



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 
 (นายกิตติพันธ์ พานสุวรรณ)
 รองปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
 รักษาราชการแทน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
 ๒๗ / ตุลาคม / ๒๕๖๔

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล นายณัฐสิทธิ์ ตันติสุขชัยกุล

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒ ๒๐๙ ๓๕๖๖

E-Mail personnelmculture@gmail.com

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๗.๕๐
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๗.๗๘
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้				๙๕.๒๘

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
 (สามารถแนบเอกสารขนาด A4 เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
<u>ประเด็นที่ ๑</u> พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์	แผนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับนโยบาย ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
<u>ประเด็นที่ ๒</u> พัฒนารฐานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ และนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	ข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
<u>ประเด็นที่ ๓</u> ส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร สู่ความเป็นมาตรฐานในการทำงาน และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	บุคลากรที่มีศักยภาพและสมรรถนะสูงสามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
<u>ประเด็นที่ ๔</u> สร้างความโปร่งใส ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้
<u>ประเด็นที่ ๕</u> เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ บุคลากรในองค์กร	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

๑.๒ การบริหารจัดการอัตราจ้าง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตราจ้างของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตราจ้างของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตราจ้างที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตราจ้าง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตราจ้างประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตราจ้างอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราจ้าง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตราจ้าง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราจ้าง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตราจ้าง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะ นำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันทั่วทั้ง (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนกระบวนการบริหาร ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ ระบบจ่ายตรงเงินเดือน ๒.๒ ระบบการสมัครสอบแข่งขันออนไลน์ ๒.๓ ระบบควบคุมเวลาเข้า – ออกของบุคลากรในสังกัด ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) ☒ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ☒ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ☐ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ ☐ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ☒ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน) ๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน) ๓.๑ มีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน และจัดการกับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓.๒ มีการจัดตั้งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม ได้แก่ คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ คณะกรรมการคัดเลือกและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการย้าย รับโอน เป็นต้น
๑๑) บทบาทของผู้นาองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบ ต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) - ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมและสำนักงานรัฐมนตรี ไม่มีบุคลากรในหน่วยงานร้องทุกข์..... ๑. ผู้นาองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม - ผู้นาองค์กรมีกระบวนการในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมกำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้ ๑. ผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้มีการประกาศเจตจำนงสุจริตและนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) พร้อมทั้งแสดงสัญลักษณ์ต่อต้านการทุจริตผ่านระบบ video conference ไปยังสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทั่วประเทศ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. โดยเป็นการประกาศให้สาธารณชนรับทราบถึงความตั้งใจแน่วแน่ของผู้บริหารและบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในการ

มติที่ ๕ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		น้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ทรงพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนมาเป็นหลักยึดในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจะเฝ้าหาความรู้ในการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ในหลักวิชาการ ความรู้ในการบริหารงานตามภาระหน้าที่ และความรู้คู่คุณวิสัยที่ต้องด้วยเหตุผล หลักวิชาและหลักธรรม พร้อมทั้งนำมาใช้ในการบริหารปฏิบัติงานของแผ่นดินให้สำเร็จ ตรงตามเป้าหมายด้วยความถูกต้องเป็นธรรม โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งไม่ให้และไม่รับของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นในผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน ๒. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่ ๒๑๙/ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเป็นการแจ้งเวียนบุคลากรในสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชนให้รับทราบถึงมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดเป็น ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านการส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ๒) ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานและประสิทธิภาพการให้บริการ ๓) ด้านความโปร่งใสในการใช้งบประมาณ ๔) ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๕) ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตและการจัดการความเสี่ยงการทุจริต ๓. ประกาศปณิญา “ขับเคลื่อนสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมและสำนักงานรัฐมนตรีเป็นองค์กรคุณธรรม” ร่วมกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมและสำนักงานรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ โดยเป็นการประกาศให้ทราบถึงเจตนารมณ์ที่จะขับเคลื่อนสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมและสำนักงานรัฐมนตรีเป็นองค์กรคุณธรรม ที่จะยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สืบสานวิถีวัฒนธรรมไทย และส่งเสริมสนับสนุน สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา โดยมีกระบวนการยกย่องเชิดชูบุคคลคุณธรรมขององค์กรตามคุณธรรม ๔ ประการ เป็นประจำทุกปี ๔. สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมร่วมรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ตามเจตนารมณ์ “ขับเคลื่อนกระทรวงวัฒนธรรมเป็นองค์กรคุณธรรม” ต่อสาธารณชน โดยจัดทำและเผยแพร่ Infographic

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		รณรงค์เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อาทิ No.Gift.Policy.เปลี่ยนของขวัญเป็นบัตรอวยพร. การยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน. แนวทางปฏิบัติตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ..๒๕๖๔. แนวปฏิบัติ.๑๐. ข้อ. ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เป็นต้น ๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ...ผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญในการบริหารกำลังคนคุณภาพ เพื่อดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพไว้ในองค์กร. ซึ่งได้มีการเตรียมผู้นำที่มีคุณภาพในระบบราชการ. ผ่านระบบทุนรัฐบาล ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) และผู้นำคลื่นลูกใหม่ ในราชการไทย (New Wave) เพื่อสร้างความพร้อมให้ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบ และมีแผนในการพัฒนากุศลกร. อย่างต่อเนื่อง. โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน. การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ...ผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมโดยการแต่งตั้งให้ข้าราชการในสังกัดเข้าร่วมเป็นคณะทำงานต่าง.ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. เช่น. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น. การประเมินผลงานทางวิชาการ. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง. การจัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง.ๆ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการ โดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการ โดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับ องค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งผลผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน - มีการปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม สนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงาน และอบรมให้ความรู้ในการใช้งาน คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน - มีการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรในหน่วยงานระหว่าง หัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน - มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ มีการยกย่องคนดีคนเก่ง เช่น การให้รางวัล แก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น และส่วนงานวัฒนธรรมจังหวัดดีเด่น พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง - มีการสลับเปลี่ยน (Rotate) งานในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย - มีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างในสำนักงานปลัด กระทรวงวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม)

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๑,๙๒๑	๗๕.๖๓	๑,๗๒๙	๗๔.๑๑	๑,๗๗๕	๗๔.๓๖
๒) ลูกจ้างประจำ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๖๑๙	๒๔.๓๗	๖๐๔	๒๕.๘๙	๖๑๒	๒๕.๖๔
ผลรวมกำลังคน	๒,๕๔๐	๑๐๐.๐๐	๒,๓๓๓	๑๐๐.๐๐	๒,๓๘๗	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๒๖๔	๑๐๐.๐๐	๒๑๐	๑๐๐.๐๐	๒๖๙	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๒๐๒	๗๖.๕๒	๑๙๐	๙๐.๔๘	๒๖๓	๙๗.๗๗
- รับโอน	๖๐	๒๒.๗๓	๑๘	๘.๕๗	๖	๒.๒๓
- บรรจุกลับ	๒	๐.๗๖	๒	๐.๙๕	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๑๓๐	๑๐๐.๐๐	๑๕๑	๑๐๐.๐๐	๑๖๒	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๔๓	๓๓.๐๘	๔๔	๒๙.๑๔	๓๓	๒๐.๓๗
- ให้ออก	๒๙	๒๒.๓๑	๓๑	๒๐.๕๓	๓๘	๒๓.๔๖
- เกษียณอายุ	๕๓	๔๐.๗๗	๗๔	๔๙.๐๑	๙๑	๕๖.๑๗
- อื่น ๆ						
- ตาย	๔	๓.๐๘	๒	๑.๓๒	๐	๐.๐๐
- ออกด้วยเหตุผิดวินัย	๑	๐.๗๗	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐

ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (สำนักงานรัฐมนตรี)

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๗	๔๖.๖๗	๖	๓๗.๕๐	๖	๓๗.๕๐
๒) ลูกจ้างประจำ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๘	๕๓.๓๓	๑๐	๖๒.๕๐	๑๐	๖๒.๕๐
ผลรวมกำลังคน	๑๕	๑๐๐.๐๐	๑๖	๑๐๐.๐๐	๑๖	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๑	๑๐๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- รับโอน	๑	๑๐๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๐	-	๑	๑๐๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๐	-	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- ให้โอน	๐	-	๑	๑๐๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐
- เกษียณอายุ	๐	-	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- อื่น ๆ						
- ตาย	๐	-	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- ออกด้วยเหตุผิดวินัย	๐	-	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม)

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔			ปีที่ ๒๕๖๓			ปีที่ ๒๕๖๒		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๑๑	๑๑	๐.๐๐	๑๑	๗	๓๖.๓๖	๑๑	๙	๑๘.๑๘
๒. อำนวยการ	๘๔	๗๑	๑๕.๔๘	๘๔	๗๗	๘.๓๓	๘๓	๗๕	๙.๖๔
๓. วิชาการ	๒,๐๒๖	๑,๘๓๑	๙.๖๒	๒,๐๓๒	๑,๖๔๐	๑๙.๒๙	๒,๐๔๗	๑,๖๘๕	๑๗.๖๘
๔. ทั่วไป	๑๒	๘	๓๓.๓๓	๑๒	๕	๕๘.๓๓	๑๖	๖	๖๒.๕๐
รวม	๒,๑๓๓	๑,๙๒๑	๙.๙๔	๒,๑๓๙	๑,๗๒๙	๑๙.๑๗	๒,๑๕๗	๑,๗๗๕	๑๗.๗๑

ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ (สำนักงานรัฐมนตรี)

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔			ปีที่ ๒๕๖๓			ปีที่ ๒๕๖๒		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๑	๑	๐	๑	๐	๑๐๐.๐	๑	๑	๐.๐๐
๓. วิชาการ	๕	๕	๐	๕	๕	๐	๕	๔	๒๐.๐๐
๔. ทั่วไป	๑	๑	๐	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๐๐
รวม	๗	๗	๐	๗	๖	๑๔.๒๙	๗	๖	๑๔.๒๙

