชการกรมศิลปากรมีสมรรถนะในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	๑.๑ การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรพัฒนาข้าราชการด้านการบริหาร ๑.๑.๑ การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรด้านการบริหารสำหรับเตรียมพร้อมข้าราชการในการเลื่อนระดับตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน - ระดับชำนาญงานเป็นอาวุโส - ระดับชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ - ระดับชำนาญการพิเศษเป็นระดับอำนวยการ	ระดับความสำเร็จในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการของกรมศิลปากร	๕ คะแนน	-	-	กลุ่มงานพัฒนาฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๑.๑ : ระดับความสำเร็จในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการของกรมศิลปากร แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีร่างหลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการของกรมศิลปากร
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการนำเสนอรายงานผลการจัดทำหลักสูตรฯ ต่อผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕ คะแนน หมายถึง ได้รับการอนุมัติหลักสูตรฯ จากอธิบดีกรมศิลปากร

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๑ : บุคลากรของกรมศิลปากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smart HR)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ : พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการตามระดับตำแหน่ง						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. ข้าราชการกรมศิลปากรมีสมรรถนะในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	๑.๒ การดำเนินหลักสูตรพัฒนาข้าราชการด้านการบริหาร ๑.๒.๑ การเตรียมความพร้อมข้าราชการในการเลื่อนระดับตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน - ระดับชำนาญงานเป็นอาวุโส - ระดับชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ - ระดับชำนาญการพิเศษเป็นระดับอำนวยการ	ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงานตามหลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการของกรมศิลปากรทุกหลักสูตร	-	-	ร้อยละ ๕๐	กลุ่มงานพัฒนาฯ

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๑ : บุคลากรของกรมศิลปากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smart HR)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ : พัฒนาสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐ						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๒. บุคลากรกรมศิลปากรมีสมรรถนะทั่วไปในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	๒.๑ การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความสามารถทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐ	ระดับความสำเร็จในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่	๕ คะแนน	-	-	กลุ่มงานพัฒนา
	๒.๑.๑ การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่					
	๒.๑.๒ การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการ - ระดับปฏิบัติงานเป็นชำนาญงาน - ระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ	ระดับความสำเร็จในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการ	-	๕ คะแนน	-	กลุ่มงานพัฒนา

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๒.๑.๑ : ระดับความสำเร็จในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีร่างหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านความรู้สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการนำเสนอรายงานผลการจัดทำหลักสูตรฯ ต่อผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕ คะแนน หมายถึง ได้รับการอนุมัติหลักสูตรฯ จากอธิบดีกรมศิลปากร

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๒.๑.๒ : ระดับความสำเร็จในการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการ แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีร่างหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านการเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการ
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการนำเสนอรายงานผลการจัดทำหลักสูตรฯ ต่อผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕ คะแนน หมายถึง ได้รับการอนุมัติหลักสูตรฯ จากอธิบดีกรมศิลปากร

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๑ : บุคลากรของกรมศิลปากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smart HR)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ : พัฒนาสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐ (ต่อ)						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีที่ดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๒. บุคลากรกรมศิลปากรมีสมรรถนะทั่วไปในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	<p>๒.๒ การดำเนินหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความสามารถทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐ</p> <p>๒.๒.๑ การเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรแรกเข้า (ข้าราชการและพนักงานราชการ อายุราชการ ๐ - ๓ ปี) - ข้าราชการที่กำลังจะเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติการสู่ระดับชำนาญการ - ข้าราชการที่กำลังจะเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติงานสู่ระดับชำนาญงาน 	ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินงานตามหลักสูตรด้านความรู้ความสามารถทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐสำหรับข้าราชการของกรมศิลปากรทุกหลักสูตร	-	-	ร้อยละ ๕๐	กลุ่มงานพัฒนา

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมศิลปากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of Work Life)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ : พัฒนาด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๓. มีข้อมูลจากบุคลากร กรมศิลปากรเพื่อใช้ปรับปรุง และพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การจัดทำงานวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำงานวิจัย เพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔ คะแนน	๔ คะแนน	๔ คะแนน	กลุ่มงานอัตราฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๓.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำงานวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งระดับการวัดได้ ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาหัวข้องานวิจัย
- ๒ คะแนน หมายถึง มีโครงการงานวิจัยที่ได้รับการอนุมัติจากอธิบดีกรมศิลปากร
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการดำเนินงานวิจัยตามกรอบของโครงการวิจัย ร้อยละ ๖๐
- ๔ คะแนน หมายถึง มีผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลเพื่อใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการรายงานนำเสนอผลการวิจัยต่ออธิบดีกรมศิลปากร

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บุคลากรของกรมศิลปากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of Work Life)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ : พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๔. มีช่องทางการติดต่อสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคลภายในกรมศิลปากร	๔.๑ การจัดทำช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูลดิจิทัลจากการจัดฝึกอบรมของกรมศิลปากรที่ผ่านการจัดประเภทแล้ว	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (๒๕๖๒/๑)	-	-	กลุ่มงานพัฒนา
	๔.๑.๑ การรวบรวมและจัดประเภทข้อมูลจากการจัดฝึกอบรมของกรมศิลปากร	ร้อยละของข้อมูลดิจิทัลจากการจัดฝึกอบรมของกรมศิลปากรที่ได้รับการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ขึ้นสู่ระบบ Intranet	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๕ (๒๕๖๒/๒)	-	-	กลุ่มงานพัฒนา
	๔.๑.๒ การนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ต้องการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ขึ้นสู่ระบบ Intranet	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเพิ่มช่องทางการเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูล	๕ คะแนน	-	-	กลุ่มงานพัฒนา
	๔.๑.๓ การจัดทำแผนเพิ่มช่องทางการเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเพิ่มช่องทางการเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูล	๕ คะแนน	-	-	กลุ่มงานพัฒนา

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๔.๑.๓ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเพิ่มช่องทางการเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูล แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่

๑ คะแนน หมายถึง มีร่างแผนเพิ่มช่องทางการเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูล

๓ คะแนน หมายถึง มีการนำเสนอแผนเพิ่มช่องทางการเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูล ต่อผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

๕ คะแนน หมายถึง ได้รับการอนุมัติแผนเพิ่มช่องทางการเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ : พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๕. มีคำบรรยายคุณลักษณะงาน (Job Description) ที่ผ่านการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน	๕.๑ การปรับปรุงคำบรรยายคุณลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกรมศิลปากร	ร้อยละของตำแหน่งที่ผ่านการปรับปรุงคำบรรยายคุณลักษณะงาน (Job Description)	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	-	-	กลุ่มงานอัตราฯ

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ : พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๖. มีข้อมูลตำแหน่งสำคัญขององค์กร (Key Position) ที่มีผลต่อยุทธศาสตร์ นโยบาย และภารกิจของกรมศิลปากร	๖.๑ การระบุตำแหน่งสำคัญขององค์กร (Key Position) ที่ตอบสนองต่อภารกิจหลักของกรมศิลปากร	ระดับความสำเร็จในการระบุตำแหน่งสำคัญของกรมศิลปากร	-	๕ คะแนน	-	กลุ่มงานอัตราฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๖.๑ : ระดับความสำเร็จในการระบุตำแหน่งสำคัญของกรมศิลปากร แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของกรมศิลปากร
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการวิเคราะห์และระบุตำแหน่งสำคัญของกรมศิลปากร
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำเอกสารข้อมูลตำแหน่งสำคัญที่ได้รับคำรับรองจากผู้บริหาร

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ : พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๗. มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรทราบเส้นทางการพัฒนาในการก้าวสู่ตำแหน่งเป้าหมายของตนเอง	๗.๑ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า	-	-	๕ คะแนน	กลุ่มงานอัตราฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๗.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ภารกิจ โครงสร้าง ตำแหน่งเป้าหมาย และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรกรมศิลปากร
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการออกแบบและร่างเอกสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำเอกสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ได้รับคำรับรองจากผู้บริหาร

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ : พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีที่ดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๘. มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	๘.๑ การจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	๓ คะแนน (๒๕๖๑/๑)	N/A	N/A	กลุ่มงานทะเบียนฯ และกลุ่มงานพัฒนาฯ
			๔ คะแนน (๒๕๖๑/๒)			

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๘.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน แบ่งระดับการวัดได้ ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการรวบรวมข้อมูล แนวคิด และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน
- ๒ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำร่างแผนการจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน
- ๓ คะแนน หมายถึง ได้รับอนุมัติแผนการจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานจากอธิบดีกรมศิลปากร
- ๔ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและมีการทดสอบภายในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการทดสอบระบบบริหารผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับสำนัก ๑ สำนัก

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๔. มีข้อมูลสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้บริหาร (Executive Report) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจด้านการบริหารองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ การจัดทำรายงานสรุปผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้บริหาร (Executive Report) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจด้านการบริหารองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายงานสรุปผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้บริหาร	๕ คะแนน	-	-	กลุ่มงานอัตราฯ และ กลุ่มงาน ทะเบียนฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๔.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำงานวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการวิเคราะห์และระบุข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงต่อการบริหารองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำรายงานสรุปผลฯ
- ๓ คะแนน หมายถึง ได้รับอนุมัติรายงานสรุปผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการรายงานสรุปผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหาร

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ : พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีที่ดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑๐. มีการบริหารการให้ทุนแก่บุคลากรในการพัฒนาและนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนากรมศิลปากร	๑๐.๑ การบริหารการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร (Scholarship Management) ๑๐.๑.๑ การบริหารจัดการทุนสนับสนุนการพัฒนาแก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ (Hippo) ๑๐.๑.๒ การบริหารจัดการทุนให้เปล่าแก่บุคลากรกรมศิลปากร	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร	-	๔ คะแนน	-	กลุ่มงานพัฒนา

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๑๐.๑ : ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร แบ่งระดับการวัดได้ ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการจัดตั้งคณะทำงานการบริหารการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร
- ๒ คะแนน หมายถึง มีการวางแผนการบริหารการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำร่างการบริหารการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร
- ๔ คะแนน หมายถึง ได้รับอนุมัติหลักการการบริหารการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรจากอธิบดีกรมศิลปากร
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการดำเนินการบริหารการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมศิลปากร

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๔ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (Efficient HRM)							
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๓ : พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล							
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ	
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๑๑. มีข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง มีความเป็นปัจจุบัน ปลอดภัย และสามารถนำข้อมูลไปใช้ดำเนินงานต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๑.๑ การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุงฐานข้อมูล	๒ สำนัก	๒ สำนัก	๒ สำนัก	กลุ่มงานทะเบียนฯ	
	๑๑.๒ การสำรองข้อมูลแฟ้มประวัติข้าราชการ	ปริมาณข้อมูลแฟ้มประวัติข้าราชการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ แฟ้ม	ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ แฟ้ม	ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ แฟ้ม	กลุ่มงานทะเบียนฯ	
๑๒. มีรายงานความเคลื่อนไหวของตำแหน่งว่าง	๑๒.๑ การจัดทำโปรแกรมรายงานความเคลื่อนไหวตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมศิลปากร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำโปรแกรมรายงานความเคลื่อนไหวตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมศิลปากร	๔ คะแนน	-	-	กลุ่มงานอัตราฯ และกลุ่มงานสรรหาฯ	

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๑๒.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำงานวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งระดับการวัดได้ ๔ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำโปรแกรมรายงานความเคลื่อนไหวตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมศิลปากร
- ๒ คะแนน หมายถึง มีการออกแบบฐานข้อมูลและหน้าจอแสดงผลของโปรแกรมรายงานความเคลื่อนไหวตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมศิลปากร
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำโปรแกรมรายงานความเคลื่อนไหวตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมศิลปากรตามข้อมูลที่ได้ออกแบบไว้
- ๔ คะแนน หมายถึง มีต้นแบบโปรแกรมรายงานความเคลื่อนไหวตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมศิลปากรเพื่อทดสอบการใช้งาน
- ๕ คะแนน หมายถึง มีโปรแกรมรายงานความเคลื่อนไหวตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมศิลปากรที่สามารถใช้งานได้จริง

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๕ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency and Merit System)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕.๑ : ปรับปรุงมาตรฐานและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถตรวจสอบได้						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีที่ดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑๓. มีเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓.๑ การจัดทำระเบียบพนักงานราชการของกรมศิลปากร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำระเบียบพนักงานราชการของกรมศิลปากร	๕ คะแนน (๒๕๖๒/๑)	-	-	กลุ่มงานทะเบียนฯ
	๑๓.๒ การจัดทำคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรอง เฉพาะคุณวุฒิการศึกษาที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ สังกัดกรมศิลปากร เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ	๒ คะแนน	๒ คะแนน	๔ คะแนน	กลุ่มงานสรรหาฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๑๓.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำระเบียบพนักงานราชการของกรมศิลปากร แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีร่างระเบียบพนักงานราชการของกรมศิลปากรและนำเสนอต่อผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการนำส่งระเบียบพนักงานราชการของกรมศิลปากรแก่กลุ่มนิติการเพื่อปรับปรุงเนื้อหาให้เป็นไปตามหลักนิติศาสตร์
- ๕ คะแนน หมายถึง ได้รับการอนุมัติระเบียบพนักงานราชการของกรมศิลปากรจากอธิบดีกรมศิลปากร

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๑๓.๒ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ แบ่งระดับการวัดได้ ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการศึกษารวบรวมข้อมูลในการจัดทำคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ
- ๒ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำร่างคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ
- ๓ คะแนน หมายถึง ได้รับอนุมัติคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ จากผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔ คะแนน หมายถึง ได้รับอนุมัติคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ จากอธิบดีกรมศิลปากร
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำเอกสารคู่มือปริญญาบัตรและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชนที่ ก.พ. รับรองฯ เพื่อเผยแพร่

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๕ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency and Merit System)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕.๑ : ปรับปรุงมาตรฐานและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถตรวจสอบได้						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีที่ดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑๓. เกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓.๓ การจัดทำหลักสูตรการสอบ (การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรการสอบ ในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ	๒ คะแนน	๒ คะแนน	๔ คะแนน	กลุ่มงานสรรหาฯ
	๑๓.๓.๑ การจัดทำหลักสูตรการสอบ ในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ					
	๑๓.๓.๒ การจัดทำหลักสูตรการสอบ ในการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรการสอบ ในการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๒ คะแนน	๒ คะแนน	๔ คะแนน	กลุ่มงานสรรหาฯ

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๑๔.๓.๑ และ ๑๔.๓.๒ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรการสอบ (การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง) แบ่งระดับการวัดได้ ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรการสอบ (การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง)
- ๒ คะแนน หมายถึง มีการวางแผนการจัดทำหลักสูตรการสอบ (การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง)
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำร่างหลักสูตรการสอบ (การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง)
- ๔ คะแนน หมายถึง ได้รับอนุมัติหลักสูตรการสอบ (การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง)
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการนำหลักสูตรการสอบไปใช้งานจริง

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๕ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency and Merit System)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕.๑ : ปรับปรุงมาตรฐานและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถตรวจสอบได้ (ต่อ)						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีที่ดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑๓. มีเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓.๔ การจัดทำคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานโบราณคดี ภัณฑารักษ์ บรรณารักษ์ และจดหมายเหตุ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สายงานนาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลปกรรม	๒	๒	๔	กลุ่มงานสรรหาฯ
	๑๓.๔.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานโบราณคดี ภัณฑารักษ์ บรรณารักษ์ และจดหมายเหตุ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส สายงานนาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลปกรรม		คะแนน	คะแนน	คะแนน	
	๑๓.๔.๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๒	๒	๔	กลุ่มงานสรรหาฯ
			คะแนน	คะแนน	คะแนน	

