



สำนักงาน
ศิลปวัฒนธรรม
ร่วมสมัย

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย



คำนำ

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ได้ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ระดับประเทศกับยุทธศาสตร์ระดับองค์กร สามารถตอบสนองภารกิจที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญขององค์กรที่ตอบสนองตามยุทธศาสตร์ระดับประเทศ และสามารถประเมินองค์กรเพื่อเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรและยุทธศาสตร์ระดับประเทศได้

ดังนั้น แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงเป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายตามภารกิจขององค์กรและยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้บริการประชาชนด้วยจิตบริการ มีทักษะความรู้ความชำนาญในหน้าที่ มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และมีความสุขในการทำงาน

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กระบวนการดำเนินการ	๒
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๒ ความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่าง ๆ	๓
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	๓
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๔
ความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่าง ๆ	๕
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน	๖
๑. วิสัยทัศน์	๖
๒. พันธกิจ	๖
๓. ยุทธศาสตร์	๖
๔. ค่านิยมองค์กร	๗
๕. อำนาจหน้าที่	๗
๖. อำนาจหน้าที่และโครงสร้างอัตรากำลัง	๘
การวิเคราะห์องค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และผลสัมฤทธิ์	
๗. การวิเคราะห์องค์กร	๙
ส่วนที่ ๔ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๑๐
สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
๑. วิสัยทัศน์	๑๐
๒. เป้าหมาย	๑๐
๓. พันธกิจ	๑๐
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร	๑๐
ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย	
๕. เป้าประสงค์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย	๑๑
๖. ผลสัมฤทธิ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย	๑๑
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย	๑๑
ส่วนที่ ๕ แผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย	๑๓
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	

บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร และยุทธศาสตร์ชาติ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากร คือ “บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย” ซึ่งประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การบริหารบุคลากรและระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล
- เป้าประสงค์** องค์กรมีการบริหารบุคลากรและระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน ช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร
- กลยุทธ์** พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- เป้าประสงค์** สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร
- กลยุทธ์** พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- เป้าประสงค์** บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน
- กลยุทธ์** กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์และดำเนินการพัฒนา โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. หรือ เว็บไซต์ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
- เป้าประสงค์** ลดอัตราการลาออก การโอนย้ายของบุคลากร บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
- กลยุทธ์** พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากร รวมถึงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะดำเนินการขับเคลื่อนโครงการและกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ การติดตามการประเมินผล และการรายงานผล โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่ชัดเจน เพื่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และมุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ปลอดภัย และประพฤติมิชอบ บุคลากรเป็นคนดีและเป็นคนเก่ง มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นคุณธรรม และพร้อมปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนในหน่วยงานมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับ ให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานสามารถขับเคลื่อนการพัฒนางานองค์กรภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรในหน่วยงานเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่นอย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนางานองค์กร สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ บุคลากรภาครัฐได้ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ หน่วยงานภาครัฐมีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถประเมินผลความสำเร็จตามตัวชี้วัดได้

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒.๒ เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

๓. กระบวนการดำเนินการ

๓.๑ วิเคราะห์ข้อมูลองค์กรทั้งด้านนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร แผนยุทธศาสตร์ รวมถึงข้อมูลบุคลากร เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

๓.๒ ทบทวนและจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๓ ขอความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุง (ร่าง) แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๔ นำเสนอแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อขอความเห็นชอบแผนฯ ต่อผู้บริหาร

๓.๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยเพื่อทราบและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางของแผนฯ ต่อไป

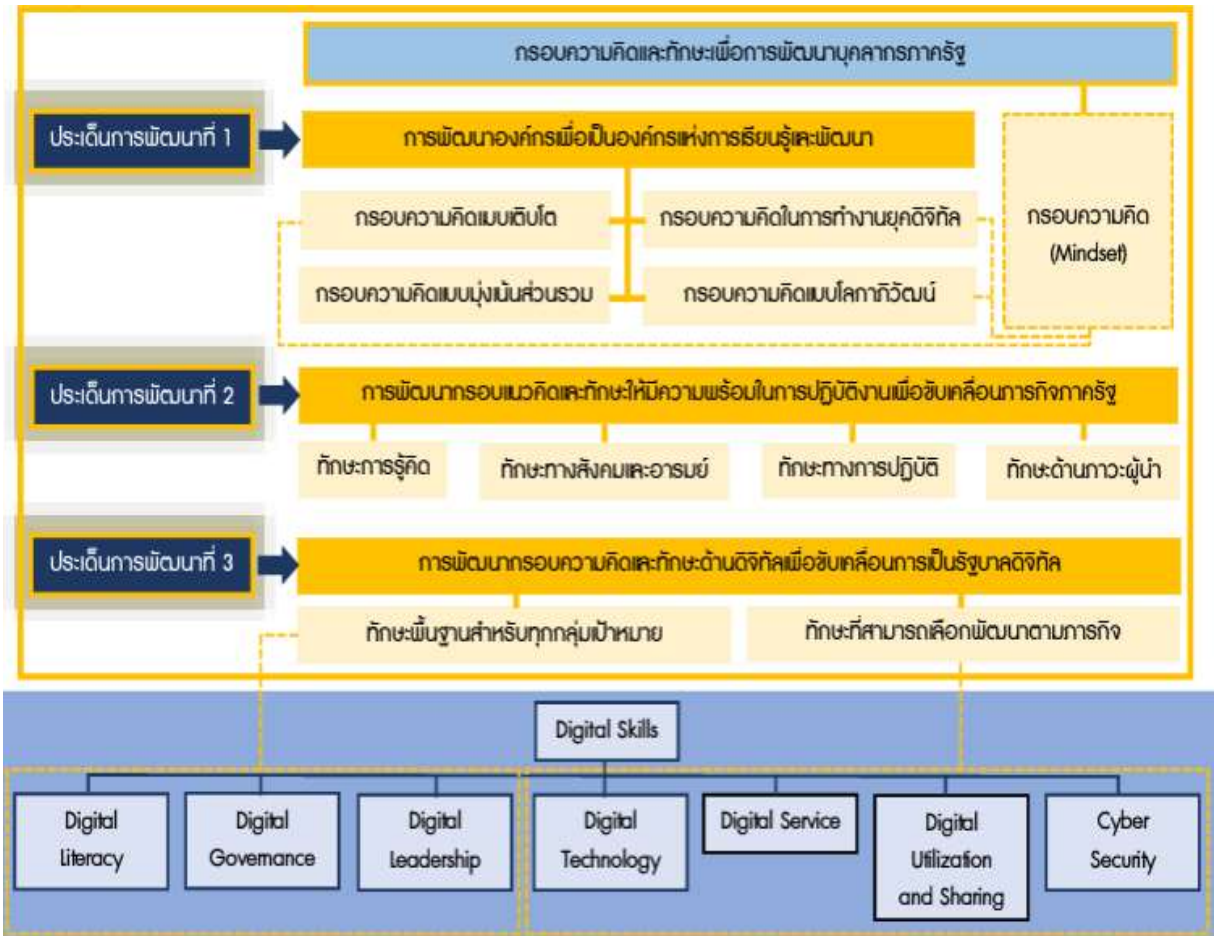
๓.๖ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดประเด็นสำคัญในการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ พร้อมทั้งรูปแบบ วิธีการ การติดตามและประเมินผล เพื่อให้สามารถวัดความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนฯ และผลสัมฤทธิ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ซึ่งจะกำหนดกรอบระยะเวลาในการติดตามผลเป็นราย ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

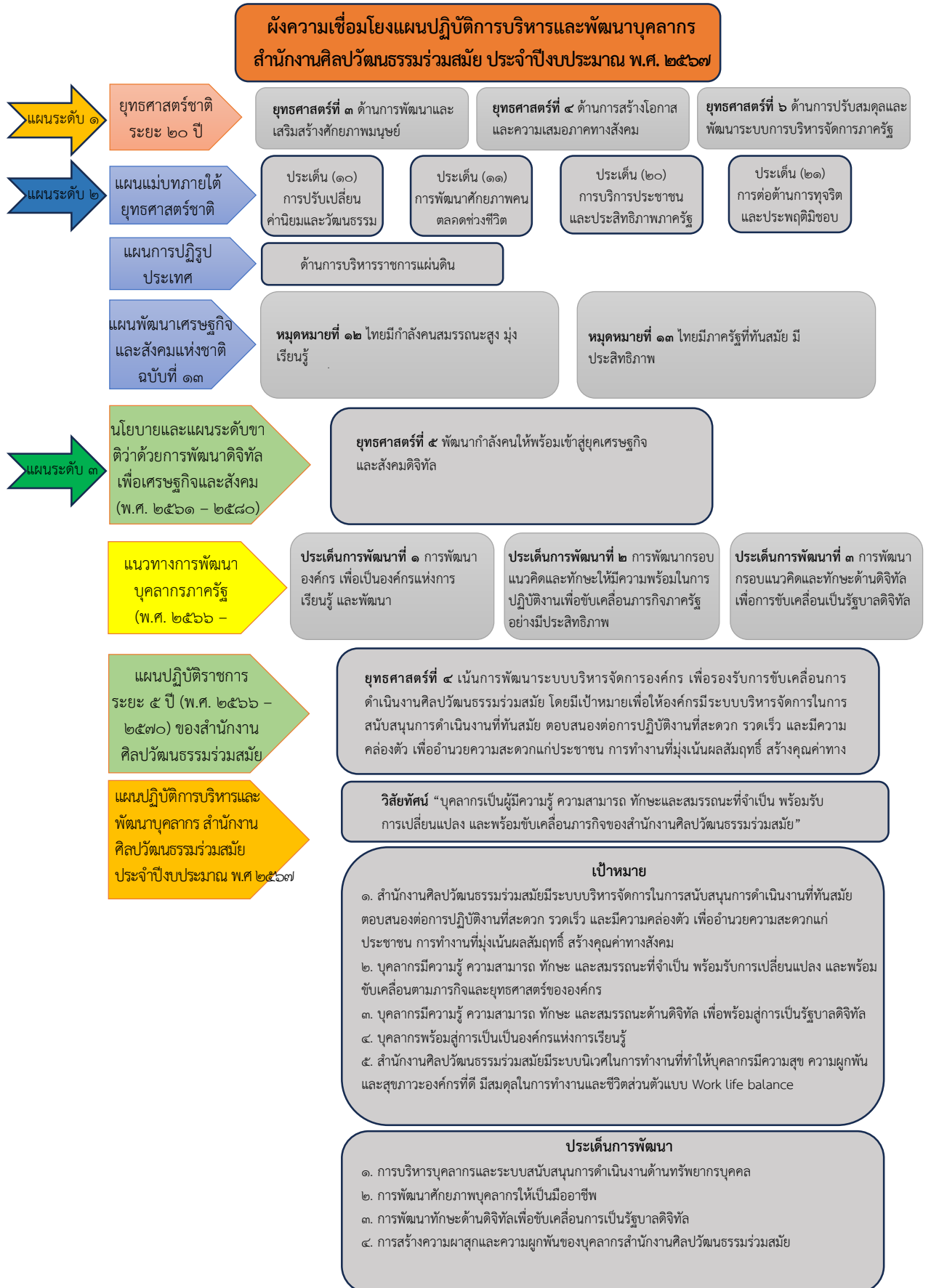
๔.๑ สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยมีแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔.๒ สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยมีเครื่องมือช่วยในการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



๓. ความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่าง ๆ



ส่วนที่ ๓

ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร อำนาจหน้าที่และโครงสร้างอัตรากำลัง การวิเคราะห์ห้องค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และผลสัมฤทธิ์

๑. วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรต้นแบบระดับชาติและนานาชาติในการนำศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย เพื่อสร้างสรรค์สังคม และเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน”

๒. พันธกิจ

๑) ส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างสรรคงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย เพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจสร้างสรรค์

๒) ส่งเสริม และสนับสนุนการนำทุนทางวัฒนธรรมสร้างสรรค์งานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย เพื่อสร้าง การรับรู้ ได้รับความเข้าใจ และสร้างสรรค์คุณค่าแก่สังคม

๓) บูรณาการความร่วมมือเครือข่ายศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย เพื่อขับเคลื่อนและสร้างสรรค์งานศิลปะ และวัฒนธรรม ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ

๔) ส่งเสริม และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาสร้างสรรค์ผลงาน และการบริหารจัดการ องค์กร

๕) ส่งเสริม และสนับสนุนการวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยให้เกิดองค์ความรู้เชิงนวัตกรรมทาง สังคม

๓. ยุทธศาสตร์

แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ได้กำหนดเป้าหมายหลักของหน่วยงาน ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ : ส่งเสริม และสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ สร้างสรรค์

เป้าหมายที่ ๒ : ส่งเสริม และสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย เพื่อสร้างคุณค่าทางสังคม

เป้าหมายที่ ๓ : ส่งเสริม และสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นองค์กรต้นแบบระดับชาติและนานาชาติ

โดยภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายหลัก ดังกล่าว ได้กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมาย ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาศักยภาพการสร้างสรรคงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย สู่การสร้างมูลค่า ทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย : บุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยมีศักยภาพในการพัฒนา ต่อยอด และ สร้างสรรค์ผลงาน นำไปสู่การขับเคลื่อนและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรม/เศรษฐกิจสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาศักยภาพการสร้างสรรค์งานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยสู่การสร้างคุณค่าทางสังคม

เป้าหมาย : เป็นองค์กรที่เป็นแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ และองค์ความรู้ ด้านศิลปวัฒนธรรมสมัยที่สำคัญในการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการสร้างคุณค่า ผ่านกลไกการขับเคลื่อนและการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างภาพลักษณ์การเป็นองค์กรต้นแบบด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยในระดับชาติและนานาชาติ

เป้าหมาย : เป็นองค์กรต้นแบบในการส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนให้เกิดระบบนิเวศด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยที่เอื้อประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร เพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

เป้าหมาย : องค์กรมีระบบบริหารจัดการในการสนับสนุนการดำเนินงานที่ทันสมัย ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีความคล่องตัว เพื่ออำนวยความสะดวก แก่ประชาชน การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สร้างคุณค่าทางสังคม

๔. ค่านิยมองค์กร

- SMART → S : Service mind ความพร้อมในการให้บริการ
M : Mastery การทำงานแบบมืออาชีพ
A : Achievement การทำงานโดยมุ่งหวังผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ
R : Relationship ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากร
T : Teamwork การทำงานเป็นทีม

๕. อำนาจหน้าที่

สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และเผยแพร่ กิจการสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย เพื่อเพิ่มพูนพัฒนาภูมิปัญญาและการประยุกต์ใช้ในสังคม โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

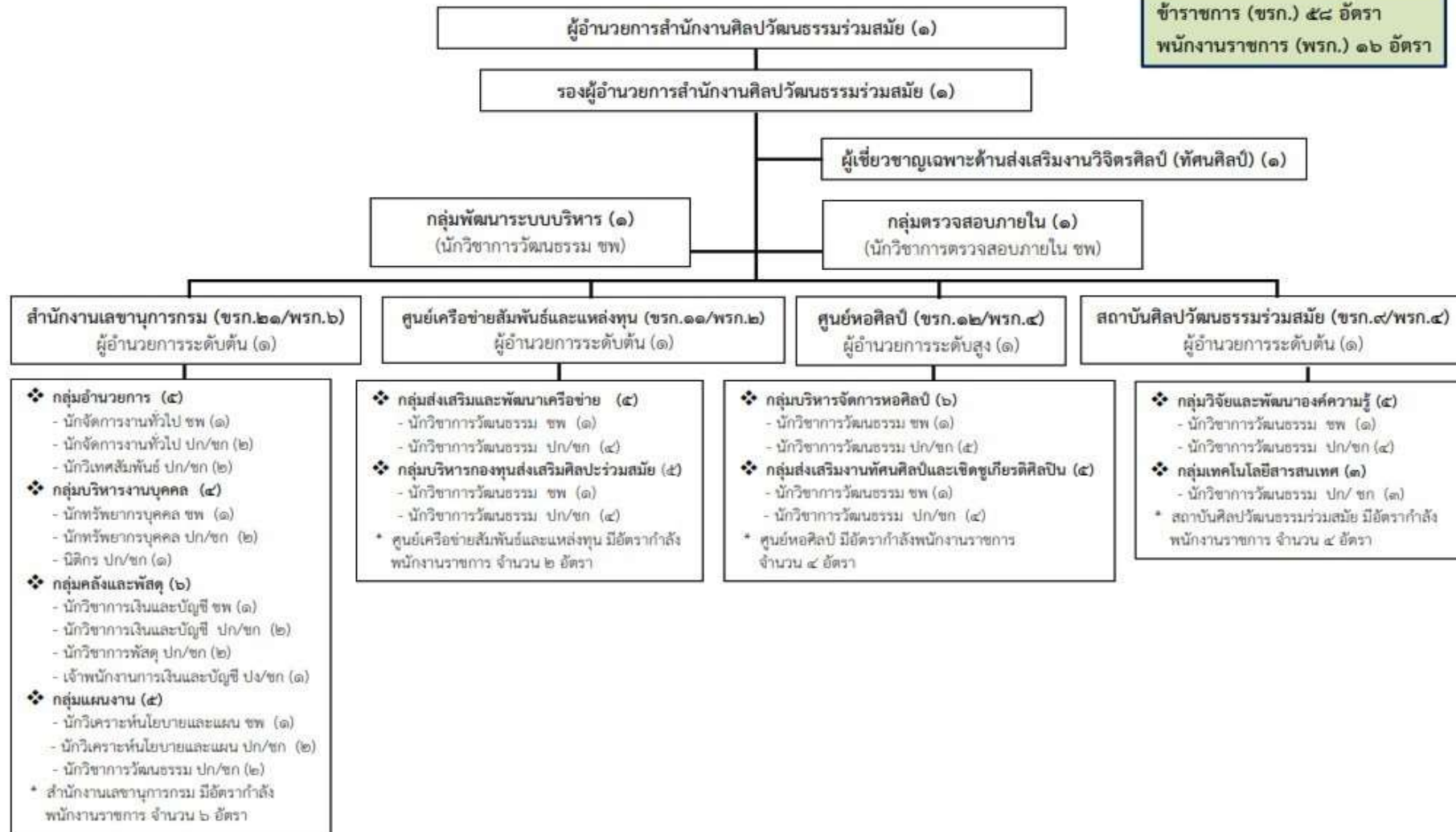
- ๑) ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีหอศิลป์เพื่อเผยแพร่งานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
- ๒) ประสานงานเครือข่ายองค์กรศิลปวัฒนธรรม ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ
- ๓) จัดให้มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
- ๔) ศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ สติปัญญา และการประยุกต์ใช้งานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
- ๕) ระดมทรัพยากรและจัดให้มีกองทุนหรือแหล่งทุนด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
- ๖) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย แผนงาน และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
- ๗) ส่งเสริม สนับสนุน และเผยแพร่กิจกรรมสร้างสรรค์งานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
- ๘) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๖. โครงสร้างและอัตรากำลัง

โครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย



ข้าราชการ (ขรก.) ๕๔ อัตรา
พนักงานราชการ (พรก.) ๑๖ อัตรา



๗. การวิเคราะห์ห้องค์กร

<p style="text-align: center;">ปัจจัยแวดล้อมภายใน</p> <p style="text-align: center;">ปัจจัยแวดล้อมภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <p>S๑ ผู้อำนวยการสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยมีความรู้ความสามารถ มีนโยบาย วิสัยทัศน์ การดำเนินงานที่ชัดเจนตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>S๒ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ชัดเจน</p> <p>S๓ บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>S๔ มีการปรับวิธีและระบบการทำงานที่ทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีประกอบการปฏิบัติงาน พร้อมปรับตัวและรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดเวลา</p>	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <p>W๑ บุคลากรบางส่วนขาดความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ เช่น ความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ และการเชื่อมโยงตัวชี้วัดลงสู่ระดับต่าง ๆ เป็นต้น</p> <p>W๒ แนวนโยบายไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง</p> <p>W๓ บุคลากรใหม่ขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>W๔ การบริหารยึดหลักระบบราชการมากเกินไปทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจกำหนดทิศทางขององค์กร</p> <p>W๕ บุคลากรมีภาระงานในควมรับผิดชอบที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติงานในบางครั้งไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>W๖ จำนวนบุคลากรน้อยกว่ากรอบอัตรากำลังทำให้ไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับโครงสร้างที่สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยกำหนด</p> <p>W๗ บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญในการบูรณาการ/ถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ</p>
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <p>O๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>O๒ ในปัจจุบันมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้บุคลากรสามารถเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา ทักษะ สมรรถนะ เพื่อการปฏิบัติงาน เช่น ผ่านระบบ e-learning หรือ KM ขององค์กรอื่น</p> <p>O๓ มีเทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร และการประชุมทางไกลกับเครือข่าย หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เช่น Facebook Live, Tele-conference, Line, Cloud</p>	<p>SO</p> <p>๑. จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองจากแหล่งต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนา</p> <p>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อพร้อมต่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>	<p>WO</p> <p>๑. จัดให้มีการเผยแพร่เกี่ยวกับแนวนโยบายของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรไว้ในสื่อต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ไว้ในจุดต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและอ่านทำความเข้าใจได้ง่าย ช่วยให้บุคลากรตื่นรู้ถึงเป้าหมายขององค์กรอยู่ตลอดเวลา</p> <p>๒. สรรหาบุคลากรให้เต็มกรอบอัตรากำลังอยู่เสมอ</p> <p>๓. มีการสำรวจ วิเคราะห์ปริมาณงานให้เป็นปัจจุบัน เพื่อสามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับองค์กร และจัดทำแผนอัตรากำลัง (Workforce Plan)</p> <p>๔. ส่งเสริม สนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์ผ่าน KM</p> <p>๕. จัดให้มีกิจกรรม / โครงการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</p>
<p>อุปสรรค (Threat)</p> <p>T๑ การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กรขาดความต่อเนื่อง</p> <p>T๒ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำส่งผลให้หน่วยงานต้องช่วยกันประหยัดต้นทุนพลังงาน รวมทั้งงบประมาณในการบริหารจัดการ หรือดำเนินงานโครงการ</p> <p>T๓ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี ส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>T๔ ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร</p> <p>T๕ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนางาน พัฒนาคคน และพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p> <p>T๖ เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลกระทบต่อปริมาณในการจัดหา</p> <p>T๗ เทคโนโลยีก่อให้เกิดความเสี่ยงในด้านความปลอดภัยของข้อมูล</p>	<p>SI</p> <p>๑. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ ช่วยส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการช่วยพัฒนา</p> <p>๓. ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อลดงบประมาณในการจ้างบุคลากรเพิ่ม</p>	<p>WT</p> <p>๑. วิเคราะห์กระบวนการในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อพิจารณาตัดลดงบประมาณที่ไม่จำเป็น เพื่อนำงบประมาณมาใช้ในส่วนที่สำคัญมากกว่า</p> <p>๒. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างค่านิยมที่ดีขององค์กร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี</p> <p>๓. พิจารณาตัดลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น เพื่อความรวดเร็ว ลดปริมาณงาน ลดความเหนื่อยล้าของบุคลากร และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>

ส่วนที่ ๔

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. วิสัยทัศน์

“บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย”

๒. เป้าหมาย

๑) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยมีระบบบริหารจัดการในการสนับสนุนการดำเนินงานที่ทันสมัย ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีความคล่องตัว เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สร้างคุณค่าทางสังคม

๒) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนตามภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร

๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะด้านดิจิทัล เพื่อพร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๔) บุคลากรพร้อมสู่การเป็นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยมีระบบนิเวศในการทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี มีสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวแบบ Work life balance

๓. พันธกิจ

๑) สนับสนุน เสริมสร้างกลไกและเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๒) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมขับเคลื่อนตามภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร

๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะด้านดิจิทัล เพื่อพร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๔) พัฒนาบุคลากรให้พร้อมสู่การเป็นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕) ส่งเสริม สนับสนุน การมีระบบนิเวศในการทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี มีสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวแบบ Work life balance

๖) ส่งเสริมให้มีระบบบริหารจัดการในการสนับสนุนการดำเนินงานที่ทันสมัย ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีความคล่องตัว เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สร้างคุณค่าทางสังคม

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารบุคลากรและระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผูกพันและความสุขของบุคลากร

๕. เป้าประสงค์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยได้กำหนดเป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- ๑) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยมีระบบบริหารจัดการในการสนับสนุนการดำเนินงานที่ทันสมัย ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีความคล่องตัว เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สร้างคุณค่าทางสังคม
- ๒) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนตามภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร
- ๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะด้านดิจิทัล เพื่อพร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ๔) บุคลากรพร้อมสู่การเป็นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยมีระบบนิเวศในการทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความสุข ความผูกพันและสุขภาพขององค์กรที่ดี มีสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวแบบ Work life balance

๖. ผลสัมฤทธิ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยได้กำหนดประเด็นผลสัมฤทธิ์การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

- ๑) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยมีระบบบริหารจัดการในการสนับสนุนการดำเนินงานที่ทันสมัย ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีความคล่องตัว เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สร้างคุณค่าทางสังคม
- ๒) บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาจนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมีการพัฒนาอย่างเชื่อมโยงและสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมถึงสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้
- ๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาจนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น จนสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาถ่ายทอดและสอนงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้
- ๔) บุคลากรมีสมดุลในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวแบบ Work life balance
- ๕) หน่วยงานได้รับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรบรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

๗. ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เน้นการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการองค์กร เพื่อรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย โดยมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรมีระบบบริหารจัดการในการสนับสนุนการดำเนินงานที่ทันสมัย ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีความคล่องตัว เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สร้างคุณค่าทางสังคม ซึ่งสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	การบริหารบุคลากรและระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์	องค์กรมีการบริหารบุคลากรและระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน ช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร
กลยุทธ์	พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
เป้าประสงค์	สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร
กลยุทธ์	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
เป้าประสงค์	บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน
กลยุทธ์	พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์และดำเนินการพัฒนาโดยเน้นการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. หรือ เว็บไซต์ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร
เป้าประสงค์	ลดอัตราการลาออก การโอนย้ายของบุคลากร บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
กลยุทธ์	พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร รวมถึงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ส่วนที่ ๕
แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารบุคลากรและระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ องค์กรมีการบริหารบุคลากรและระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน ช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น

แหล่งงบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ

โครงการ / กิจกรรม / แผนงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กำหนดการ												กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
		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. โครงการยกระดับงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ																	
๑. กิจกรรมการแปลงข้อมูลประวัติ ก.พ.๗ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของข้อมูลประวัติ ก.พ. ๗ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ถูกแปลงเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของเจ้าของประวัติ ก.พ. ๗ สามารถเข้าไปตรวจสอบข้อมูลประวัติ ก.พ. ๗ ของตนเองได้	←													ข้าราชการ สังกัด สสร.	ไม่มี	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มบริหารงาน บุคคล)

โครงการ / กิจกรรม / แผนงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กำหนดการ											กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ		
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.	
๒. โครงการสนับสนุนการบริหารงานบุคลากร																	
๒.๑ กิจกรรมการจัดทำคำขอ กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑)	๑. สศร. จัดทำคำขอรอบ อัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ส่งให้ สำนักงาน ก.พ. ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด ๒. สศร. ได้รับการจัดสรร กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑) ไม่น้อยกว่า ๑๖ อัตรา							←→							พนักงาน ราชการ สังกัด สศร.	ไม่มี	สำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารงาน บุคคล)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เป้าประสงค์ สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

แหล่งงบประมาณ งบดำเนินงานของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ / ไม่ใช้งบประมาณ

โครงการ / กิจกรรม / แผนงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กำหนดการ												กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
โครงการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย																	
๑. กิจกรรมการบรรยาย การป้องกันและปราบปราม การทุจริตและการส่งเสริม การปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทาง จริยธรรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐					↔									บุคลากร ทุกระดับ ใน สศร. (จำนวน ๘๐ คน)	๕๕,๖๐๐	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มบริหารงาน บุคคล)
๒. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ และทักษะด้านภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรสำนักงาน ศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย	๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับการพัฒนา ศักยภาพและทักษะ ด้านภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐								↔						ข้าราชการ สังกัด สศร.	ไม่มี	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มบริหารงาน บุคคล)
๓. กิจกรรมฝึกอบรมพัฒนา ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกระทรวง การคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความ เข้าใจในระเบียบกระทรวง การคลังว่า ด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐												↔		บุคลากร ทุกระดับ ใน สศร. (จำนวน ๕๐ คน)	๒๐,๑๐๐	สำนักงาน เลขานุการกรม (กลุ่มคลังและ พัสดุ)

โครงการ / กิจกรรม / แผนงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กำหนดการ											กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.
๔. กิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์แก่บุคลากร	๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐							←	→					บุคลากร ทุกระดับ ใน สคร. (จำนวน ๕๐ คน)	๑๖๓,๕๐๐	กองส่งเสริมและ เผยแพร่ศิลปะ ร่วมสมัย
๕. กิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรสิทธิมนุษยชน สำหรับข้าราชการ	๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน สำหรับข้าราชการ เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐											←	→	บุคลากร ทุกระดับ ใน สคร. (จำนวน ๕๐ คน)	๒๐,๑๐๐	สำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารงาน บุคคล)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

กลยุทธ์ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์และดำเนินการพัฒนา โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. หรือเว็บไซต์ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

แหล่งงบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ

โครงการ / กิจกรรม / แผนงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กำหนดการ												กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ			
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔								
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล																			
๑. กิจกรรมการอบรมทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. หรือ เว็บไซต์ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	๑. ผู้ร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำทักษะด้านดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐																บุคลากรทุกระดับใน สศร.	ไม่มี	สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารงานบุคคล)
๒. กิจกรรมศึกษาดูงานการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ในประเด็น “ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรัฐบาลดิจิทัล”	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรัฐบาลดิจิทัลเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐																บุคลากรทุกระดับใน สศร. (จำนวน ๒๖ คน)	ไม่มี	สถาบันศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย (กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

เป้าประสงค์ ลดอัตราการลาออก การโอนย้ายของบุคลากร บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

กลยุทธ์ พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากร รวมถึงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

แหล่งงบประมาณ งบดำเนินงานของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ / กิจกรรม / แผนงาน	ตัวชี้วัดโครงการ	กำหนดการ												กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	
		ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันองค์กร																	
๑. กิจกรรมอบรม เชิงปฏิบัติการ “พัฒนาศักยภาพ การทำงานเป็นทีม SMART OCAC”	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถ นำความรู้มาปรับใช้ในการทำงาน เป็นทีม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐					↔									บุคลากร ทุกระดับ ใน สศร. (จำนวน ๘๐ คน)	๔๐๐,๐๐๐	กองพัฒนา ระบบบริหาร และนวัตกรรม ทางศิลปะร่วมสมัย