

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ๑. ความจำเป็น

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารและเกี่ยวข้องกับงานทุกฝ่าย จึงเป็นภาระหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคลโดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติ ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ต้องปฏิบัติ อยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้า และทันต่อโลก โดยอาศัยผลที่ได้รับทราบจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานซึ่งต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุปัญหาการก่อนว่าเป็นการขาดความรู้/ บุคลากรที่มีความเหนื่อยและท้อถอย อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน/ ปริมาณงานมากเกินไป เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการให้การอบรม ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ/หรือทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สำหรับวิธีการอบรมสามารถทำได้ ๒ วิธี คือ ๑. จัดส่งบุคลากรไปอบรม และ ๒. เชิญวิทยากรให้การอบรม

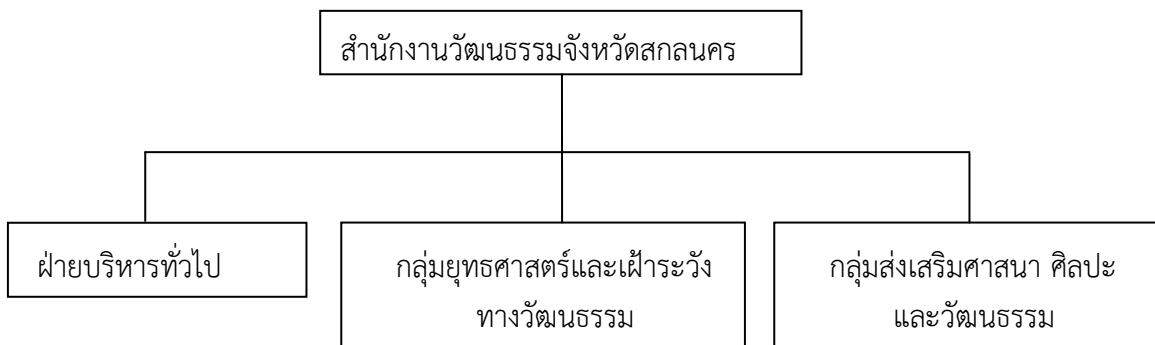
### ๒. สถานภาพปัจจุบัน

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนครจัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. ๒๕๔๙ กำหนดให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่

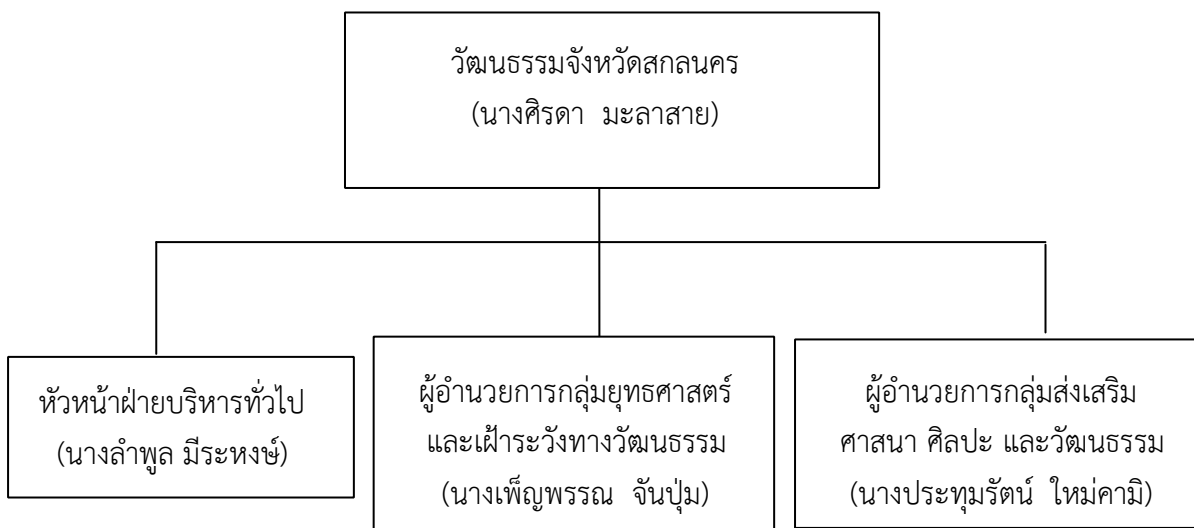
- (ก) ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- (ข) ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- (ค) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรมโดยประสานงาน หรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
- (ง) จัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- (จ) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด/อำเภอ และตำบลรวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด
- (ฉ) ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- (ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### ๓. โครงสร้างการบริหารงาน/บุคลากร

#### ๓.๑ โครงสร้างการแบ่งงาน



#### ๓.๒ โครงสร้างการบริหารงาน



#### ๔. ข้อมูลบุคลากร (เมษายน ๒๕๖๕)

สายงาน/อายุ/วุฒิการศึกษา	ระดับตำแหน่ง/จำนวน						รวม (คน)	ร้อยละ
	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติกร	ชำนาญงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อำนวยการระดับสูง		
<b>ข้าราชการ</b>								
๑. อำนวยการ	-	-	-	-	-	๑	๑	๐.๐๓
๒. นักวิชาการวัฒนธรรม	-	๗	-	๑๖	๒	-	๒๕	๐.๘๗
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	๑	-	-	๑	๐.๐๓
๔. นักจัดการงานทั่วไป	-	๒	-	-	-	-	๒	๐.๐๗
<b>รวม</b>	-	๙	-	๑๗	๒	๑	๒๙	๑๐๐

จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา

ประเภทข้าราชการ	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา			หมายเหตุ
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
๑. อำนวยการระดับสูง	๑	-	๑	-	
๒. วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	๒	๑	๑	-	
๓. วิชาการระดับชำนาญการ	๑๗	๑๑	๖	-	
๔. วิชาการระดับปฏิบัติการ	๙	๖	๓	-	
รวม	๒๙	๑๘	๑๑	-	

จำนวนบุคลากร จำแนกตามอายุ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	พ.ศ. เกิด	อายุ (ปี)	วุฒิการ ศึกษา	เริ่ม บรรจุ	อายุ ราชการ
๑	นางศิริดา มะลาสาย	วัฒนธรรมจังหวัด สกลนคร	๒๕๐๘	๕๗	ปริญญาโท	๒๕๓๔	๓๑
๒	นางเพ็ญพรรณ จันทุม	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการพิเศษ	๒๕๑๗	๔๘	ปริญญาโท	๒๕๔๐	๒๕
๓	นางประทุมรัตน์ ไหมคามิ	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการพิเศษ	๒๕๑๕	๕๐	ปริญญาตรี	๒๕๔๑	๒๔
๔	นางลำพูน มีระหงษ์	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๑๑	๕๔	ปริญญาตรี	๒๕๓๑	๓๔
๕	นางสาวพัชรี วัฒนขำ	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๒๕๑๘	๔๗	ปริญญาตรี	๒๕๕๑	๑๔
๖	นางสาวพรพิมล ไยสีอ่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๒๕๒๘	๓๗	ปริญญาตรี	๒๕๕๗	๘
๗	นายภูตาวิ แสงไชย	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๑๑	๕๔	ปริญญาตรี	๒๕๓๘	๒๗
๘	นางสาวนุชนาถ ภูผามานัง	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๒๕๓๙	๒๖	ปริญญาตรี	๒๕๖๕	บรรจุ ใหม่
๙	นางวิไลวรรณ รัตนโคตร	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๐๕	๖๐	ปริญญาตรี	๒๕๒๘	๓๗
๑๐	นางเนตรสุดา เรืองโพธิ์	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๑๐	๕๕	ปริญญาตรี	๒๕๓๓	๓๒
๑๑	นางสาวเกษร โคตพรม	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๑๗	๔๘	ปริญญาตรี	๒๕๕๓	๑๒
๑๒	นางสาววิชุดา แถลงศรี	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๒๔	๔๑	ปริญญาโท	๒๕๔๘	๑๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

๑๓	ว่าที่ ร.อ.อุดมภูเบศวร์ จุ่มพลกล้า	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๑๓	๕๒	ปริญญาโท	๒๕๓๖	๒๙
๑๔	นางสาวจิรวรรณ คำวาริห์	นักวิชาการวัฒนธรรม ปฏิบัติการ	๒๕๓๑	๓๔	ปริญญาตรี	๒๕๖๕	บรรจุ ใหม่
๑๕	นางจิราภรณ์ ศรีแสง	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๑๓	๕๒	ปริญญาโท	๒๕๓๙	๒๖
๑๖	นายสถาป วงศ์สีดา	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๑๔	๕๑	ปริญญาโท	๒๕๔๔	๒๑
๑๗	นางสาวระพีพรรณ วรรณิตร	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๑๗	๔๘	ปริญญาตรี	๒๕๔๐	๒๕
๑๘	นายวีระพัทธ์ ศรีมุกดา	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๐๕	๖๐	ปริญญาตรี	๒๕๔๑	๒๔
๑๙	นางสาวอภิษฎา จันทะนิตย์	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๑๙	๔๖	ปริญญาตรี	๒๕๔๕	๒๐
๒๐	นางอัญชรี บุญยู	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๒๘	๓๗	ปริญญาตรี	๒๕๕๖	๙
๒๑	นางสาวอัมพาพร อุ่มภูธร	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๒๕	๔๐	ปริญญาตรี	๒๕๕๗	๘
๒๒	นายภาสกร คำภูแสน	นักวิชาการวัฒนธรรม ปฏิบัติการ	๒๕๒๔	๔๑	ปริญญาโท	๒๕๕๓	๑๒
๒๓	นายปิยะพันธ์ สถิตคุณารัตน์	นักวิชาการวัฒนธรรม ปฏิบัติการ	๒๕๒๒	๔๓	ปริญญาโท	๒๕๖๔	บรรจุ ใหม่
๒๔	นายวิทยา ลาดศิลา	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๑๔	๕๑	ปริญญาโท	๒๕๔๙	๑๖
๒๕	นางสาวปาริชาติ สุวรรณเวียง	นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการ	๒๕๒๔	๔๑	ปริญญาโท	๒๕๔๗	๑๘
๒๖	นายเพชรวัฒน์ ระดาชัย	นักวิชาการวัฒนธรรม ปฏิบัติการ	๒๕๒๖	๓๙	ปริญญาตรี	๒๕๕๑	๑๔
๒๗	นายจักริน อินสม	นักวิชาการวัฒนธรรม ปฏิบัติการ	๒๕๓๘	๒๗	ปริญญาตรี	๒๕๖๔	บรรจุ ใหม่
๒๘	นายธีชธร มาตรา	นักวิชาการวัฒนธรรม ปฏิบัติการ	๒๕๒๗	๓๘	ปริญญาโท	๒๕๖๒	๓
๒๙	นายอานนท์ เกตโร	นักวิชาการวัฒนธรรม ปฏิบัติการ	๒๕๓๖	๒๙	ปริญญาตรี	๒๕๖๒	๓

จากตารางพบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนครส่วนใหญ่ มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป และมีอายุราชการระหว่าง ๐-๓๗ ปี

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

## ส่วนที่ ๒

### ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

#### ๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร สอดรับกับวิสัยทัศน์ และภารกิจของสำนักงาน สามารถบรรลุผลสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร ดังนั้นสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนครจึงได้กำหนดนโยบาย ดังนี้

- ๑) การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของบุคลากร
- ๒) ส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี
- ๓) สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาต่อ
- ๔) สนับสนุนให้บุคลากรผลิตเอกสารทางวิชาการ
- ๕) สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร
- ๖) สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

#### ๒. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร ได้กำหนดสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากร เพื่อใช้ประโยชน์และเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

- ๑) ความใฝ่เรียนรู้ (Knowledge-Based orientation) : การแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หาข่าวสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมถึงทักษะการทำงานของตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน
- ๒) คุณธรรมและซื่อสัตย์ (Morality and Integrity) : การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม มีจิตสำนึกและจริยธรรมในวิชาชีพของตนเองเพื่อความเที่ยงตรง เกิดความยุติธรรมทุกฝ่าย โดยมุ่งประโยชน์ขององค์การและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบาย ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ โดยเคร่งครัด
- ๓) ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน (Ultimate Determination) : ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรกำหนดขึ้น
- ๔) การทำงานเป็นทีม (Team work) : ความยินดีที่จะร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่นโดยการให้เกียรติและยอมรับในคุณค่าของผู้อื่น ไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนมีทักษะในการประสานงานที่ดีเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- ๕) จิตสำนึกองค์กร (Notice of organization) : สำนึกความเป็นเจ้าของโดยถือว่า องค์กร ซึ่งเป็นที่ทำงานนั้นเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองที่ทุกคนมีความจงรักภักดี มีความ

*“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”*

เสี่ยสละในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ตลอดจนทำนุบำรุงองค์กรและเผยแพร่ชื่อเสียง  
คุณงามความดีขององค์กร

- ๖) การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Based on Continuous Improvement) : มุ่งมั่นในการ  
พัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนำเทคโนโลยี  
วิทยาการสมัยใหม่หรือเสนอวิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยใช้เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง  
ประหยัดเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด

### ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ตามทิศทางการพัฒนาของศูนย์ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร มุ่งการพัฒนาสมรรถนะของศูนย์ โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยการกำหนด SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาศูนย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร จึงมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ดังต่อไปนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพและการสร้างความผาสุก ขวัญกำลังใจ ความรัก ความสามัคคีของศูนย์**

- เป้าประสงค์**
๑. มีระบบสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพ ขวัญกำลังใจ ที่ดีให้แก่ศูนย์อย่างเหมาะสม
  ๒. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
  ๓. ศูนย์มีขวัญและกำลังใจ ความรักความสามัคคี

**ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย :** ศูนย์มีความพึงพอใจต่อองค์กร อยู่ในระดับมากขึ้นไป  
**แนวปฏิบัติ**

๑. กำหนดนโยบาย แผนงาน แนวทางการจัดระบบสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพ ขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ศูนย์อย่างเหมาะสม
๒. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
๓. จัดกิจกรรมนันทนาการ การสร้างความผาสุกและขวัญกำลังใจ ความรักความสามัคคีแก่ศูนย์

โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาคุณภาพและการสร้างความผาสุก ขวัญกำลังใจ ความรัก ความสามัคคีของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลผลิตผลลัพธ์	ระยะเวลาดำเนินการ											หมายเหตุ		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
๑. แนวทางและเกณฑ์การประเมินบุคลากร	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร มีความพึงพอใจในผลการประเมิน	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	←													→
๒. กิจกรรมนันทนาการ การสร้างความผาสุก และขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการ	ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง/ปี	บุคลากรที่เข้าอบรมสัมมนา มีทักษะและสมรรถนะเพิ่มขึ้น	←													→

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”







แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร

ฝ่ายบริหารทั่วไป  
โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๖๒๔๗  
โทรสาร ๐ ๔๒๗๑ ๖๒๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

## สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทนำ		หน้า
๑. ความนำ		๑
๒. สถานภาพปัจจุบัน		๑
๓. โครงสร้างการบริหารงาน		๒
๔. ข้อมูลบุคลากร		๒
ส่วนที่ ๒ ทิศทางการพัฒนาบุคลากร		๕
๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร		๕
๒. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร		๕
ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์และแผนโครงการ		๗

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนคร โดยได้รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร ขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนบุคลากรในครั้งนี้ จนประสบความสำเร็จ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์และเป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร

เมษายน ๒๕๖๕