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....จากข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีอัตราว่างร้อยละ ๙.๙๔ โดยเป็นตำแหน่งว่างที่อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาที่เลื่อนตำแหน่งการเนื่องจากได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) จำนวน ๖ อัตรา นอกจากนี้สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้กั้นจำนวนตำแหน่งว่างไว้เพื่อการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ เป็นจำนวนร้อยละ ๓ - ๕ ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมดตามที่ ก.พ. กำหนด รวมทั้งตำแหน่งว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕๓ อัตรา ซึ่งอยู่ระหว่างการขอรับการจัดสรรอัตราคืนจาก อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม จำนวน ๘ อัตรา และเป็นตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๔ อัตรา ทั้งนี้เมื่อสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้รับการจัดสรรอัตราคืนจาก อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม จะเริ่มดำเนินการสรรหาข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งโดยเร็ว เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมในภาพรวม

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม)

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๒๒	๑๗	๑	๑๗	๐	๒๖
๒๕-๒๙	๘๗	๑๒๓	๔๒	๙๑	๒๘	๙๒
๓๐-๓๔	๑๔๓	๑๐๙	๑๐๘	๙๐	๑๒๔	๙๒
๓๕-๓๙	๑๘๖	๑๓๒	๑๗๒	๑๑๒	๑๖๗	๙๘
๔๐-๔๔	๑๗๖	๗๕	๑๗๔	๖๐	๑๗๐	๕๗
๔๕-๔๙	๒๑๖	๘๔	๒๒๑	๘๘	๒๓๒	๘๙
๕๐-๕๔	๒๒๓	๘๑	๒๐๙	๗๑	๒๐๙	๖๕
>=๕๕	๑๘๕	๖๒	๒๐๙	๗๑	๒๓๕	๙๑
รวม	๑,๒๓๘	๖๘๓	๑,๑๒๙	๖๐๐	๑,๑๖๕	๖๑๐

ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ (สำนักงานรัฐมนตรี)

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๕-๒๙	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๐-๓๔	๑	๐	๑	๐	๑	๐
๓๕-๓๙	๑	๒	๑	๒	๒	๑
๔๐-๔๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔๕-๔๙	๑	๑	๐	๑	๐	๑
๕๐-๕๔	๐	๐	๐	๐	๑	๐
>=๕๕	๑	๐	๑	๐	๐	๐
รวม	๔	๓	๓	๓	๔	๒

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ ๒๕๖๔	ปีที่ ๒๕๖๓	ปีที่ ๒๕๖๒
๑. ข้าราชการ	๑๐	๑๐	๙
๒. พนักงานราชการ	๖	๖	๖
รวม	๑๖	๑๖	๑๕

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๒,๓๓๒.๐๕	๑๐๐.๐๐	๒,๙๖๔.๕๐	๑๐๐.๐๐	๑,๘๙๗.๓๘	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบ บุคลากร (ล้านบาท)	๙๐๙.๗๔	๓๙.๐๑	๙๖๑.๑๑	๓๒.๔๒	๗๘๐.๓๘	๔๑.๑๓
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตาม แหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง) (ล้านบาท)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๑,๑๒๐.๑๙	๔๐.๙๐	๑,๐๙๓.๙๔	๓๙.๖๔	๑,๐๐๒.๐๕	๔๓.๒๖
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๒๕.๑๑	๐.๙๒	๓๗.๕๑	๑.๓๖	๖๑.๓๘	๒.๖๕
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๑๗.๐๙	๐.๖๒	๓๖.๑๑	๑.๓๐	๖๓.๘๘	๒.๗๖
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่า สาธารณูปโภค	๑,๑๕๔.๕๗	๔๒.๑๕	๑,๒๓๓.๓๐	๔๔.๖๙	๘๖๖.๕๐	๓๗.๔๑
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	๒๐๐.๓๑	๗.๓๑	๑๕๕.๓๔	๕.๖๓	๙๘.๓๔	๕.๒๕
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	๒๑๗.๖๓	๗.๙๕	๑๙๓.๘๘	๗.๐๓	๒๑๘.๙๓	๙.๔๕
ต้นทุนในการผลิตอื่น	๔.๑๐	๐.๑๕	๙.๖๖	๐.๓๕	๕.๐๐	๐.๒๒
รวมต้นทุนผลผลิต	๒,๗๓๙.๐๐	๑๐๐.๐๐	๒,๗๕๙.๗๔	๑๐๐.๐๐	๒,๓๓๖.๐๘	๑๐๐.๐๐
	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อย เกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๘,๗๙๘,๗๔๑.๑๕		๗,๘๐๕,๘๖๕.๒๐		๑๑,๖๐๐,๓๙๑.๑๖	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๔,๘๐๕.๐๐		๔,๑๗๙.๐๐		๒,๗๘๓.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหาร บุคลากร	๑,๘๓๑.๑๖		๑,๘๖๗.๘๘		๔,๑๖๘.๓๐	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคล	๒,๗๒๙,๔๔๘.๓๙		๔,๙๐๘,๖๖๒.๓๖		๑๓,๘๔๔,๑๕๓.๓๒	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	๒,๔๔๘.๐๐		๕,๒๘๐.๐๐		๕๕,๒๖๔.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๑,๑๑๔.๙๗		๙๒๙.๖๗		๒๕๐.๖๐	

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายเดินทาง มีสัดส่วนค่าใช้จ่ายที่ลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อน เนื่องจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ซึ่งส่งผลให้มีการจัดอบรม และมีการเดินทางไปราชการลดลงจากปีที่ผ่านมา สืบเนื่องมาจากมาตรการทางสาธารณสุข

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	รายงานแล้ว	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน (Function Base) (ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓)					
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Base) (ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)					
ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของประชากรอายุ ๑๓ ปีขึ้นไป มีกิจกรรมปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม	✓	✓	-	✓	-
ตัวชี้วัดที่ ๒ ความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์ข้อมูลด้านวัฒนธรรม	✓	-	-	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๒ ความสำเร็จในการส่งเสริม สนับสนุนให้นำทุนทางวัฒนธรรมมาสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ	-	-	-	✓	-
ตัวชี้วัดที่ ๓ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน	✓	✓	-	-	-
องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์แนวทางการปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือการบูรณาการ การดำเนินงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Agenda Base) (ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓)					
องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)					
ตัวชี้วัดที่ ๔ การพัฒนาองค์การสู่ดิจิทัล: การขอพระราชทานเพลิงศพผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)	✓	-	-	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๕ การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)	✓	-	-	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๑ ความสำเร็จของการขับเคลื่อน “ชุมชนคุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”	-	-	-	✓	-
ตัวชี้วัดที่ ๒ การชี้แจงประเด็นความสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี) (ไม่มี)	-	✓	-	-	-
องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด (Area base) (ไม่มีตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้)	-	-	-	-	-
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชน หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ (Innovation Base)					
ตัวชี้วัดที่ ๑ ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม	-	✓	-	✓	-
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การพัฒนานวัตกรรม “การพัฒนาระบบโมบาย แอปพลิเคชัน Thai Culture AR”	-	-	-	-	-
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	รายงานแล้ว	ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ (๑) การลดพลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมัน)	-	✓	-	-	-
องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการดำเนินการของส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Potential base)	-				
ตัวชี้วัดที่ ๑ การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	-	-	-	✓	-

หมายเหตุ: การประเมินผลตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงาน ก.พ.ร. จะไม่นำผลการดำเนินงานมาคิดคะแนน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงเป็นการรายงานผลการดำเนินงานเท่านั้น

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบการประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและ ทั่วไป
๒/๒๕๖๔	ดีเด่น	อยู่ระหว่างการดำเนินการ			
	ดีมาก				
	ดี				
	พอใช้				
	ต้องปรับปรุง				
๑/๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๕๐ - ๔.๖๐	๗๒	๑,๓๐๑
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๔๐ - ๓.๖๖	๒๐	๒๒๖
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๓.๑๘	๐	๒๒
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๘๐ - ๒.๙๐	๐	๖
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๐
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๑๕ - ๕.๐๐	๖๒	๑,๐๙๗
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๑๖ - ๓.๖๔	๑๐	๑๕๗
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๑๐ - ๓.๑๘	๐	๙
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๗๐	๐	๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๐
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๕๐ - ๕.๕๐	๖๔	๑,๕๖๓
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๓๐ - ๓.๒๓	๑๓	๒๗๘
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๗๕ - ๒.๘๐	๐	๗๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๖๓	๐	๖
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๐

รอบการประเมิน/ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๕๐ - ๕.๕๐	๗๓	๑,๕๗๙
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๓๐ - ๓.๒๓	๖	๒๕๒
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๗๕ - ๒.๘๐	๒	๔๘
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๖๓	๐	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๐
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๕๐ - ๕.๓๐	๖๑	๑,๒๐๓
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๓๐ - ๓.๒๓	๑๘	๒๔๘
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๘๐	๐	๓๐
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๒.๖๓	๐	๕
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐	๐	๒

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี
 ในการกำหนดรูปแบบร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ในแต่ละปีใช้การอิงกลุ่ม คือ ใช้ผลการประเมินเป็นหลัก โดยนำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาแบ่งตามช่วงคะแนน ตามตารางข้อ ๒.๖.๒ แล้วกำหนดอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน โดยให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับการจัดสรร
 หมายเหตุ: ข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำกราฟเป็นข้อมูลของรอบ ๑/๒๕๖๒, ๑/๒๕๖๓ และ ๑/๒๕๖๔

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

.....๑. สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีสัดส่วนข้าราชการหญิงมากกว่าชาย คือ หญิง ร้อยละ ๖๔.๔๕ (จำนวน ๑,๒๓๘ คน) ชาย ร้อยละ ๓๕.๕๕ (จำนวน ๖๘๓ คน) คิดเป็นส่วนต่างร้อยละ ๒๘.๐๙ จากข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เมื่อคิดเป็นสัดส่วนต่อบุคลากรทั้งหมดของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมแล้วพบว่า มีบุคลากรในงานการเจ้าหน้าที่เพียงร้อยละ ๐.๖๓ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด หรือคิดเป็นสัดส่วนเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร อยู่ที่ประมาณ ๑:๑๕๙ (ไม่นับรวมบุคลากรประเภทจ้างเหมา ซึ่งใช้ปฏิบัติงานประจำ) จึงส่งผลให้เกิดปัญหาภาระงานที่มากเกินไปจนบุคลากรการเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในบางกระบวนการงาน เช่น งานสรรหา งานทะเบียนประวัติ งานประเมินบุคคลและผลงาน งานคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและงานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น ด้านการเคลื่อนไหวของข้าราชการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ รับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่นและบรรจุกลับเข้ารับราชการ จำนวน ๒๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๔ ของจำนวนข้าราชการ เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คือ ร้อยละ ๑๒.๑๕ และเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการสูญเสียข้าราชการ อัตราการสูญเสียข้าราชการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๒ ของจำนวนข้าราชการ โดยส่วนมากเป็นการสูญเสียในกรณีการเกษียณอายุมากที่สุด คือ ร้อยละ ๔๑.๐๙ (จำนวน ๕๓ คน) รองลงมาเป็นกรณีการลาออก ร้อยละ ๓๓.๓๓ (จำนวน ๔๓ คน) ให้โอนไปส่วนราชการอื่น ร้อยละ ๒๒.๔๘

(จำนวน ๒๙ คน) และอื่น ๆ ร้อยละ ๓.๑๐ (เสียชีวิต จำนวน ๔ คน) ซึ่งลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คือ ร้อยละ ๘.๗๓ คิดเป็นส่วนต่างร้อยละ ๕.๖๓ ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีโครงสร้างตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารงานงบประมาณและบุคลากรของส่วนราชการ รวม ๘๒ คน (ประเภทอำนวยการ จำนวน ๗๑ อัตรา, ประเภทบริหาร จำนวน ๑๑ อัตรา) ซึ่งเมื่อเทียบกับจำนวนตำแหน่งประเภทอื่น (ซึ่งถือเป็นผู้ปฏิบัติงาน) จะมีสัดส่วนอยู่ที่ประมาณ ๑:๓๑

.....๒. จากข้อมูลโครงสร้างอายุ พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีอายุเฉลี่ยในภาพรวม คือ ๔๒.๑๑ ปี อายุเฉลี่ยของข้าราชการหญิง คือ ๔๓.๖๐ ปี และอายุเฉลี่ยของข้าราชการชาย คือ ๓๙.๕๐ ปี เมื่อพิจารณาช่วงอายุของข้าราชการจากจำนวนข้าราชการทั้งหมด โดยการจัดเป็นกลุ่มแบ่งเป็นช่วงละ ๑๐ ปี ได้ดังนี้ อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีจำนวน ๒๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙๖ ช่วงอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี มีจำนวน ๕๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๗ ช่วงอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๙ ปี มีจำนวน ๕๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๘ และช่วงอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๕๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๘ โดยช่วงอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป จะสะท้อนถึงแนวโน้มการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า ที่ส่งผลต่อการสูญเสียอัตรากำลังที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต่อยอดไปสู่การเป็นองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Learning Organization) ต่อไปในอนาคต ในส่วนของปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ต่อเนื่องและความพร้อมในการบริหารงาน ตลอดจนความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน เพราะลักษณะของงานส่วนใหญ่ต้องอาศัยองค์ความรู้ที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ซึ่งข้าราชการรุ่นใหม่อาจไม่มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งหรือทดแทนกำลังคนที่กำลังจะเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ กำลังคนในแต่ละช่วงอายุมีความคาดหวังและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ เป้าหมายและวิธีการทำงานที่แตกต่างจากคนรุ่นเก่า ซึ่งหากขาดความเข้าใจก็อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการกระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

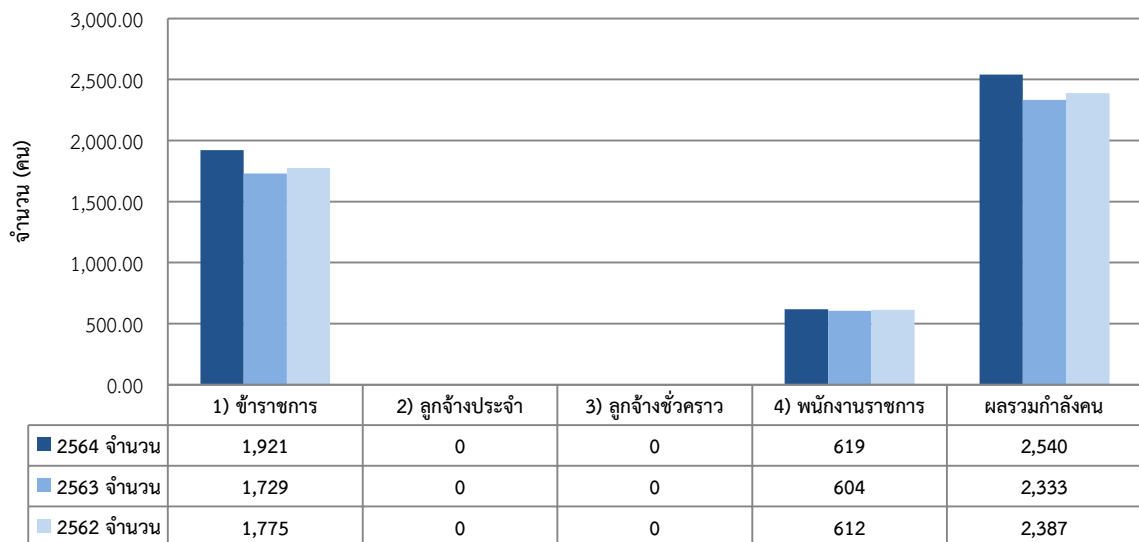
(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบเอกสารขนาด A4 เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

.....สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้มีแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเน้นให้บุคลากรเป็น “คนเก่ง คนดี” ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงเป็นมืออาชีพ และมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) รวมถึงก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบททั้งภายในและภายนอกประเทศ และได้จัดทำหลักสูตรและดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางอาบรณ์ (Training Road Map) ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการตั้งแต่ระดับบรรจุใหม่ และในระดับต่าง ๆ

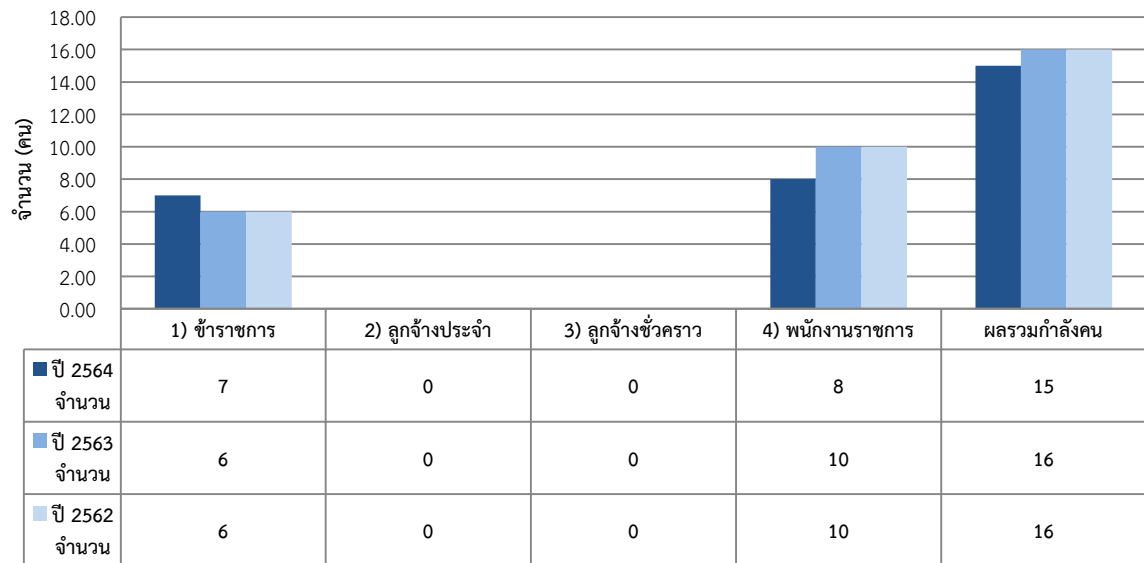
ในการเตรียมความพร้อมเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น โดยแผนพัฒนานุคลากรมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ข้อ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และความเป็นไทย ซึ่งมีแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในทุกระดับ และในปัจจุบัน เนื่องจากเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) จึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการฝึกอบรม เป็นรูปแบบการอบรมออนไลน์ผ่านทางระบบ Zoom ซึ่งผู้เข้ารับการอบรม ไม่จำเป็นต้องเดินทางแต่สามารถอบรมได้จากสถานที่ตั้งของตนเอง ซึ่งหน่วยงานผู้จัดต้องปรับวิธีการและกระบวนการในการอบรม ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น โดยการอบรมที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้นการสนทนา ให้ผู้เข้าอบรมได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน เพื่อปรับเปลี่ยนจากการรับรู้เป็นการเรียนรู้ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ ได้ด้วยตนเอง และสามารถเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้นุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

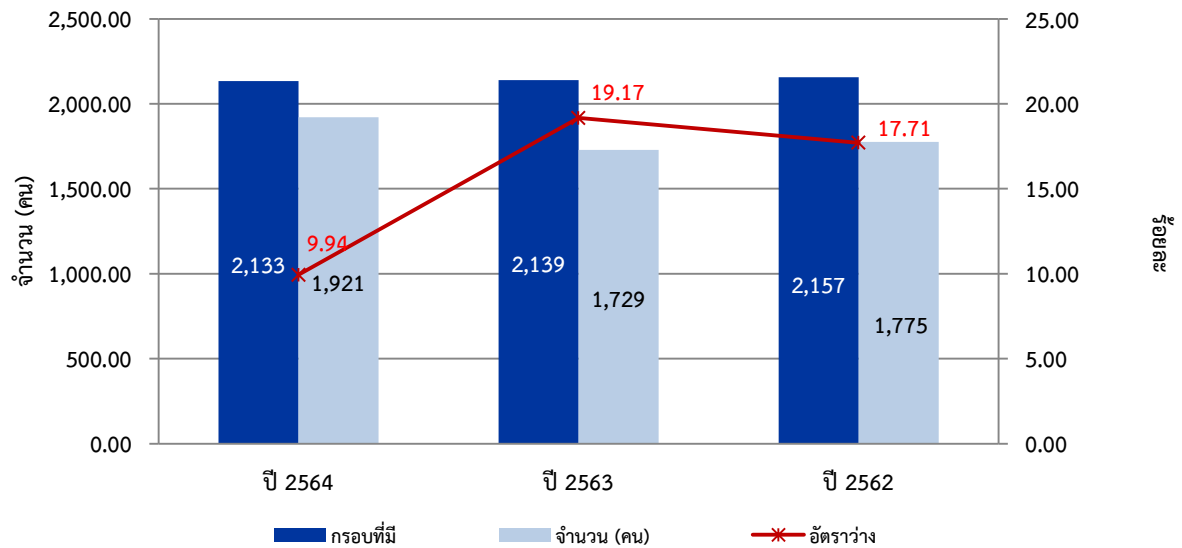
แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

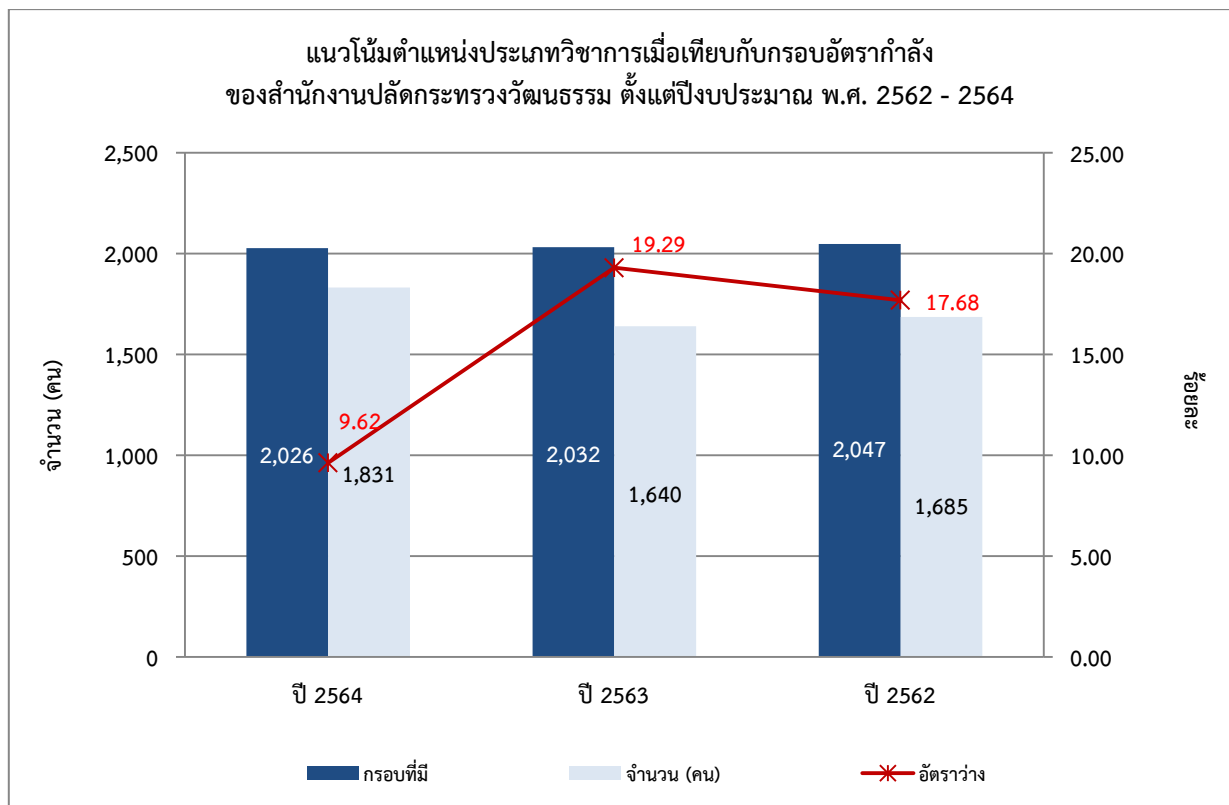
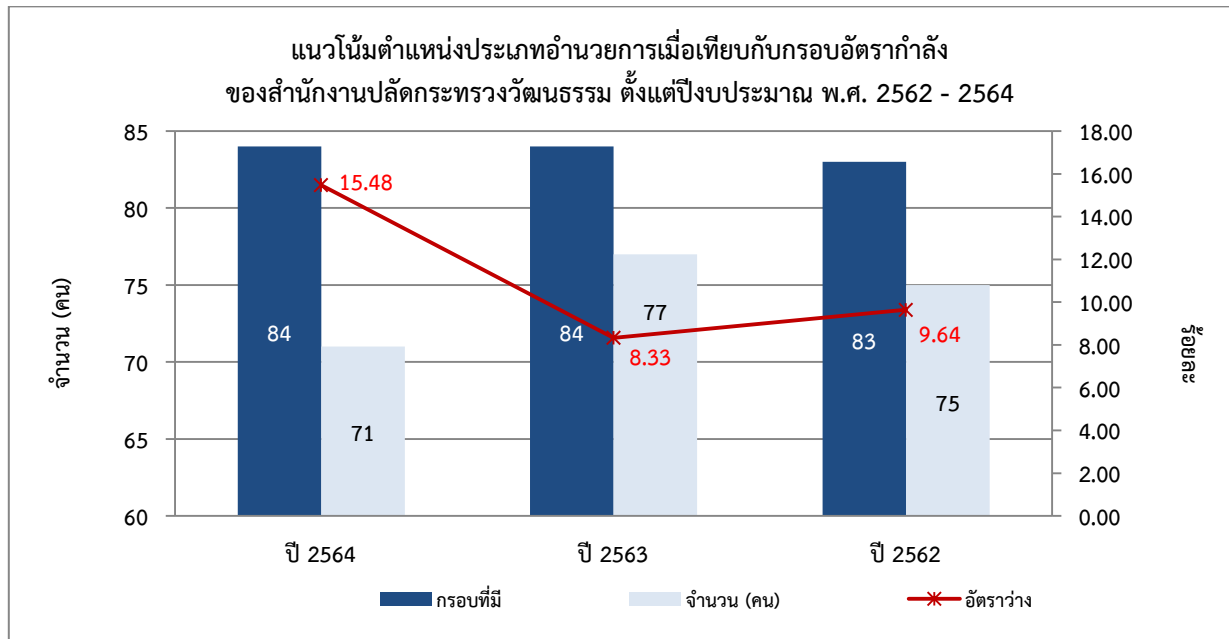


แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของสำนักงานรัฐมนตรี
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

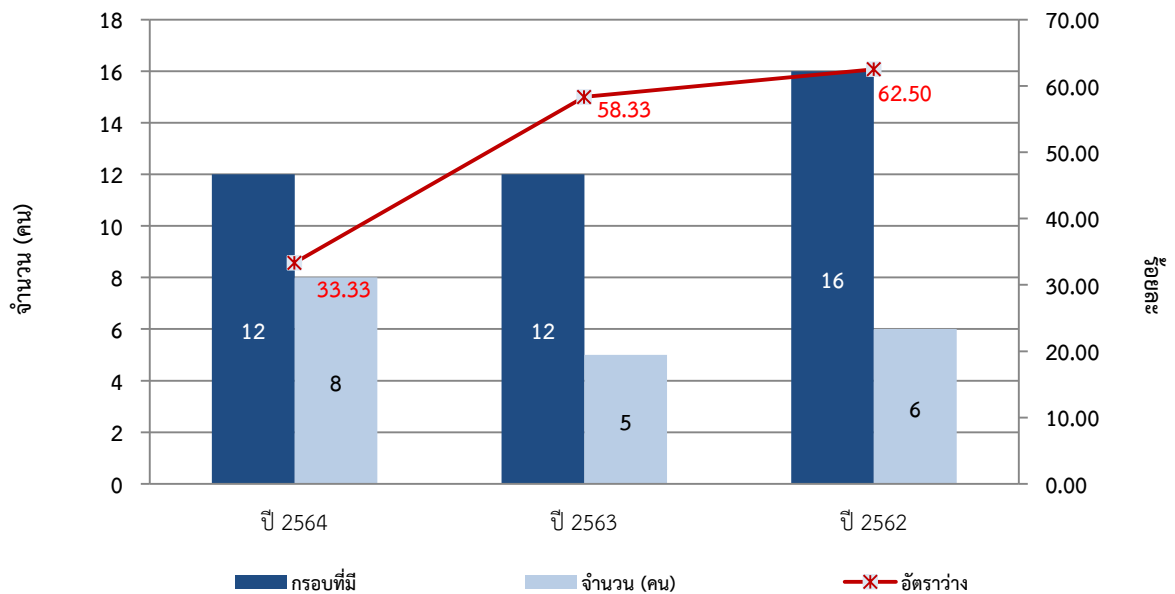


แนวโน้มกำลังข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลัง
ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

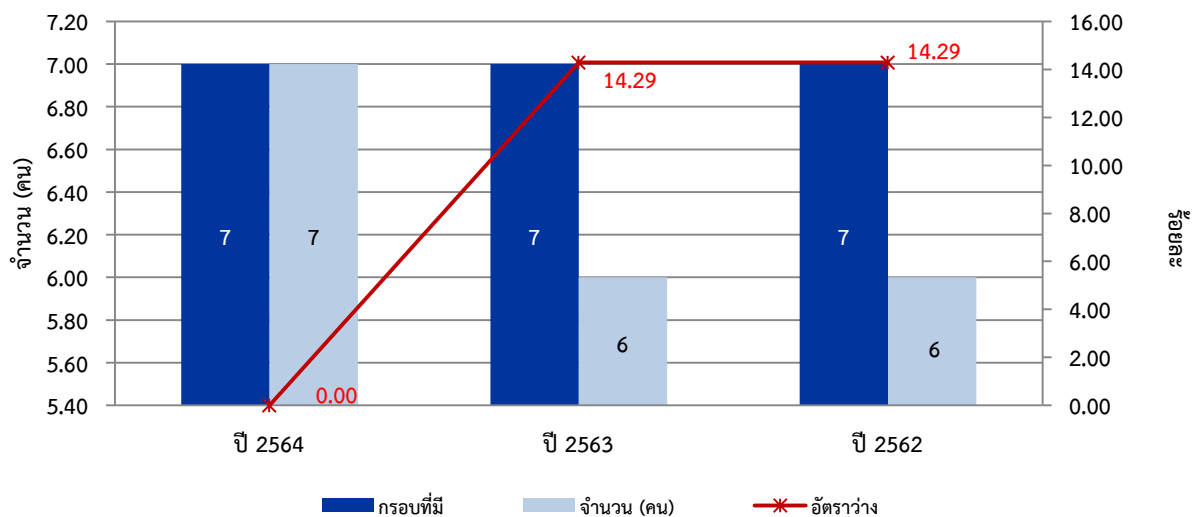


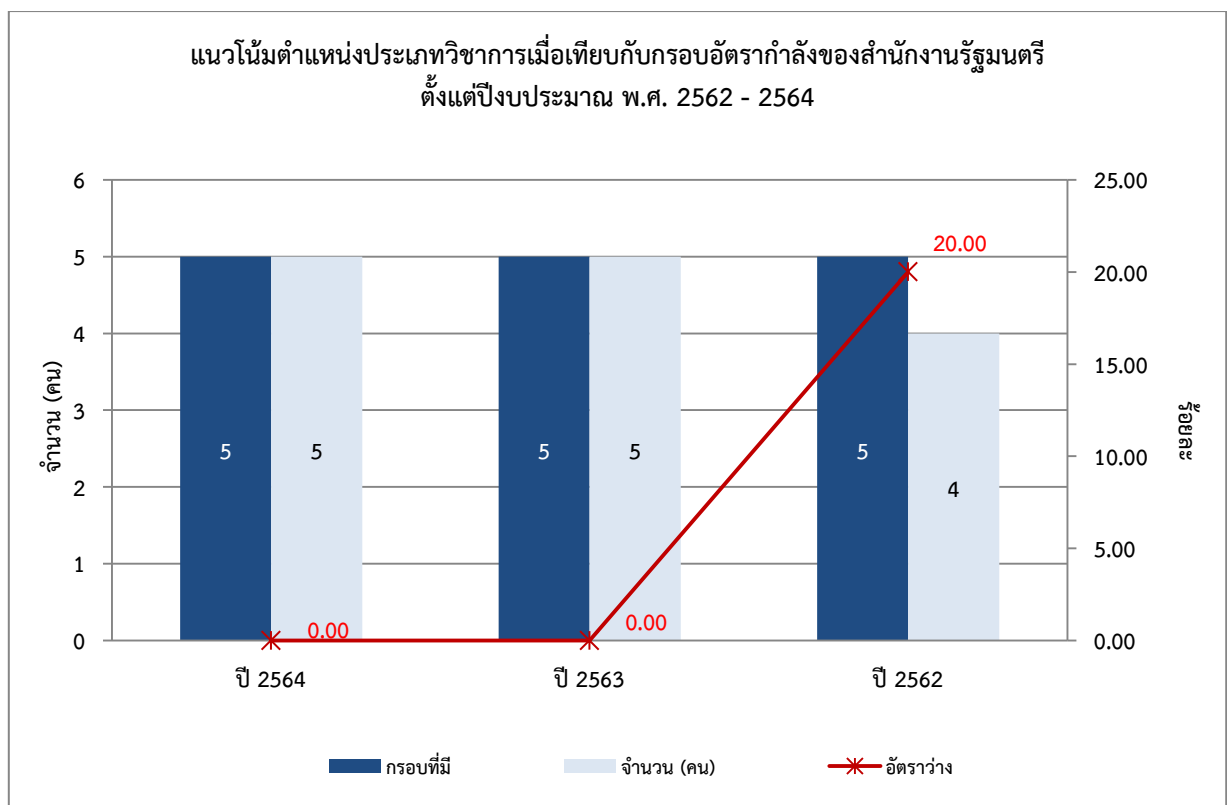
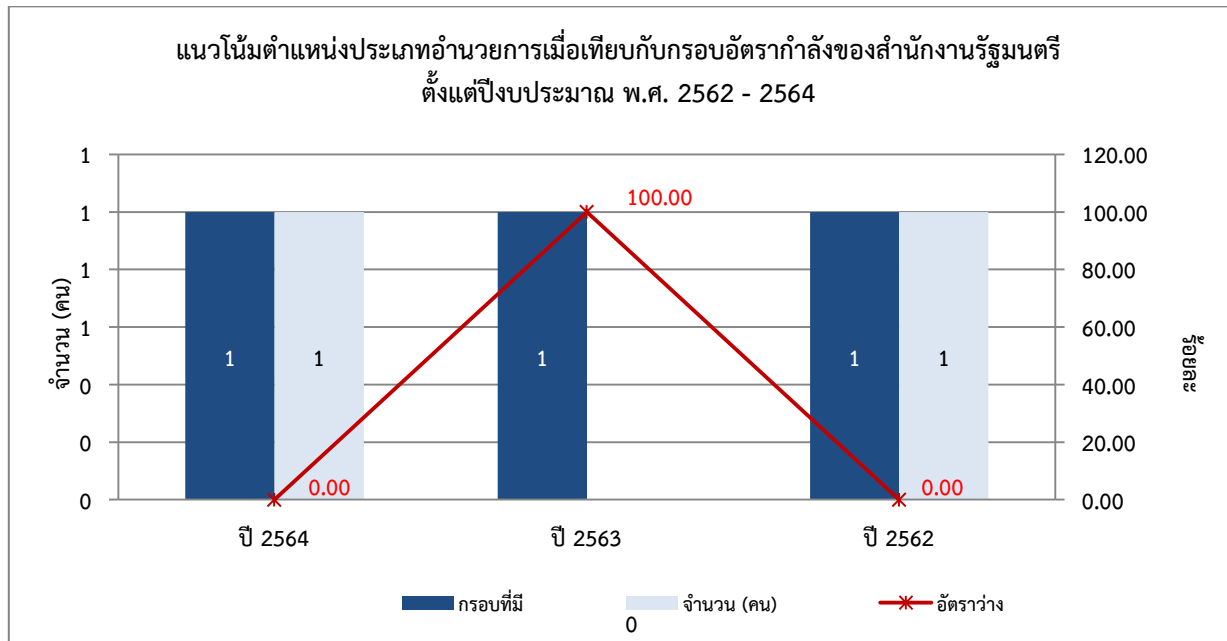


แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้าง
ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

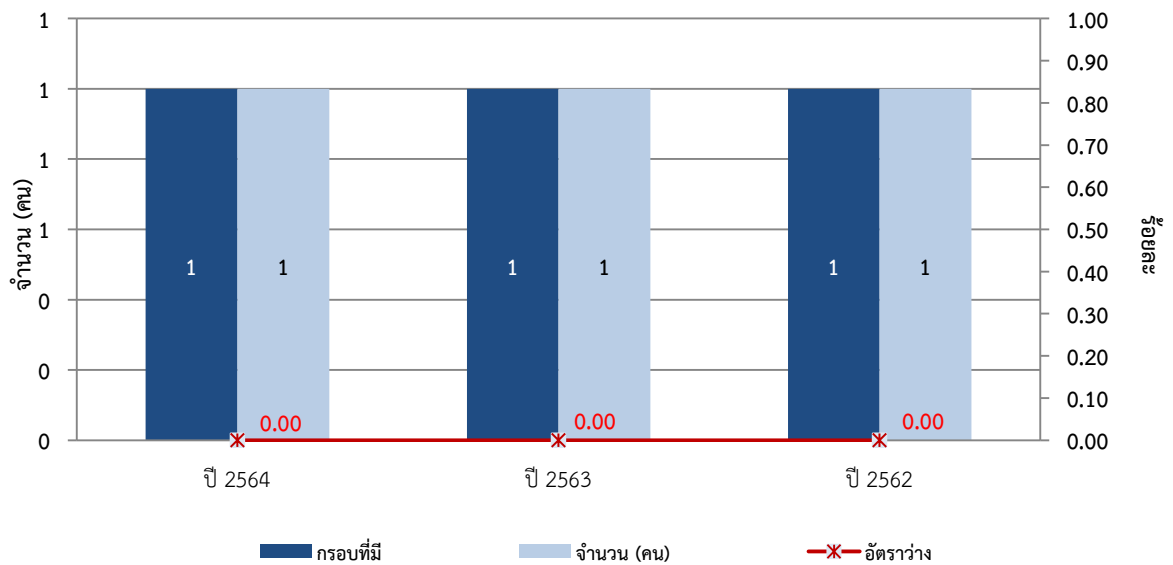


แนวโน้มกำลังข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างของสำนักงานรัฐมนตรี
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

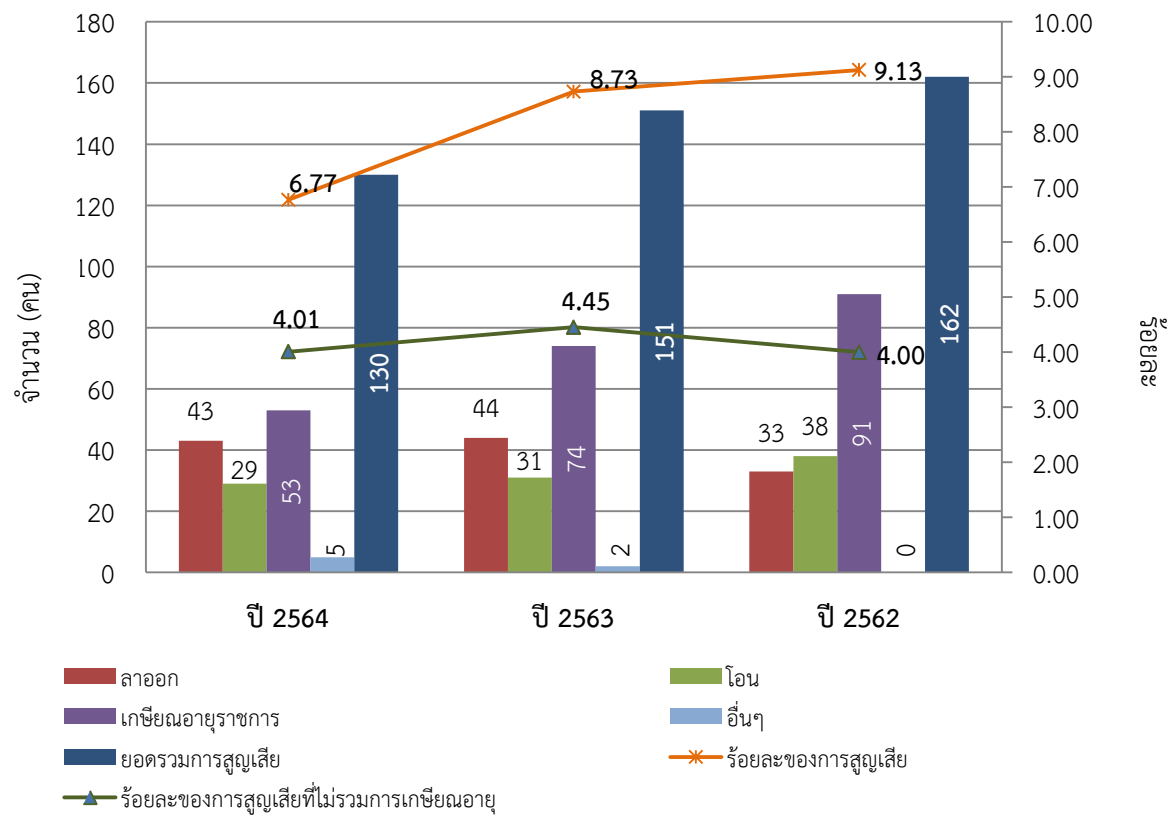


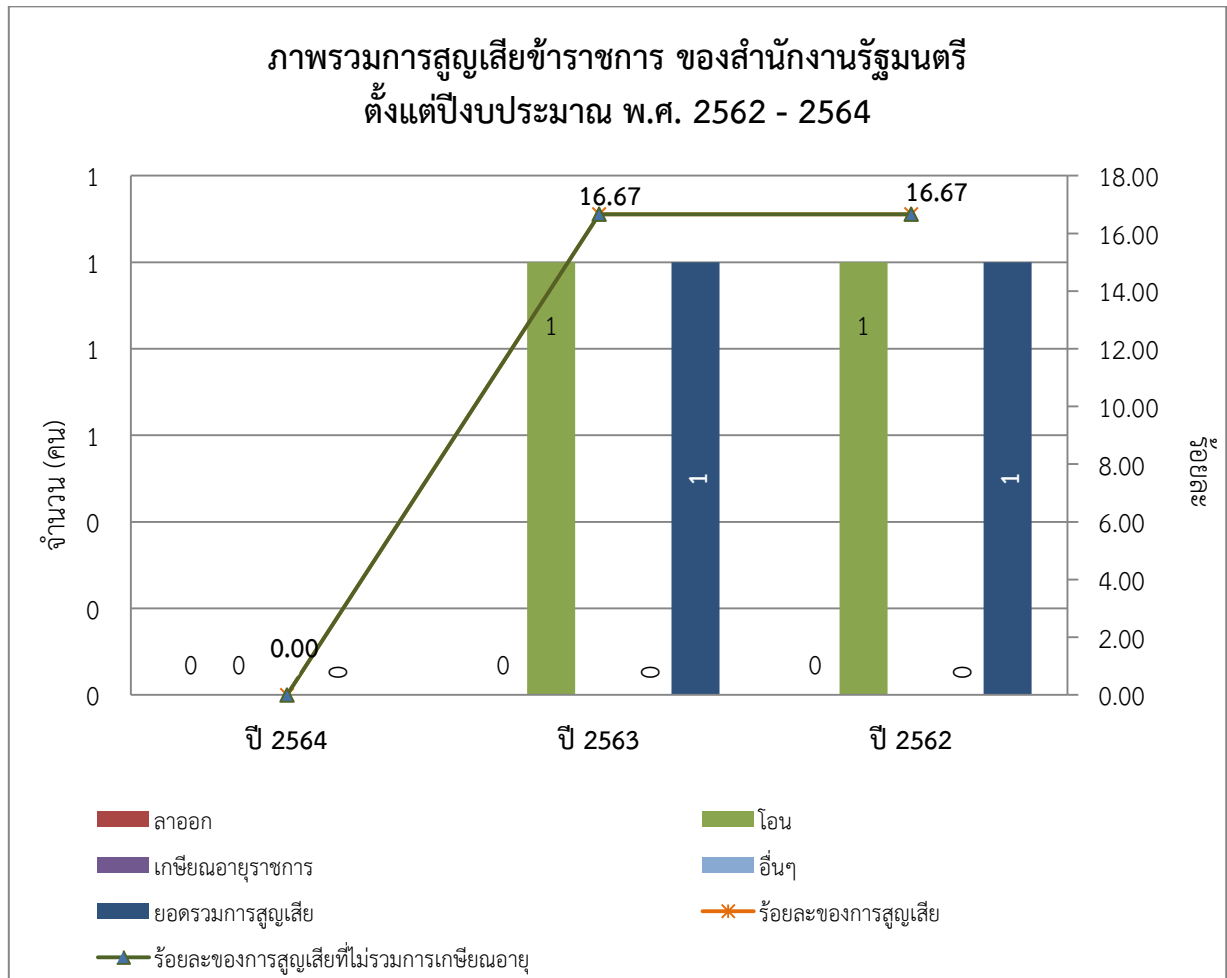


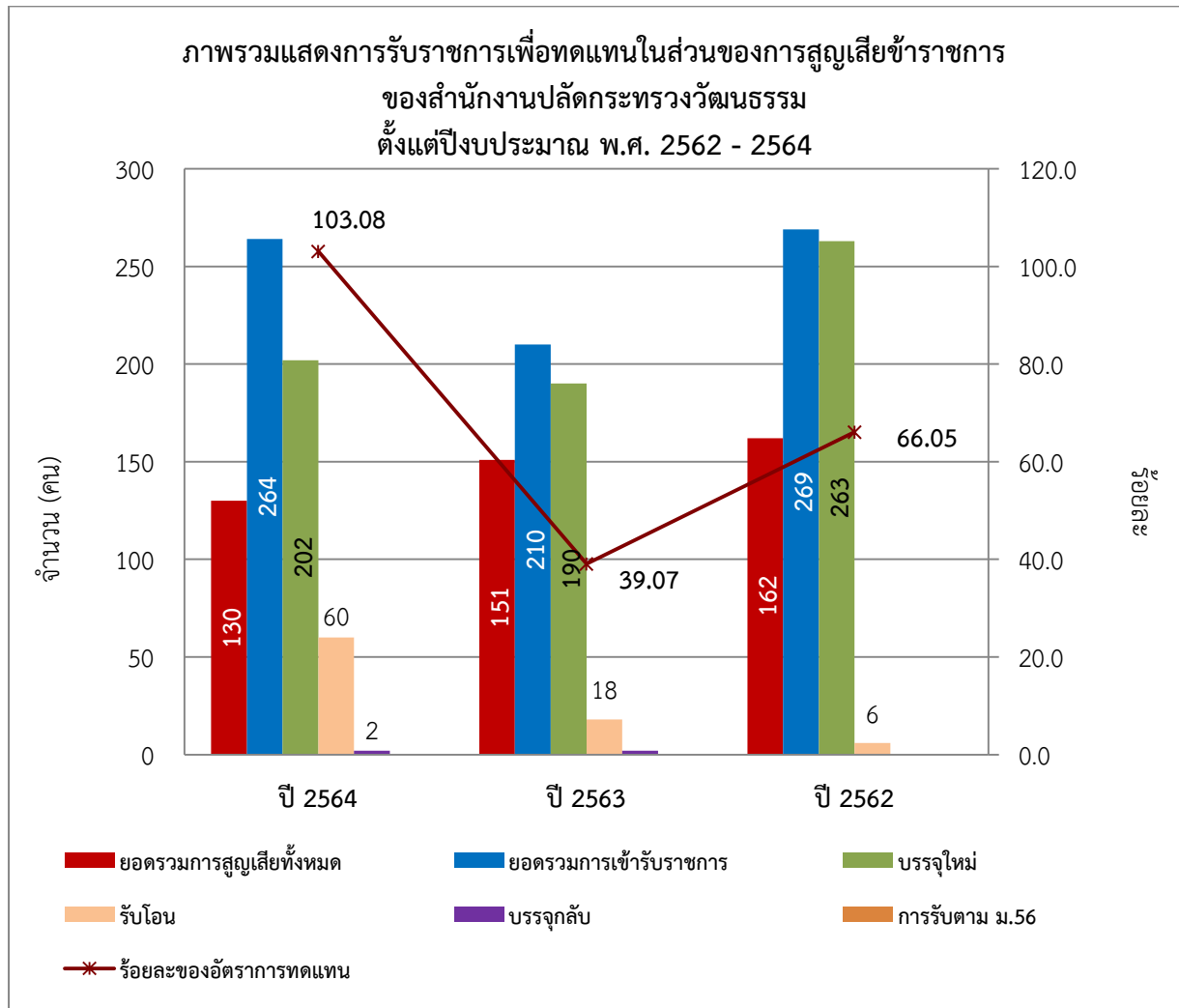
แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของสำนักงานรัฐมนตรี
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

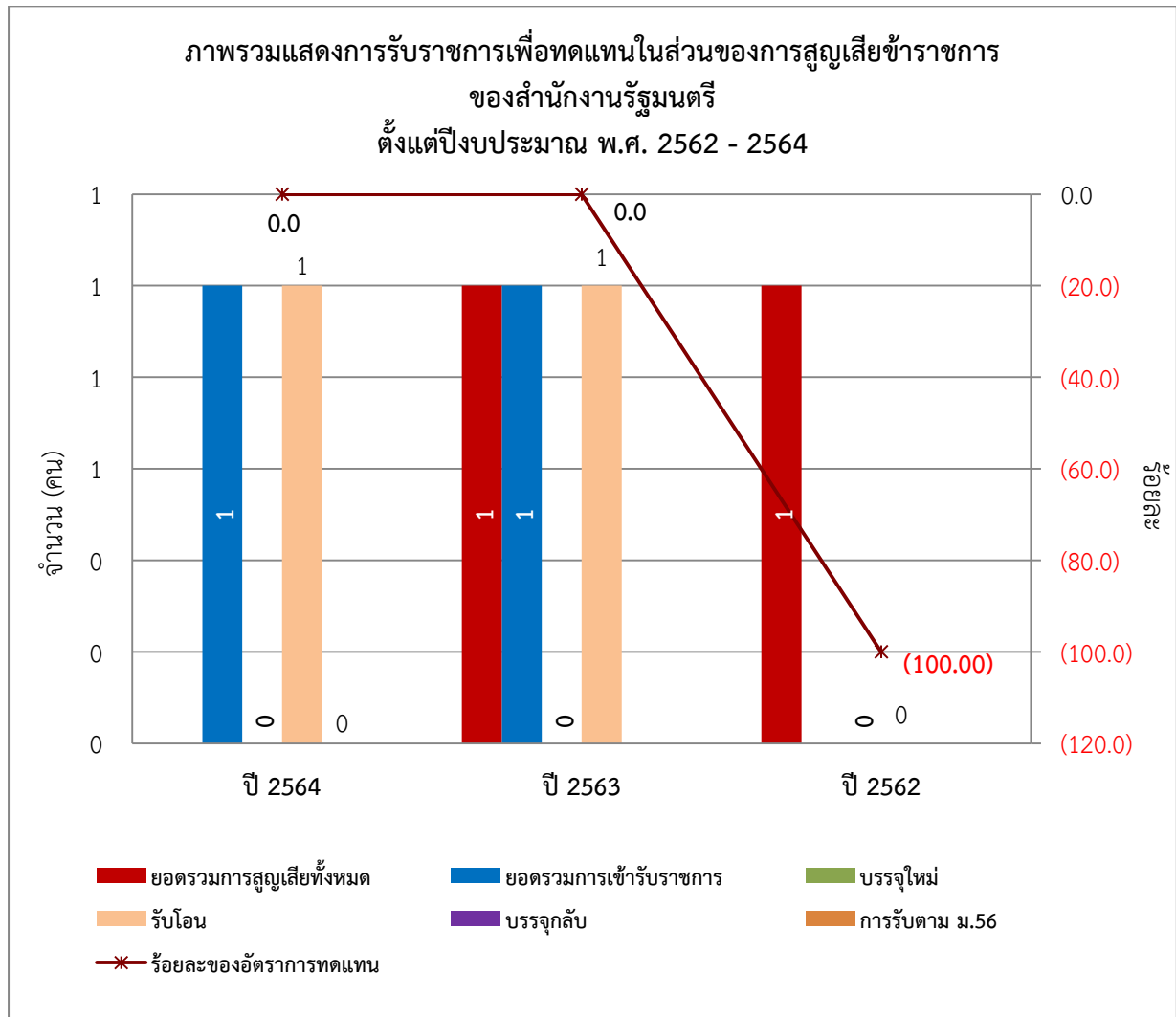


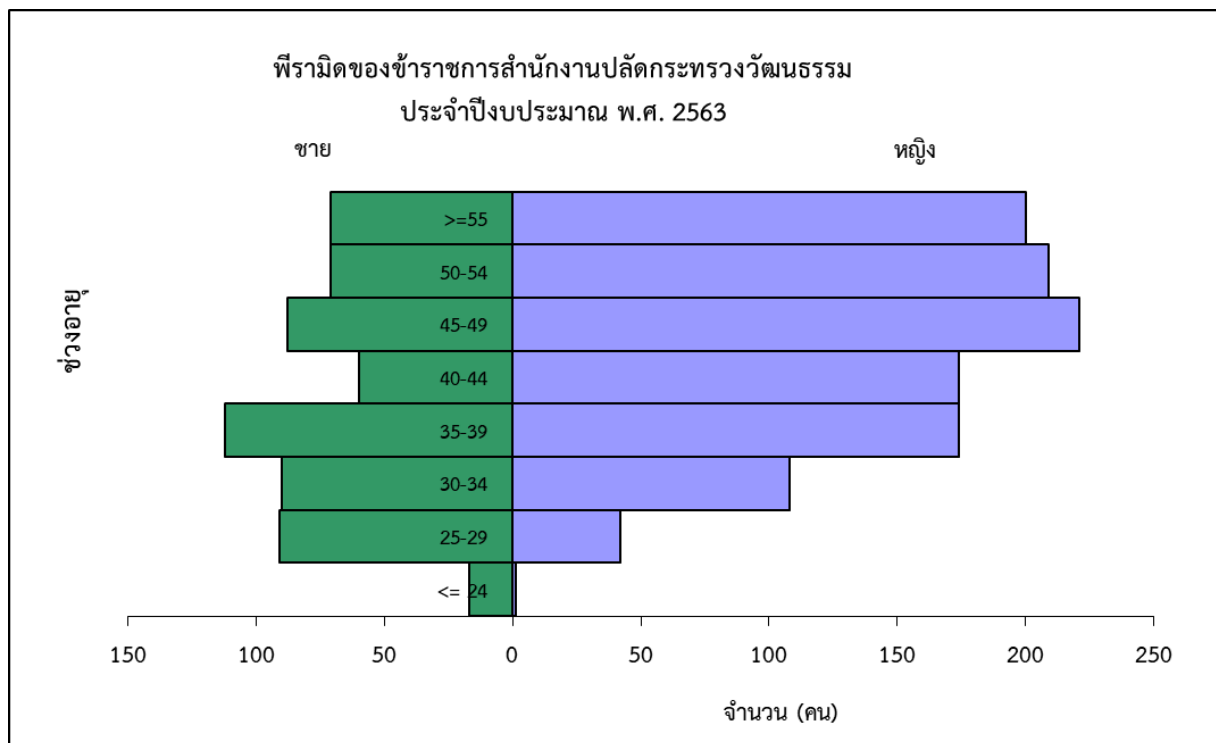
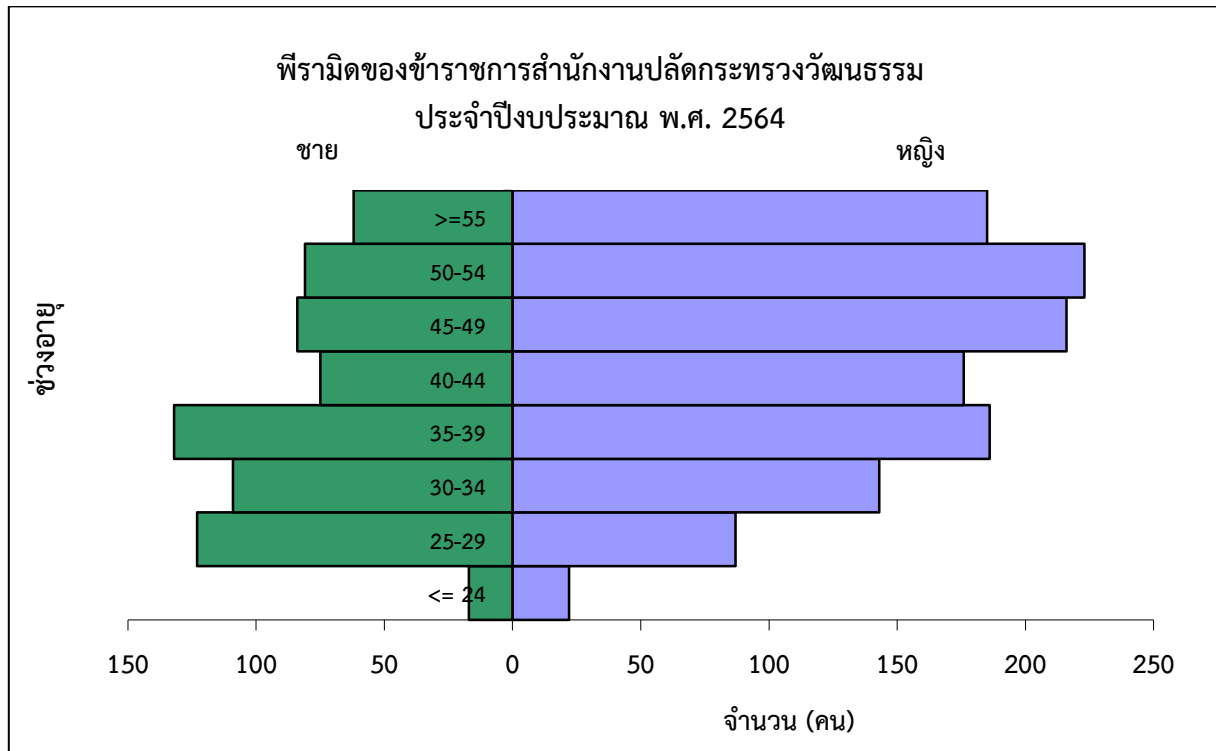
ภาพรวมการสูญเสียข้าราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

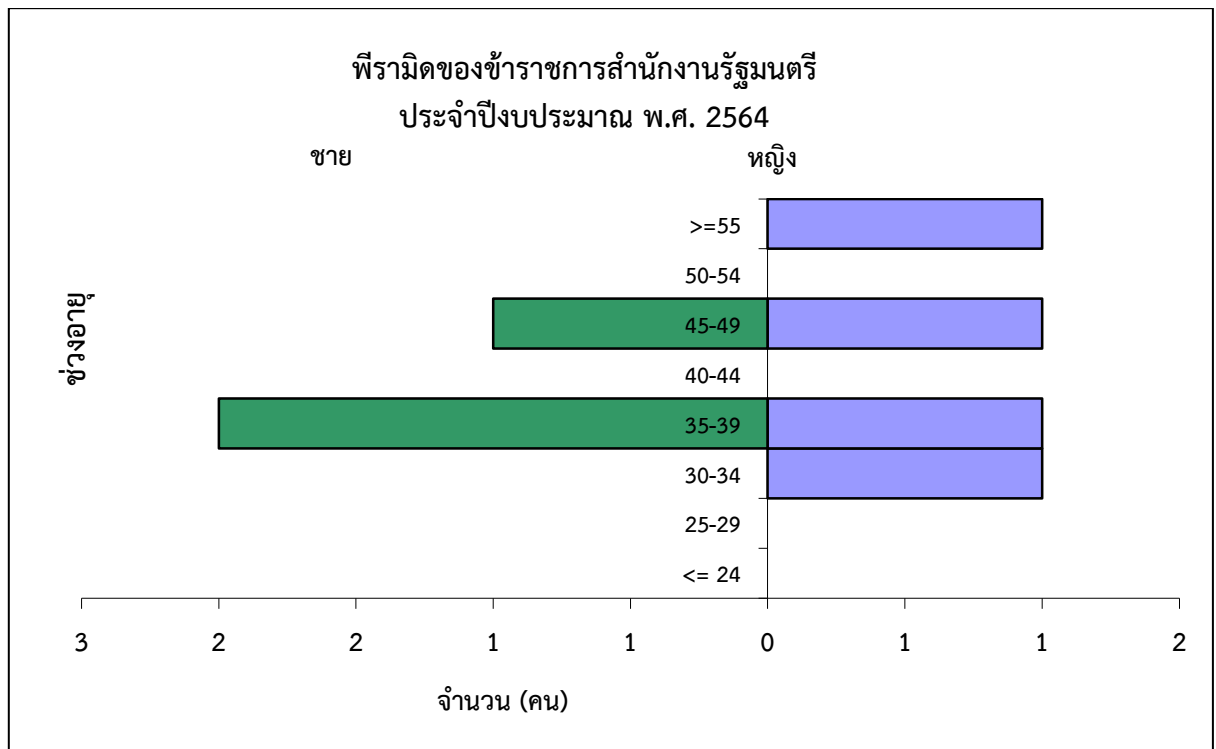
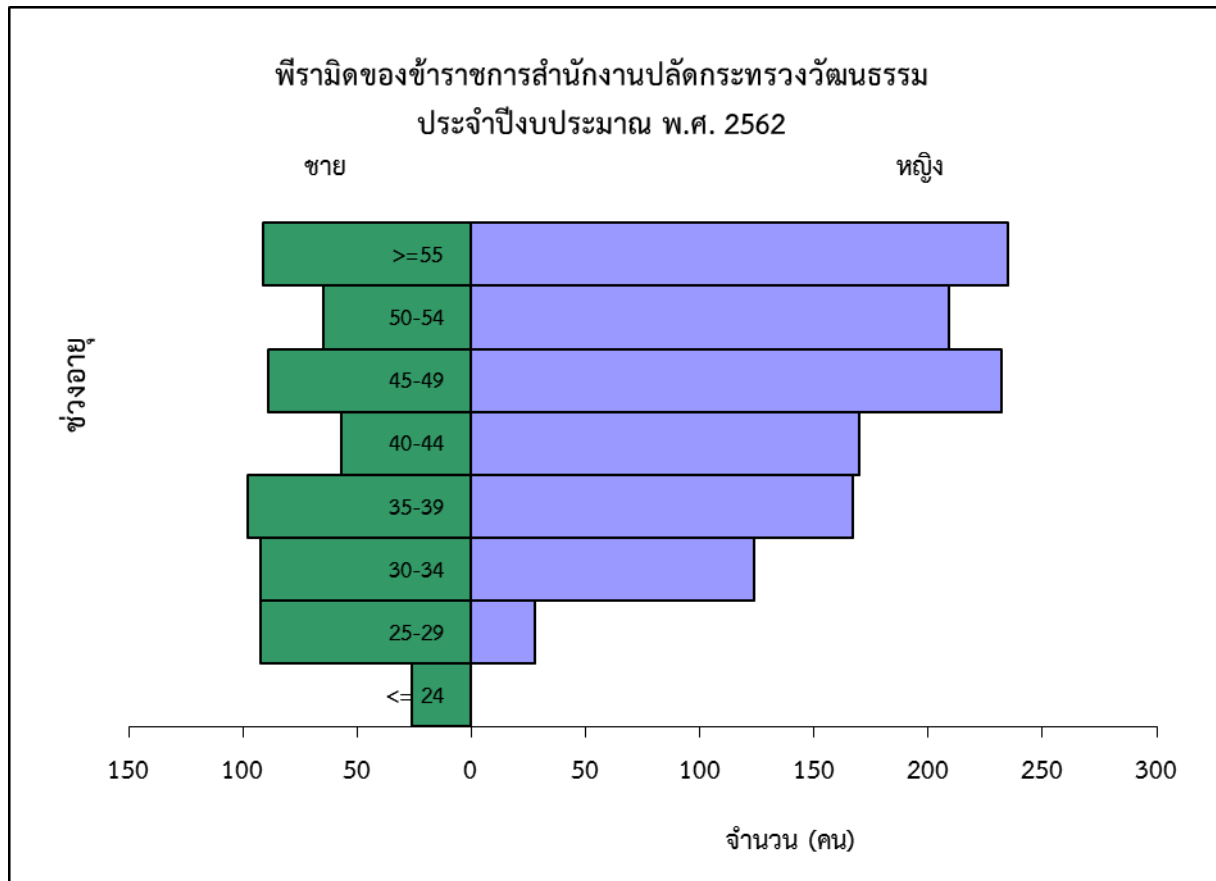


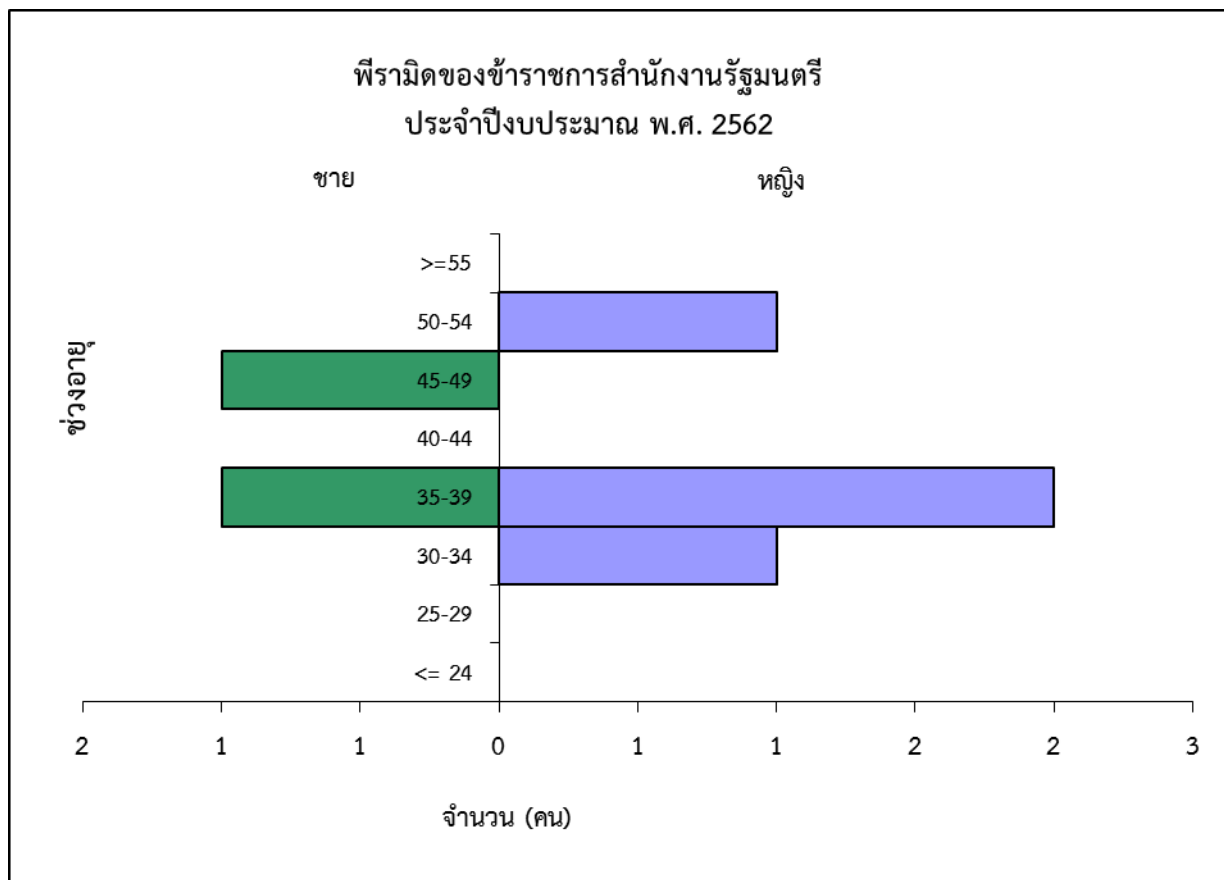
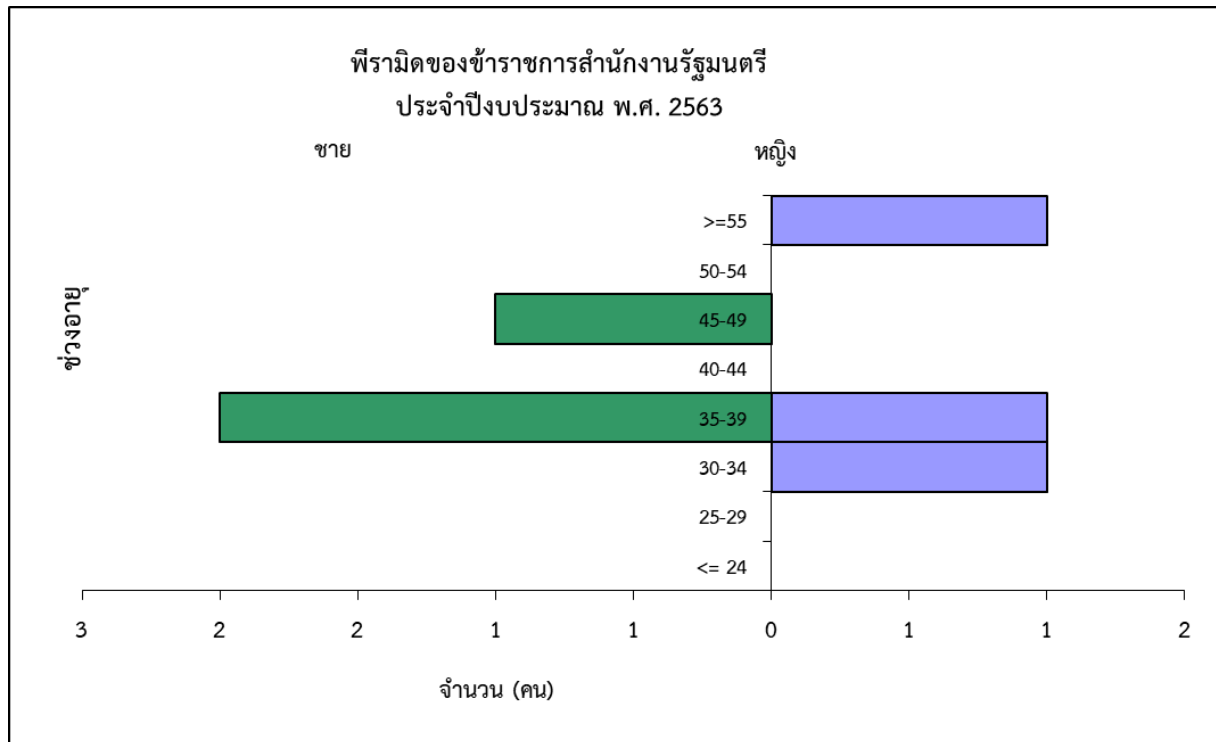












สัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด
ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