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๑๔.๔.๑ และ ๑๔.๔.๒ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง แบ่งระดับการวัดได้ ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- ๒ คะแนน หมายถึง มีการวางแผนการจัดทำคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการจัดทำร่างคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- ๔ คะแนน หมายถึง ได้รับอนุมัติคู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- ๕ คะแนน หมายถึง มีการเผยแพร่คู่มือการนำเสนอผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ตารางที่ ๕.๑ (ต่อ) : แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๕ : กรมศิลปากรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency and Merit System)						
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕.๑ : ปรับปรุงมาตรฐานและขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถตรวจสอบได้ (ต่อ)						
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ปีดำเนินการและเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑๓. มีเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓.๕ การจัดทำระเบียบการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำระเบียบการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ	๕ คะแนน (๒๕๖๒/๑)	-	-	กลุ่มงานพัฒนา

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการที่ ๑๔.๕ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำระเบียบการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ แบ่งระดับการวัดได้ ๓ ระดับ ได้แก่

- ๑ คะแนน หมายถึง มีร่างระเบียบการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศและนำเสนอต่อผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓ คะแนน หมายถึง มีการนำส่งระเบียบการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศแก่กลุ่มนิติการเพื่อปรับปรุงเนื้อหาให้เป็นไปตามหลักนิติศาสตร์
- ๕ คะแนน หมายถึง ได้รับการอนุมัติระเบียบการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจากอธิบดีกรมศิลปากร

ตารางที่ ๕.๒ : ผังระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

แผนงาน / โครงการ	ปีงบประมาณ					
	๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔	
	๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค.	๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.	๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค.	๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.	๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค.	๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.
กลุ่มงานพัฒนา						
๑. การรวบรวมและจัดประเภทข้อมูลจากการจัดนิคมของกรมศิลปากร						
๒. การจัดทำแผนปฏิบัติงานให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเภท						
๓. การจัดทำแผนเพิ่มช่องทางการเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูล						
๔. การสร้างพัฒนาหลักสูตรพัฒนาข้าราชการด้านการบริหาร						
๕. การสร้างพัฒนาหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความสามารถทั่วไป *						
๖. การนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่เื่องการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ขึ้นสู่ระบบ Intranet						
๗. การบริหารการให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร						
๘. การดำเนินหลักสูตรพัฒนาข้าราชการด้านการบริหาร						
๙. การดำเนินหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ความสามารถทั่วไป *						
กลุ่มงานอัตรา						
๑๑. การรายงานความเคลื่อนไหวตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมศิลปากร						
๑๒. การจัดทำรายงานสรุปผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้บริหาร						
๑๓. การปรับปรุงคำบรรยายคุณลักษณะงาน (Job Description)						
๑๗. การจัดทำงานวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล						
๑๘. การระบุตำแหน่งสำคัญขององค์กร (Key Position)						
๑๙. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)						
กลุ่มงานทะเบียน						
๑๓. การจัดทำทะเบียนพนักงานราชการของกรมศิลปากร						
๑๗. การบริหารผลการปฏิบัติงาน						
๑๘. การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล						
๑๙. การสำรองข้อมูลเพิ่มประวัติข้าราชการ						
กลุ่มงานสรรหา						
๒๑. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานและประกาศนียบัตรของสถาบันการศึกษาภาครัฐและเอกชน						
๒๒. การจัดทำหลักสูตรการสอบ (การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง)						
๒๒. การจัดทำคู่มือการนำเสนองานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง						

๕.๒ การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ของกรมศิลปากร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง จึงได้กำหนดกรอบแนวทางการติดตาม ประเมินผล และรายงานการดำเนินงาน โดยอ้างอิงการประเมินผลตามโมเดลการประเมินแบบซีพีพี (CIPP Model) ของ Danial L. Stufflebeam ซึ่งเป็นโมเดลที่นิยมในการใช้เป็นหลักของการประเมินผลโครงการต่างๆ โดยกรอบแนวทางนี้จะมุ่งเน้นไปที่การประเมินผลด้านกระบวนการ (Process Evaluation) ที่เป็นการประเมินการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ระบุอยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) เพื่อให้ทราบความคืบหน้าในการดำเนินงานของโครงการและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำไปใช้ปรับปรุงหรือตัดสินใจในการดำเนินงานต่อไป

ลักษณะการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

การติดตามผลการดำเนินงานเป็นการเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานในลักษณะการสัมภาษณ์ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายจะทำการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในช่วงเดือนที่ ๓ และเดือนที่ ๙ ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี

การประเมินผลการดำเนินงานเป็นการวัดผลในลักษณะการให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบรายงานตนเอง (Self Report) ผ่านแบบฟอร์มการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีเกณฑ์ตัวชี้วัดย่อยของแต่ละโครงการ/กิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมกันกำหนดขึ้น โดยจะมีการประเมินผลในช่วงเดือนที่ ๖ และเดือนที่ ๑๒ ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี

การรายงานผลการดำเนินงาน

การรายงานผลการดำเนินงานเป็นการจัดทำรายงานข้อมูลสรุปผลจากการประเมินผลการดำเนินงานตลอดปีงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อรายงานผู้บริหารกรมศิลปากร และนำส่งสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมและสำนักงาน ก.พ. สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมต่อไป

บรรณานุกรม

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.อีฟวิ้ง จำกัด, ๒๕๕๙
- กรมศิลปากร. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศิลปากร ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐. กรุงเทพฯ : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมศิลปากร. ๒๕๕๗
- กระทรวงวัฒนธรรม. (๒๕๕๙, ๑๔ พฤศจิกายน). ร่างกรอบทิศทางการยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ด้านวัฒนธรรมตามกรอบทิศทางการยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : https://www.m-culture.go.th/mculture_th๖๐/download/article/article_๒๐๑๖๑๑๑๕๕๐๑๑๕.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล : ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๕๙, ๒๙ ธันวาคม). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=๖๔๒๒. (วันที่ค้นข้อมูล : ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๖๐, พฤษภาคม). ประเทศไทยในบริบทไทยแลนด์ ๔.๐ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thailand-๔-๐-under-constitution-๒๕๖๐.pdf>. (วันที่ค้นข้อมูล : ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๖๐, ๑๔ มิถุนายน). ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.ocsc.go.th/node/๒๓๔๖>. (วันที่ค้นข้อมูล : ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๐, ๒๔ สิงหาคม). กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://www.nesdb.go.th/download/document/ร่างยุทธศาสตร์ชาติ%๒๐ระยะ%๒๐ปี%๒๐\(พ.ศ๒๕๖๐%๒๐-%๒๐๒๕๗๙\).pdf](http://www.nesdb.go.th/download/document/ร่างยุทธศาสตร์ชาติ%๒๐ระยะ%๒๐ปี%๒๐(พ.ศ๒๕๖๐%๒๐-%๒๐๒๕๗๙).pdf). (วันที่ค้นข้อมูล : ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)
- กรมศิลปากร. ร่างแผนยุทธศาสตร์กรมศิลปากร (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔). (เอกสารประกอบการประชุม). กรุงเทพฯ : กลุ่มแผนงาน โครงการและวิเทศสัมพันธ์ สำนักบริหารกลาง กรมศิลปากร. ๒๕๖๐
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. สำนักนายกรัฐมนตรี. หนังสือที่ นร ๑๐๑๓/ว ๖. หนังสือราชการเรื่องทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

กรมศิลปากร. รายงานผลการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและตัวแปรที่เกี่ยวข้องในข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมศิลปากร. กรุงเทพฯ : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมศิลปากร. ๒๕๖๑

คณะมนุษยศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. คู่มือการเขียนรายการอ้างอิงตามแบบ APA, ๖th Edition. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://journal.human.cmu.ac.th/files/form๒.pdf>. (วันที่ค้นข้อมูล : ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)

SEEK Insights & Resources. The role of the HR business partner. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://insightsresources.seek.com.au/role-hr-business-partner>. (วันที่ค้นข้อมูล : ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)

Natural HR. WHAT IS AN HR BUSINESS PARTNER?. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.naturalhr.com/blog/hr-business-partner>. (วันที่ค้นข้อมูล : ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)

HR Partners. What does Human Resources Business Partner really mean?. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : https://www.hrpartners.com.au/blog/archives/what-does-human-resources-business-partner-really-mean_๗๔๖/. (วันที่ค้นข้อมูล : ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)

Workology. The Difference Between an HR Business Partner & Just HR. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://workology.com/the-difference-between-an-hr-business-partner-just-hr/>. (วันที่ค้นข้อมูล : ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑)