



ประกาศคณะกรรมการสรรหา

ผู้อำนวยการหอภาพยนตร์

เรื่อง การรับสมัครบุคคลเพื่อรับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการหอภาพยนตร์

ด้วยหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) มีความประสงค์จะรับสมัครบุคคลเพื่อรับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหอภาพยนตร์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้อำนวยการ

ผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารกิจการของหอภาพยนตร์ให้เป็นไปตามกฎหมายวัตถุประสงค์ของหอภาพยนตร์ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ และประกาศของคณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน รวมทั้งให้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอเป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่อคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินงานของหอภาพยนตร์บรรลุวัตถุประสงค์

(๒) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหอภาพยนตร์ รวมทั้งรายงานการเงินและบัญชี ตลอดจนเสนอแผนการเงินและงบประมาณของปีต่อไปต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

(๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานของหอภาพยนตร์ให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อคณะกรรมการ

(๔) ผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของหอภาพยนตร์ ตามมาตรา ๒๗ ผู้อำนวยการมีอำนาจ ดังนี้

(๔.๑) แต่งตั้งรองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเพื่อเป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

(๔.๒) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามระเบียบหรือข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

(๔.๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานของหอภาพยนตร์ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายมติของคณะรัฐมนตรี ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ นโยบาย หรือมติของคณะกรรมการ

๒. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

ผู้อำนวยการต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ได้เต็มเวลา

(๔) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจากสถาบันที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้การรับรองและไม่นับปริญญาติดตัมศักดิ์

(๕) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทางวิชาชีพหรือทางบริหารที่เหมาะสมกับกิจการของหอภาพยนตร์ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๗ และมาตรา ๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๖) ไม่เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๗) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๙) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับหอภาพยนตร์ หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของหอภาพยนตร์หรือในกิจการที่ขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของหอภาพยนตร์ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

(๑๐) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

ทั้งนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการต้องไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ ผู้บริหาร พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์การมหาชน หรือเป็นเจ้าของที่ ลูกจ้างของหอภาพยนตร์ หรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับหอภาพยนตร์

๓. ข้อกำหนดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต และกรอบวงเงินค่าตอบแทนในการสรรหาผู้อำนวยการหอภาพยนตร์

รายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

#### ๔. เงื่อนไขการจ้าง

ผู้อำนวยการหอภาพยนตร์ มีวาระการดำรงตำแหน่งตามสัญญาจ้างคราวละ ๔ ปี นับจากวันเริ่มดำรงตำแหน่งตามสัญญาจ้าง

#### ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการจะต้องนำเสนอแผนปฏิบัติงานที่รองรับแผนปฏิบัติการของหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) และกรอบการประเมินผู้อำนวยการองค์การมหาชน ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ต่อคณะกรรมการหอภาพยนตร์และจะเป็นส่วนประกอบแนบท้ายสัญญาจ้างและใช้ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการจะประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการหอภาพยนตร์ในรอบ ๑ ปี รายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

#### ๖. วันและเวลาการรับสมัคร

(๑) ผู้สนใจขอรับใบสมัครและยื่นใบสมัครด้วยตนเองหรือมอบอำนาจให้ผู้อื่นยื่นใบสมัครแทนพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการรับสมัคร โดยปิดผนึกและจำหน่ายซองถึงเลขานุการคณะอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการหอภาพยนตร์

(๒) ในกรณีมอบอำนาจให้ผู้อื่นมายื่นแทน ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจะต้องยื่นหลักฐานบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ พร้อมลงนามสำเนาถูกต้อง

(๓) สถานที่รับสมัคร หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ๙๔ หมู่ ๓ ถนนพุทธมณฑลสาย ๕ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม หรือส่งทาง E-mail : hrfapot@fapot.or.th

(๔) ระยะเวลาการรับสมัคร ตั้งแต่วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ทุกวันไม่เว้นวันหยุดราชการ

(๕) สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ทางโทรศัพท์ที่ ๐๒-๔๘๒-๒๐๑๓-๑๔ ต่อ ๓๑๑๔ นายอภิสิทธิ์ พิษฐานุรัตน์ ๐๘-๙๑๓๕-๐๐๑๑ หรือ Download ใบสมัครได้ที่ Website: <http://www.fapot.or.th>

#### ๗. เอกสารหลักฐานประกอบการสมัคร

- (๑) ใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกตำแหน่งผู้อำนวยการที่กรอกข้อความครบถ้วน จำนวน ๑ ชุด
- (๒) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน พร้อมหลักฐานการเปลี่ยนชื่อ-สกุล(ถ้ามี) จำนวน ๑ ชุด
- (๓) รูปถ่ายหน้าตรงไม่สวมหมวกขนาด ๒ นิ้ว จำนวน ๑ รูป (ถ่ายไม่เกิน ๖ เดือน)
- (๔) สำเนาหลักฐานแสดงคุณวุฒิการศึกษา (ปริญญาบัตร) จำนวน ๑ ชุด
- (๕) เอกสารแสดงวิสัยทัศน์และแผนงานบริหารหอภาพยนตร์ มีความยาวไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษขนาด A๔ จำนวน ๑ ชุด

(๖) หนังสือรับรอง (Recommendation Letter) จากหน่วยงานหรือบุคคลที่เชื่อถือได้ (ถ้ามี) จำนวน ๑ ชุด

(๗) ใบรับรองแพทย์ (อายุไม่เกิน ๓ เดือน) จำนวน ๑ ชุด

เอกสารตามข้อ (๑) - (๖) ให้ผู้สมัครรับรองสำเนาถูกต้องทุกหน้า

#### ๘. การพิจารณาคัดเลือก

(๑) ผู้มีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามประกาศ

(๒) คณะอนุกรรมการสรรหา ฯ จะประกาศรายชื่อผู้สมัคร ในวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ และให้ผู้ที่มีรายชื่อดังกล่าวเข้ารับการสัมภาษณ์และแสดงวิสัยทัศน์ต่อคณะอนุกรรมการ ฯ ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๘.๓๐ น. ณ หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ๙๔ หมู่ ๓ ถนนพุทธมณฑลสาย ๕ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

(๓) ผู้ที่ไม่เข้ารับการสัมภาษณ์และแสดงวิสัยทัศน์ตามวันเวลาที่กำหนดถือว่าสละสิทธิ์

(๔) คณะอนุกรรมการสรรหา ฯ จะคัดเลือกผู้ผ่านการสัมภาษณ์และแสดงวิสัยทัศน์ให้เหลือไม่เกิน ๓ ชื่อโดยเรียงลำดับตามคะแนน เสนอให้คณะกรรมการหอภาพยนตร์ ฯ พิจารณาต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายอนันต์ ชูโชติ)

ประธานคณะกรรมการสรรหา

ผู้อำนวยการหอภาพยนตร์



วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต และกรอบเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการหอภาพยนตร์  
(องค์การมหาชน) เพื่อการสรรหาผู้อำนวยการใหม่

ข้อเสนอแผนปฏิบัติการของหอภาพยนตร์ปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๓

หอภาพยนตร์(องค์การมหาชน) เดิมคือหอภาพยนตร์แห่งชาติ เป็นหน่วยงานราชการ มีบทบาทหน้าที่อนุรักษ์และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากภาพยนตร์ สื่อโสตทัศนและสิ่งเกี่ยวเนื่อง จัดตั้งขึ้นโดยมีฐานะเป็นงานหนึ่งในกองพิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ กรมศิลปากร เมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๗ ต่อมาได้โอนไปเป็นงานหนึ่งในกองจดหมายเหตุแห่งชาติ กรมศิลปากร จนกระทั่งปี พ.ศ. ๒๕๕๒ หอภาพยนตร์แห่งชาติได้ขอปฏิรูปออกจากกระบบราชการเป็นองค์การมหาชน ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้รับการจัดตั้งใหม่เป็น หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

๑) จัดทำ รวบรวม ประเมินค่า คัดเลือก และจัดทำระบบทะเบียนภาพยนตร์และสิ่งเกี่ยวเนื่องกับภาพยนตร์ เพื่อเก็บรักษาไว้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของชาติ และเป็นมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของชาติ

๒) สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์เพื่อปฏิบัติการและให้บริการอนุรักษ์ภาพยนตร์ตลอดจนสิ่งเกี่ยวเนื่อง กับภาพยนตร์

๓) ศึกษา วิจัย ตลอดจนสนับสนุนการทำวิจัยเกี่ยวกับภาพยนตร์ และสนับสนุนให้มีการใช้ภาพยนตร์เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยในสาขาวิชาอื่นๆ

๔) ให้บริการสาธารณะเพื่อการศึกษา ค้นคว้า และการใช้ประโยชน์จากภาพยนตร์ รวมทั้งสิ่งเกี่ยวเนื่องกับภาพยนตร์ ตลอดจนข้อมูลต่างๆ ที่หอภาพยนตร์มีอยู่

๕) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ภาพยนตร์ในฐานะเป็นสื่อการศึกษางานศิลปวัฒนธรรม และการบันเทิง และเป็นแหล่งให้การศึกษาเรียนรู้แก่ระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยและการศึกษาตลอดชีวิต

๖) จัดทำสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศน และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวกับภาพยนตร์ เพื่อเผยแพร่เป็นวิทยากรและผลงานด้านภาพยนตร์ต่อสาธารณะ

๗) เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านภาพยนตร์ ตลอดจนเชื่อมโยงข้อมูลด้านภาพยนตร์กับหอภาพยนตร์นานาชาติ สถาบันการศึกษา และหน่วยงานด้านภาพยนตร์อื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศ

๘) เป็นสมาชิกภาพและเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานหรือองค์การระหว่างชาติ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการของหอภาพยนตร์ ทั้งนี้ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี

แผนปฏิบัติการของหอภาพยนตร์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ประเด็น ดังนี้

๑ พัฒนาการอนุรักษ์ภาพยนตร์และสิ่งเกี่ยวเนื่องของหอภาพยนตร์ให้ได้มาตรฐานของสมาพันธ์หอภาพยนตร์ระหว่างชาติ (FIAF)

๒ เป็นศูนย์กลางการศึกษาค้นคว้าด้านภาพยนตร์และสิ่งเกี่ยวเนื่องของประเทศไทย

๓ พัฒนาการเผยแพร่และการให้บริการของหอภาพยนตร์ให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทั่วประเทศและนานาชาติ

๔ เป็นองค์กรนำในการใช้ภาพยนตร์และสิ่งเกี่ยวเนื่องไปสู่การสร้างปัญญาในสังคมไทย

๕ เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์แผนปฏิบัติการเชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับ

แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง เกี่ยวข้องการบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มีใช่ภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เกี่ยวข้องการส่งเสริมหอภาพยนตร์เป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อสนับสนุนการใช้ภาพยนตร์เป็นสื่อ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ยกกระตักการศึกษาและการเรียนรู้และเสริมการศึกษาในระบบให้มีทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงทุนทางวัฒนธรรมเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เกี่ยวข้องกับ การปรับปรุงการเข้าถึงบริการภาพยนตร์และสิ่งเกี่ยวเนื่องผ่านระบบดิจิทัล ตามระบบราชการ๔.๐

แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทฯประเด็น 02 การต่างประเทศ

แผนแม่บทย่อย : 2.4 การส่งเสริมสถานะและบทบาทของประเทศไทยในประชาคมโลก

เป้าหมาย 020401 ประเทศไทยมีเกียรติภูมิ อานาจต่อรอง และได้รับการยอมรับในสากลมากขึ้น

V03 อำนาจแบบนุ่มนวลของไทย

F0303 เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ศิลปะ วัฒนธรรม และมรดกไทย ได้รับการยอมรับระหว่างประเทศ/ขึ้นทะเบียนมรดกโลก

F0305 การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว การจัดกิจกรรม การประชุมนานาชาติ/ระดับ โลก และการเป็นศูนย์กลางขององค์การระหว่างประเทศ ในภูมิภาค

## แผนแม่บทฯ ประเด็น (05) การท่องเที่ยว

แผนแม่บทย่อย : 05.1 การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม

เป้าหมาย 050101 รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น

V04 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวสร้างสรรค์และวัฒนธรรม

F0403 เทคโนโลยีและนวัตกรรม

## แผนแม่บทฯ ประเด็น (10) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

แผนแม่บทย่อย : 10.1 แผนย่อยการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และเสริมสร้างจิตสาธารณะ และการเป็นพลเมืองที่ดี

เป้าหมาย : 100101 คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมในทุกมิติตามมาตรฐานและสมดุลงานด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณที่ดีเข้าใจในการปฏิบัติตนปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมดีขึ้น

V06 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสื่อ

F0606 กิจกรรมและแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม

## แผนแม่บทฯ ประเด็น (12) การพัฒนาการเรียนรู้

แผนแม่บทย่อย : 12.1 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เป้าหมาย 120101 คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถเข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตดีขึ้น

V03 รูปแบบและระบบการเรียนรู้

F0303 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย และสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย

## แผนแม่บทฯ ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

แผนแม่บทย่อย : 20.1 บริการภาครัฐได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย 200101 งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

V04 การผลักดันงานบริการภาครัฐให้เป็นดิจิทัล

F0402 การต่อยอดงานบริการให้เป็นรูปแบบการบริการออนไลน์

## ความเชื่อมโยงกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์ การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายและผลลัพธ์ของการพัฒนาระดับหมวดหมู่

เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ

โลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม ฉบับล้นของสังคมสามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

เป้าหมายที่ 3 ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

## แผนปฏิบัติการหอภาพยนตร์ปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๓

### วิสัยทัศน์

เป็นหอภาพยนตร์ที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับแห่งหนึ่งของโลก และเป็นองค์กรนำในการใช้ภาพยนตร์ไปสู่การสร้างปัญญาในสังคมไทย

### พันธกิจ

๑. แสวงหา คัดเลือก ภาพยนตร์และสิ่งเกี่ยวเนื่อง และอนุรักษ์ตามมาตรฐานระดับนานาชาติ เพื่อเก็บรักษาเป็นทรัพย์สินทางปัญญาและมรดกศิลปวัฒนธรรมของชาติ
๒. ศึกษา ค้นคว้า วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ ด้านภาพยนตร์และสิ่งเกี่ยวเนื่อง
๓. บริการสาธารณะเพื่อการศึกษา ค้นคว้า และส่งเสริมเผยแพร่ให้เกิดการใช้ประโยชน์สูงสุดจากภาพยนตร์และสิ่งเกี่ยวเนื่อง

### เป้าหมาย

๑. หอภาพยนตร์ เป็นหอภาพยนตร์ที่อนุรักษ์ตามมาตรฐานของสมาพันธ์หอภาพยนตร์ระหว่างชาติ (FIAP)
๒. หอภาพยนตร์เป็นที่รู้จักในฐานะสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมอันโดดเด่นด้านภาพยนตร์
๓. โรงเรียนมีการใช้ภาพยนตร์เป็นสื่อการเรียนรู้ทั้งในหลักสูตรแกนกลางและวิชาเลือก
๔. ผู้ชมมีรสนิยมในการชมภาพยนตร์ที่หลากหลาย ซึ่งเป็นพื้นฐานของการส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์
๕. หอภาพยนตร์เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีประสิทธิภาพในการบริการประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรระดับชาติในการอนุรักษ์ภาพยนตร์และสิ่งเกี่ยวเนื่องเก็บรักษาภาพยนตร์และสิ่งเกี่ยวเนื่องที่ได้มาตรฐานระดับนานาชาติ

เป้าหมาย หอภาพยนตร์มีผลงานที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓
๑.๑ กรูภาพยนตร์ (collection) ที่หอภาพยนตร์อนุรักษ์ได้รับการเสนอเข้ากระบวนการพิจารณาขึ้นทะเบียนเป็นมรดกความทรงจำของ UNESCO	รายการ	-	๑	-	๑
๑.๒ ผลงานการศึกษาวิจัยหรืองานวิชาการที่ใช้องค์ความรู้ด้านภาพยนตร์ไทยที่หอภาพยนตร์สั่ง	ผลงาน	๑๕	๑๗	๑๙	๒๑

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓
สมได้รับการนำเสนอหรือตีพิมพ์เผยแพร่ใน ระดับประเทศและในระดับนานาชาติ					
๑.๓ ผลงานสร้างสรรค์ที่ใช้ข้อมูลภาพยนตร์หรือ สิ่งเกี่ยวเนื่องๆ ของหอภาพยนตร์ ในการ พัฒนาการผลิตผลงาน ได้รับการเผยแพร่ใน ระดับนานาชาติ	ผลงาน	๑๘	๒๐	๒๒	๒๔

กลยุทธ์ที่ ๒ หอภาพยนตร์เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม และเป็นแหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม  
ภาพยนตร์ไทยและโลก

เป้าหมาย หอภาพยนตร์เป็นที่รู้จักในฐานะสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและเป็นแหล่งเรียนรู้ด้าน  
อนุรักษ์ภาพยนตร์และประวัติศาสตร์ภาพยนตร์

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓
๒.๑ จำนวนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ ภาพยนตร์และสื่อสตรีทอาร์ต	กิจกรรม	๒	๒	๒	๒
๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มาเยี่ยมชมจาก การพัฒนาพื้นที่หอภาพยนตร์เป็นแหล่งท่องเที่ยว และพื้นที่กิจกรรมของจังหวัด	ร้อยละ	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐
๒.๓ ร้อยละจำนวนผู้เข้าเยี่ยมชมหอภาพยนตร์ ได้รับความรู้ความเข้าใจด้านประวัติศาสตร์ ภาพยนตร์เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐

กลยุทธ์ที่ ๓ การใช้ภาพยนตร์เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางและตามอัธยาศัย

เป้าหมาย ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ภาพยนตร์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓
๓.๑ จำนวนสถาบันการศึกษาที่มาเยี่ยมชมหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหอภาพยนตร์	สถาบัน	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาผู้ชมด้วยการสร้างวัฒนธรรมการชมภาพยนตร์นอกเหนือจากความบันเทิงให้แก่ชุมชนและสังคม

เป้าหมาย ส่งเสริมการชมภาพยนตร์เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓
๔.๑ ร้อยละความสำเร็จของประชาชนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทัศนคติ โลกทัศน์ และประสบการณ์ชีวิตผ่านการชมภาพยนตร์ที่คัดสรร	ร้อยละ	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐

กลยุทธ์ที่ ๕ การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย หอภาพยนตร์เป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง มีความคล่องตัว และโปร่งใส

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓
๕.๑ ระดับความพร้อมของหอภาพยนตร์ ให้เป็นองค์กรดิจิทัล (DGA)	มิติ	ผ่าน ๔ มิติ	ผ่าน ๕ มิติ	ผ่าน ๖ มิติ	ผ่าน ๗ มิติ
๕.๒ ระดับการพัฒนาหอภาพยนตร์ ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (PMQA 4.0)	หมวด	ผ่าน ๔ หมวด	ผ่าน ๕ หมวด	ผ่าน ๖ หมวด	ผ่าน ๗ หมวด

## อัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

### ๑. ค่าตอบแทนพื้นฐาน ประกอบด้วย

- อัตราเงินเดือนประจำกลุ่มที่ ๓ บริการสาธารณะทั่วไป อัตรา ๑๐๐,๐๐๐ - ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายเป็นตัวแทนไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ

ทั้งนี้ การกำหนดอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการหอภาพยนตร์จะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและประสบการณ์ของผู้ที่เหมาะสมจะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ซึ่งเมื่อคณะกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมจะเป็นผู้อำนวยการให้รัฐมนตรีรับทราบพร้อมกับร่างสัญญาจ้างผู้อำนวยการ เพื่อพิจารณาเห็นชอบอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

การกำหนดอัตราค่าตอบแทนพื้นฐานในส่วนเงินเดือนประจำระยะเริ่มแรกไม่ควรกำหนดไว้ใกล้เคียงกับขั้นสูงสุด เพื่อให้สามารถปรับอัตราค่าตอบแทนได้ตามผลงานเป็นระยะ ตลอดอายุสัญญาจ้าง

๒. ค่าตอบแทนผันแปร เป็นค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำทั้งปี ปีละ ๑ ครั้ง

เมื่อครบกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกสิ้นปี คณะกรรมการหอภาพยนตร์จะพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนผันแปร ตามแนวทางที่ กพม.กำหนดว่า ผู้อำนวยการจะได้รับค่าตอบแทนผันแปร ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ ต่อเมื่อผลการดำเนินงานทั้ง ๒ ส่วน (ส่วนที่ ๑ การประเมินองค์กร ส่วนที่ ๒ การประเมินผู้อำนวยการ) อยู่ในระดับคุณภาพ กล่าวคือ มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงกว่าเป้าหมายทุกองค์ประกอบที่ประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงสถานะทางการเงิน ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและความยุติธรรมประกอบด้วย แล้วเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะจ่ายค่าตอบแทนผันแปรให้ผู้อำนวยการได้

## เรื่อง การประเมินผลสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการ

### สาระสำคัญ

เพื่อให้การดำเนินงานของหอภาพยนตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงให้มีการประเมินผลสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการ แบ่งเป็น 6 ส่วน คือ

1. ภาวะผู้นำ
2. วิสัยทัศน์
3. การวางกลยุทธ์
4. ศักยภาพเพื่อปรับเปลี่ยน
5. การควบคุมตนเอง
- 6 การสอนงาน และ การมอบหมายงาน

### เกณฑ์การให้คะแนน

- |         |         |  |
|---------|---------|--|
| 5 คะแนน | หมายถึง | ผู้รับการประเมินได้แสดงถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมตามนิยามที่ได้ระบุไว้อย่างครบถ้วนซึ่งถือเป็นจุดแข็งและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นได้               |
| 4 คะแนน | หมายถึง | ผู้รับการประเมินได้แสดงถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมตามนิยามที่ได้ระบุไว้ได้โดยมาก ไม่ปรากฏจุดอ่อนที่เป็นประเด็นสำคัญให้ต้องปรับแก้ใด ๆ                         |
| 3 คะแนน | หมายถึง | ผู้รับการประเมินได้แสดงถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมได้มากกว่าครึ่งตามนิยามที่ได้ระบุไว้ อาจมีจุดอ่อนในบางเรื่องแต่สามารถปรับแก้ได้ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน |
| 2 คะแนน | หมายถึง | ผู้รับการประเมินได้แสดงถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมตามนิยามที่ได้ระบุไว้ได้บางส่วน ยังปรากฏจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเด่นชัด                            |
| 1 คะแนน | หมายถึง | ผู้รับการประเมินไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมตามนิยามที่ได้ระบุไว้ได้   |

ประเมินสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการ หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

1.ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของหน่วยงาน กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ข้อ	พฤติกรรมบ่งชี้	คะแนน				
		1	2	3	4	5
1.1	ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสาร ความเป็นไปโดยตลอด					
1.2	เป็นผู้นำในการทำงานขององค์กรและใช้อำนาจอย่าง ยุติธรรม					
1.3	เป็นที่ปรึกษาให้การดูแลและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการจัดหาบุคลากร และทรัพยากรที่จำเป็น					
1.4	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาลใน การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา					
1.5	สร้างแรงบันดาลใจและนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจ ระยะยาวขององค์กร					

2.วิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่  
ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

ข้อ	พฤติกรรมบ่งชี้	คะแนน				
		1	2	3	4	5
2.1	กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ระดับประเทศ					
2.2	กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร					
2.3	รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร					
2.4	ทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์					
2.5	สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					

3. การวางกลยุทธ์ขององค์กร (Strategic Orientation) หมายถึง ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงาน

ข้อ	พฤติกรรมบ่งชี้	คะแนน				
		1	2	3	4	5
3.1	รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร และสามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสขององค์กรได้					
3.2	นำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ และใช้ความรู้ความเข้าใจมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้					
3.3	นำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ และประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จมา กำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กร					
3.4	กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น และคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร					
3.5	บูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์องค์กร เพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง					

4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

ข้อ	พฤติกรรมบ่งชี้	คะแนน				
		1	2	3	4	5
4.1	เห็นความจำเป็นของปรับเปลี่ยนและปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น					
4.2	สามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น และสนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว					
4.3	กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน					
4.4	วางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ					
4.5	ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ					

5. การควบคุมตนเอง (Self Control) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

ข้อ	พฤติกรรมบ่งชี้	คะแนน				
		1	2	3	4	5
5.1	ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์					
5.2	ควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี					
5.3	สามารถใช้ถ้อยทีวาทจา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่วยุ					
5.4	จัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.5	ระงับความรุนแรงด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหารวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ					

6. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้

ข้อ	พฤติกรรมบ่งชี้	คะแนน				
		1	2	3	4	5
6.1	สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน และชี้แนะแหล่งข้อมูลหรือแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน					
6.2	ตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
6.3	วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน					
6.4	ช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา					
6.5	ทำให้องค์กรมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ					