

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ (ระยะยาว ๔ ปี)

๑. บทนำ

กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มีภารกิจในการบริหารจัดการ ตามมติของคณะกรรมการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ทั้งในด้านการระดมทุน การส่งเสริมเผยแพร่องค์ความรู้และผลงานของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมและผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม อีกทั้งสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานทางวัฒนธรรม ของบุคคล องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้วัฒนธรรมของชาติได้พัฒนาสืบสานอย่างเหมาะสม ให้ประชาชน มีความชื่นชม ภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของชาติ โดยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรม ปีพ.ศ. ๒๕๕๓ หมวดที่ ๒ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม และระเบียบกองทุนฯ

๒. กรอบแนวคิดและหลักการ

ในการนี้ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม จึงเห็นควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ ตามเกณฑ์ข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้ศึกษาแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง โดยพิจารณาจาก

๑.๑ การวิเคราะห์กระบวนการทำงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังและการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม

๑.๑.๑ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ซึ่งแบ่งหน่วยงานภายในเป็น ๓ หน่วยงานย่อย ดังนี้

๑) ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพัสดุ งานการเงินและบัญชีของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม งานช่วยอำนวยความสะดวกของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมและเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม(กส.) รวมถึงทำหน้าที่สนับสนุนงานด้านวิชาการและงานเลขานุการของผู้อำนวยการกอง ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดประชุมในระดับคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มบริหารกองทุนและระดมทุน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ
- จัดทำแผนบริหารการเงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมและกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งดำเนินการตามแผน

/ - จัดทำนโยบาย...

- จัดทำนโยบายและแผนเกี่ยวกับการอุดหนุนการดำเนินงานวัฒนธรรม
การเงินและงบประมาณประจำปีของกองทุน (แผนการเงินกองทุนฯ)

- จัดทำระเบียบหรือหลักเกณฑ์ในการอุดหนุนโครงการหรือกิจกรรมทาง
วัฒนธรรม

- พิจารณากลับกรองโครงการหรือกิจกรรมที่ขอรับการอุดหนุนจากกองทุนฯ
- ส่งเสริม สนับสนุน บริหารงาน และดำเนินการกองทุนส่งเสริมงาน
วัฒนธรรมและกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

- ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรม ที่ได้รับการ
อุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมฯ

- จัดทำนโยบายและแผนการระดมทุนสมทบกองทุนฯ ต่อคณะกรรมการกองทุนฯ
- ดำเนินการระดมทุนตามแผนงานโครงการที่ได้รับอนุมัติ
- จัดตั้งกองทุนเฉพาะเรื่องในกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม

๓) กลุ่มสวัสดิการศิลปินและผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- จัดทำแผนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่ศิลปินและผู้มีผลงานดีเด่น

ทางด้านวัฒนธรรม

- จัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการแก่ศิลปินและ

ผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม

- ดำเนินการจัดสวัสดิการแก่ศิลปินและผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม
- ติดตามและประเมินผลการจัดสวัสดิการแก่ศิลปินและผู้มีผลงานดีเด่นฯ
- พัฒนารูปแบบวิธีปฏิบัติและขั้นตอนการจัดสวัสดิการแก่ศิลปินและ

ผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม

- การสรรหาและแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม สามารถทำการวิจัย

ส่งเสริม เผยแพร่ ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และวินิจฉัยปัญหาทางวัฒนธรรมอย่างเต็มประสิทธิภาพ

- จัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินตอบแทนประจำตำแหน่ง
และประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม และปรับปรุงให้เหมาะสมและทันเหตุการณ์

๑.๒ อัตราค่าจ้างบุคลากรกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม

๑) ผู้อำนวยการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม (อำนวยการระดับต้น ๑ อัตรา)

๒) ฝ่ายบริหารทั่วไป

๘ อัตรา

- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรา
- พนักงานกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ๔ อัตรา

๓) กลุ่มบริหารกองทุนและระดมทุนฯ

๗ อัตรา

- นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ ๑ อัตรา
- นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ ๓ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรา
- พนักงานกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ๑ อัตรา

๔) กลุ่มสวัสดิการศิลปินฯ

๖ อัตรา

- นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ ๑ อัตรา
- นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ ๓ อัตรา
- เจ้าพนักงานวัฒนธรรมปฏิบัติงาน ๑ อัตรา
- พนักงานกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ๑ อัตรา

๑.๓ การกำหนดแนวทางสรรหาอัตรากำลังของกองกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม

๑) การกำหนดอัตรากำลังคนปัจจุบันยังใช้ตามกรอบอัตรากำลังของ

สำนักงาน ก.พ.

๒) กรณีข้าราชการ จะต้องมีการตำแหน่งว่างลง จะทำการคัดเลือกโดยการสอบ หรือ รับบรรจุ หรือรับโอน รับย้าย

๓) เนื่องจากมีปริมาณงานที่มากกว่าอัตรากำลังคน จึงจำเป็นต้องมีการจ้างพนักงานกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม โดยต้องคุณสมบัติและความสามารถด้านการเงินและบัญชี และอื่นๆ ตามที่กำหนด

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT ANALYSIS) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของกองกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม เพื่อให้ทราบประเด็นปัญหาด้านต่างๆ รวมถึงด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับสถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม นำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ของกองกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม เป็นการวางแผนป้องกันความผิดพลาดและปรับปรุงการดำเนินงานของกองกองทุนฯ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒.๒ การกำหนดยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ จากการวิเคราะห์สถานการณ์ ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง , จุดอ่อน) ปัจจัยภายนอก (โอกาส , อุปสรรค) สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ของกองกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และอัตรากำลังของบุคลากรกองกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมและผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุนและเพิ่มแหล่งทุน

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม (Training Needs) เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสำรวจความต้องการจากบุคลากรภายในกองกองทุน รวมถึงการปรับใช้สมรรถนะ (Competency) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มาใช้ในการจัดทำแผนฝึกอบรมระยะยาว และแผนฝึกอบรมระยะสั้น

๒.๔ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม (ระยะยาว ๔ ปี)

การวิเคราะห์โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และอัตรากำลังบุคลากรของกองกองทุนฯ รวมถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ ทั้ง ๔ ด้าน เชื่อมโยงไปสู่กลยุทธ์ในการพัฒนา และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ๓ กิจกรรมหลัก ดังนี้

- ๑) การฝึกอบรม/หรือเข้าร่วมประชุม การให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจงาน (ด้านวัฒนธรรม, ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์, การเพิ่มประสิทธิภาพ การระดมทุน)
- ๒) การศึกษาดูงาน (แหล่งให้บริการ หรือองค์กรให้บริการ, แหล่งทุนที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี)
- ๓) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือจัดทำคู่มือสอนงาน หรือ คู่มือการปฏิบัติงาน
 - การจัดสวัสดิการศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม
 - การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม
 - การเพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุน หรือเพิ่มเครือข่ายทางวัฒนธรรม

๒.๕ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ฯ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ แผนระยะ ๔ ปี รวมถึงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม นำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะสั้น (๑ ปี) โดยจัดทำโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. ด้านประเมินผล

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และยุทธศาสตร์ของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ทั้ง ๔ ด้าน สามารถกำหนดประเด็นหลักของยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และการประเมินผล โดยนำระบบตัวชี้วัด (KPI) มาใช้ในการประเมินผลปฏิบัติงานได้ (ดังรายละเอียดในแผนปฏิบัติการ)

๔. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT ANALYSIS) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค
ของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม (ด้านทรัพยากรบุคคล) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

Strength จุดแข็ง

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตามตำแหน่งงาน สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ นักวิชาการวัฒนธรรม นักวิชาการเงินและบัญชี เป็นต้น
- มีโครงการสำคัญตามยุทธศาสตร์ฯ ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริม สืบสาน และถ่ายทอดงาน ศิลปวัฒนธรรมล้ำค่า อาทิ งานรดน้ำขอพรเนื่องในวันสงกรานต์ งานบริหารการเงินและบัญชีกองทุนฯ ฯลฯ

Weakness จุดอ่อน

- มีการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อยครั้งภายในกองทุน
- หลังจากมีการโยกย้ายแล้ว ตำแหน่งถูกปล่อยให้อยู่ว่างเป็นเวลานาน (ได้มีการประสานงาน กลุ่มบริหารบุคคลฯ เพื่อรับสมัครบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่แทน มีผลให้ขาดบุคลากรในตำแหน่งนั้น)

Opportunity โอกาส

- มีหน่วยงานด้านพัฒนาบุคลากรของกรม ให้การสนับสนุนจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรฯ
- หน่วยงานภายนอกและกลุ่มศิลปินยินดี ร่วมดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- มีหน่วยงานของกรมบัญชีกลาง ให้การสนับสนุนการบริหารงานกองทุนฯ

Threat อุปสรรค

- ระบบเบิกจ่ายงบประมาณ/งบดำเนินงาน ส่วนราชการไม่คล่องตัว ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีกระบวนการบริหารงานกองทุนหรืองานใหม่ๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งหน่วยงานราชการไม่สามารถเรียนรู้หรือ จัดสรรบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ตามหลักสูตรภาคเอกชน เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายของหลักสูตรที่ค่อนข้างสูงมาก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ
ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมและผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม

Strength จุดแข็ง

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตามตำแหน่งงาน สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ นักวิชาการวัฒนธรรม ซึ่งมีความรับผิดชอบในงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม และผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม รวมถึงการดำเนินงานโครงการต่างๆ ในด้านสวัสดิการฯ ให้กับศิลปินแห่งชาติฯ
- มีโครงการสำคัญตามยุทธศาสตร์ของกองกองทุนฯ ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับศิลปินแห่งชาติฯ
- มีกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน อาทิ ระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการศิลปินแห่งชาติฯ

Weakness จุดอ่อน

- มีการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อยครั้งภายในกองทุน
- หลังจากมีการโยกย้ายแล้ว ตำแหน่งถูกปล่อยให้ว่างเป็นเวลานาน (ได้มีการประสานงานกลุ่มบริหารบุคคลฯ เพื่อรับสมัครบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่แทน มีผลให้ขาดบุคลากรในตำแหน่งนั้น)

Opportunity โอกาส

- มีหน่วยงานด้านพัฒนาบุคลากรของกรม ให้การสนับสนุนจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรฯ
- หน่วยงานภายนอกและกลุ่มศิลปินยินดี ร่วมดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- มีหน่วยงานของกรมบัญชีกลาง ให้การสนับสนุนการบริหารงานกองทุนฯ

Threat อุปสรรค

- ระบบเบิกจ่ายงบประมาณ/งบดำเนินงาน ส่วนราชการไม่คล่องตัว ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- การปรับเปลี่ยนกฎหมายหรือระเบียบฯ ใหม่ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทำได้ค่อนข้างยาก และหลายขั้นตอน ต้องใช้ระยะเวลา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม

Strength จุดแข็ง

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในภารกิจหน้าที่ตามตำแหน่งงาน สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ นักวิชาการวัฒนธรรม ซึ่งมีความรับผิดชอบในงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม และผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม รวมถึงการดำเนินงานโครงการต่างๆ ในด้านสวัสดิการฯ ให้กับศิลปินแห่งชาติ
- มีโครงการสำคัญตามยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับศิลปินแห่งชาติ
- มีการจัดประชุมคณะกรรมการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม รวมถึงคณะกรรมการพิจารณาตัวชี้วัดกองทุนฯ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรกองทุนฯ อย่างสม่ำเสมอ และคณะกรรมการ ได้ให้ข้อสังเกต หรือข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Weakness จุดอ่อน

- มีการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อยครั้งภายในกองทุน
- หลังจากมีการโยกย้ายแล้ว ตำแหน่งถูกปล่อยไว้ว่างเป็นเวลานาน (ได้มีการประสานงานกลุ่มบริหารบุคคลฯ เพื่อรับสมัครบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่แทน มีผลให้ขาดบุคลากรในตำแหน่งนั้น)

Opportunity โอกาส

- มีหน่วยงานด้านพัฒนาบุคลากรของกรม ให้การสนับสนุนจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรฯ
- มีหน่วยงานของกรมบัญชีกลาง ให้การสนับสนุนการบริหารงานกองทุนฯ

Threat อุปสรรค

- ระบบเบิกจ่ายงบประมาณ/งบดำเนินงาน ส่วนราชการไม่คล่องตัว ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุนและเพิ่มแหล่งทุน

Strength จุดแข็ง

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตามตำแหน่งงาน สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ นักวิชาการวัฒนธรรม ซึ่งมีความรับผิดชอบในงานด้านบริหารกองทุนและระดมทุน รวมถึงเพิ่มแหล่งทุน เช่น การสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรม
- มีโครงการสำคัญตามยุทธศาสตร์ของกองกองทุนฯ ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายทางวัฒนธรรม เช่น ศิลปินแห่งชาติ ผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม ศิลปินพื้นบ้าน ฯลฯ
- มีสถานที่จัดการแสดงที่ได้มาตรฐาน และเอื้อต่อการจัดกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรม

Weakness จุดอ่อน

- มีการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อยครั้งภายในกองทุน
- หลังจากมีการโยกย้ายแล้ว ตำแหน่งถูกปล่อยให้อยู่ว่างเป็นเวลานาน (ได้มีการประสานงานกลุ่มบริหารบุคคลฯ เพื่อรับสมัครบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่แทน มีผลให้ขาดบุคลากรในตำแหน่งนั้น)
- กระบวนการบริหารจัดการกองทุนฯ และการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมต่าง ๆ ต้องอ้างอิงระเบียบราชการ ทำให้ขาดความคล่องตัว

Opportunity โอกาส

- มีหน่วยงานด้านพัฒนาบุคลากรของกรม ให้การสนับสนุนจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรฯ
- หน่วยงานภายนอกและกลุ่มศิลปินยินดี ร่วมดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- มีหน่วยงานของกรมบัญชีกลาง ให้การสนับสนุนการบริหารงานกองทุนฯ

Threat อุปสรรค

- บุคลากรขาดทักษะด้านการตลาด การลงทุน และการระดมทุน ซึ่งตามยุทธศาสตร์กำหนดให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุนและแหล่งทุน

๕. การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และยุทธศาสตร์ของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ทั้ง ๔ ด้าน สามารถกำหนดประเด็นหลักของยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และการประเมินผล โดยนาระบบตัวชี้วัด (KPI) มาใช้ในการประเมินผลปฏิบัติงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์หลักของกอง	เป้าหมาย	กำหนดเสร็จ	ตัวชี้วัด (KPI)
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม	- สังคมได้รับรู้และเห็นคุณค่าของศิลปินและศิลปวัฒนธรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวัฒนธรรม เช่น โครงการเปิดบ้านศิลปินแห่งชาติ , โครงการรณรงค์ขอพรวันสงกรานต์ , โครงการอุดหนุนการจัดกิจกรรมด้านวัฒนธรรม ฯลฯ - ความพึงพอใจในการดำเนินงาน
๒. บริหารจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมและผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม	- ศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม และผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรมมีความภาคภูมิใจ และมีขวัญกำลังใจในการทำงานวัฒนธรรม		- ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการสวัสดิการศิลปินแห่งชาติ ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม และผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม , โครงการเยี่ยมบ้านสานสัมพันธ์ ฯลฯ
๓. การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม	- กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม มีระบบสารสนเทศและคลังข้อมูลด้านวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้		- ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนฯ เช่น โครงการบริหารสนเทศและคลังข้อมูลด้านวัฒนธรรม , การประชุมคณะกรรมการกองทุนฯ , การประชุมคณะทำงานตัวชี้วัดฯ
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุนและเพิ่มแหล่งทุน	- กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพในการระดมทุน และเพิ่มแหล่งทุน สามารถขยายเครือข่ายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ		- ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามโครงการระดมทุน และเพิ่มแหล่งทุนฯ

/๖. การเชื่อมยุทธศาสตร์...

๖. การเชื่อมยุทธศาสตร์ไปสู่กลยุทธ์ในการพัฒนา

- การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ๔ ด้าน ร่วมกับยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ๔ ด้าน เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ กองทุนส่งเสริมงาน วัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้สังคมตระหนักในคุณค่า ของวัฒนธรรมและภูมิปัญญา	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความ เข้มแข็งของบุคลากร องค์กรภาคี และแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างกลไกและเครือข่ายการ เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม รวมทั้ง เสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการเลือกรับ สื่อให้แก่ประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ วิจัย พัฒนา และจัดการ ความรู้ด้านวัฒนธรรม
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการ ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม	๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานด้าน วัฒนธรรมของกองทุนฯ ที่ จำเป็นในการดำเนินงานให้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ๒. พัฒนาระบบการส่งเสริมและ สนับสนุนการดำเนินงานด้าน วัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง	๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินงานด้านวัฒนธรรม เช่น โครงการเปิดบ้านศิลปินแห่งชาติ , โครงการรดน้ำขอพรวันสงกรานต์ ฯลฯ ๒. ให้ความรู้เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการ ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม เช่น ส่ง เจ้าหน้าที่ร่วมรับฟังการบรรยายพิเศษ โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการจัด กิจกรรมทางวัฒนธรรมฯ มาให้ความรู้ หรือจัดทำแผนการดำเนินงานส่งเสริม และสนับสนุนด้านวัฒนธรรมประจำปี	๑. ส่งเจ้าหน้าที่กองทุนฯ อบรม การพัฒนารูปแบบสื่อเผยแพร่องค์ ความรู้หรือข้อมูลข่าวสารสำหรับ กลุ่มเป้าหมาย (ศิลปินแห่งชาติ ผู้มี ผลงานดีเด่น ฯลฯ) ๒. ประชุมหารือและจัดทำคู่มือ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน (KM) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพ	๑. จัดศึกษาดูงานเกี่ยวกับการ วิจัย พัฒนาและการจัดการ ความรู้ เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนการดำเนินงานด้าน วัฒนธรรม ๒. ยกย่องเชิดชูเกียรติ / ให้ รางวัล / จัดประกวดเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น / เป็นเลิศ

/๒. บริหารจัดการ...

ยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ กองทุนส่งเสริมงาน วัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้สังคมตระหนักในคุณค่า ของวัฒนธรรมและภูมิปัญญา	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความ เข้มแข็งของบุคลากร องค์กรภาคี และแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างกลไกและเครือข่ายการ เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม รวมทั้ง เสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการเลือกรับ สื่อให้แก่ประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ วิจัย พัฒนา และจัดการ ความรู้ด้านวัฒนธรรม
๒. บริหารจัดการด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมและ ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม	๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทางวัฒนธรรม และผู้มีผลงานดีเด่น ทางด้านวัฒนธรรม ที่จำเป็นใน การดำเนินงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ๒. พัฒนาระบบการจัดการด้าน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของ ศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทาง วัฒนธรรมและผู้มีผลงานดีเด่น ทางด้านวัฒนธรรม อย่างต่อเนื่อง	๑. จัดกิจกรรมสนับสนุนด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีผลงานดีเด่น ทางด้านวัฒนธรรม เช่น โครงการ สวัสดิการศิลปินแห่งชาติ , โครงการ เยี่ยมบ้านสามสัมพันธ์ , โครงการ ส่งเสริมสิทธิประโยชน์ของศิลปินฯ ๒. ให้ความรู้เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน โครงการส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ ฯลฯ เช่น จัดทำคู่มือการจัดสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ ฯลฯ	๑. ส่งเจ้าหน้าที่กองกองทุนฯ อบรม การพัฒนารูปแบบสื่อเผยแพร่องค์ ความรู้หรือข้อมูลข่าวสารสำหรับ กลุ่มเป้าหมาย (ศิลปินแห่งชาติ ผู้มี ผลงานดีเด่น ฯลฯ) ๒. ประชุมหารือและจัดทำคู่มือ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะ ด้าน(KM) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนาประสิทธิภาพ	๑. จัดศึกษาดูงานเกี่ยวกับการ วิจัย พัฒนาและการจัดการ ความรู้ เพื่อส่งเสริมสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของศิลปิน แห่งชาติ ฯลฯ ๒. ยกย่องเชิดชูเกียรติ / ให้ รางวัล / จัดประกวดเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น / เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ กองทุนส่งเสริมงาน วัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้สังคมตระหนักในคุณค่า ของวัฒนธรรมและภูมิปัญญา	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความ เข้มแข็งของบุคลากร องค์กรภาคี และแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างกลไกและเครือข่ายการ เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม รวมทั้ง เสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการเลือกรับ สื่อให้แก่ประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ วิจัย พัฒนา และจัดการ ความรู้ด้านวัฒนธรรม
๓. การบริหารจัดการกองทุน ส่งเสริมงานวัฒนธรรม	๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร จัดการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ที่จำเป็นในการดำเนินงานให้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ สารสนเทศและคลังข้อมูลด้าน วัฒนธรรม อย่างต่อเนื่อง	๑. จัดกิจกรรมสนับสนุนการบริหาร จัดการกองทุนฯ เช่น โครงการบริหาร สารสนเทศและคลังข้อมูลด้านวัฒนธรรม , การประชุมคณะกรรมการกองทุนฯ , การประชุมคณะทำงานตัวชี้วัดฯ ๒. ให้ความรู้เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน การบริหารจัดการกองทุนฯ เช่น จัดทำ คู่มือการจัดสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ , คู่มือ การให้เงินอุดหนุนฯ , คู่มือบริหาร ความเสี่ยง ฯลฯ	๑. จัดส่งเจ้าหน้าที่กองกองทุนฯ เข้ารับการอบรมพัฒนารูปแบบสื่อ เผยแพร่องค์ความรู้หรือข้อมูล ข่าวสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการกองทุนฯ สำหรับ กลุ่มเป้าหมาย (ศิลปินแห่งชาติ ผู้มี ผลงานดีเด่น ฯลฯ) ๒. ประชุมหารือและจัดทำคู่มือ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะ ด้าน(KM) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนาประสิทธิภาพ	๑. จัดศึกษาดูงานเกี่ยวกับการ วิจัย พัฒนาและการจัดการ ความรู้ เพื่อพัฒนาการบริหาร จัดการกองทุน ฯลฯ ๒. ยกย่องเชิดชูเกียรติ / ให้ รางวัล / จัดประกวดเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น / เป็นเลิศ

/๔. เพิ่มประสิทธิภาพ...

ยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ กองทุนส่งเสริมงาน วัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้สังคมตระหนักในคุณค่า ของวัฒนธรรมและภูมิปัญญา	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความ เข้มแข็งของบุคลากร องค์กรภาคี และแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างกลไกและเครือข่ายการ เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม รวมทั้ง เสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการเลือกรับ สื่อให้แก่ประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ วิจัย พัฒนา และจัดการ ความรู้ด้านวัฒนธรรม
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุน และเพิ่มแหล่งทุน	๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพการระดมทุน การ ลงทุน เพิ่มแหล่งทุน และการ บริหารเงิน ฯลฯ ที่จำเป็นในการ ดำเนินงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ๒. พัฒนาระบบการเพิ่มประสิทธิภาพ การระดมทุนและเพิ่มแหล่งทุน อย่างต่อเนื่อง	๑. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเพิ่ม ประสิทธิภาพการระดมทุนและเพิ่ม แหล่งทุน เช่น โครงการจัดการแสดง ทางวัฒนธรรม (คอนเสิร์ตศิลปิน แห่งชาติ) ฯลฯ ๒. ให้ความรู้เพื่อพัฒนาการเพิ่ม ประสิทธิภาพการระดมทุนและเพิ่ม แหล่งทุน เช่น รับฟังการบรรยายพิเศษ โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านตลาดและ ระดมทุน ด้านบริหารทุนทางวัฒนธรรม ฯลฯ	๑. จัดส่งเจ้าหน้าที่กองกองทุนฯ เข้ารับการอบรมพัฒนารูปแบบสื่อ เผยแพร่องค์ความรู้หรือข้อมูล ข่าวสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ระดมทุนและเพิ่มแหล่งทุน สำหรับ กลุ่มเป้าหมาย(ศิลปินแห่งชาติ ผู้มีผลงานดีเด่น ฯลฯ ๒. ประชุมหารือและจัดทำคู่มือ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะ ด้าน(KM) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนาประสิทธิภาพ	๑. จัดศึกษาดูงานเกี่ยวกับการ วิจัย พัฒนาและการจัดการ ความรู้ เพื่อพัฒนาการเพิ่ม ประสิทธิภาพการระดมทุน และเพิ่มแหล่งทุน ฯลฯ ๒. ยกย่องเชิดชูเกียรติ / ให้ รางวัล / จัดประกวดเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น / เป็นเลิศ

/การเชื่อมโยง...

๗. การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินงานโครงการ

- จากการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ร่วมกับยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม (ดังข้อมูลข้างต้น) สามารถสรุปประเด็นสำคัญตามยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ได้ ๔ ด้าน เพื่อดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมย่อย และเกณฑ์การประเมินผลตามระบบตัวชี้วัด ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์กองทุนฯ	ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ (Project)
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรม	๑.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ตลอดจนทักษะอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
	- จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม	๑.๒ จัดกิจกรรมพัฒนาการดำเนินงานโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม เช่น รับฟังการบรรยายพิเศษ โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญการจัดกิจกรรม หรือศึกษาดูงานการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมฯลฯ
๒. บริหารจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมและผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรม	๒.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ รวมถึงการจัดทำคู่มือสอนงาน หรือ คู่มือการปฏิบัติงาน
	- จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมและผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม	๒.๒ โครงการพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิฯ เช่น จัดระดมความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์เพื่อศึกษาแนวทางการขยายขอบเขตหรือเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง
๓. การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรม	๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อการบริหารจัดการกองทุนฯ รวมถึงการจัดทำคู่มือสอนงาน หรือ คู่มือการปฏิบัติงาน
	- จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม	๓.๒ โครงการบริหารสารสนเทศและคลังข้อมูลด้านวัฒนธรรม เช่น จัดทำคลังข้อมูลของศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิฯ และผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุนและเพิ่มแหล่งทุน	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรม	๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ในการบริหารกองทุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุน การลงทุน เพิ่มแหล่งทุน การบริหารเงินและการบัญชีกองทุน รวมถึงการจัดทำคู่มือสอนงาน หรือ คู่มือการปฏิบัติงาน
	- จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุนและเพิ่มแหล่งทุน	๔.๒ โครงการพัฒนาระบบการบริหารงานกองทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุนและเพิ่มแหล่งทุน เช่น อบรมเชิงปฏิบัติการระดมทุนทางวัฒนธรรม , แต่งตั้งคณะกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุนและเพิ่มแหล่งทุน ฯลฯ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ (แผนระยะยาว ๔ ปี)

โครงการ	เป้าหมาย	ผลผลิต/สิ่งบ่งชี้	กิจกรรม/หลักสูตร	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑. กิจกรรมการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ตลอดจนทักษะอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (กิจกรรมภาพรวมในการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ)	จำนวน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม ตลอดจนทักษะอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑.๑ กลยุทธ์สนับสนุนงานวัฒนธรรม ๑.๒ พัฒนาทักษะสนับสนุน เช่น ภาษา, คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ๑.๓ พัฒนาการจิตสภาวะและสิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติฯ ๑.๔ การบริหารกองทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖	งบประมาณ กลุ่มพัฒนาบุคลากร ของกรม	๑. ผอ. กองกองทุน ส่งเสริมงานวัฒนธรรม ๒. หัวหน้ากลุ่มพัฒนา บุคลากรของกรม
๒. กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของศิลปินแห่งชาติฯ อาทิ - การศึกษาดูงาน - การประชุมระดมความคิด - จัดทำคู่มือสอนงาน/ปฏิบัติงาน	จำนวน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	บุคลากรได้รับการพัฒนากลยุทธ์เพื่อส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างต่อเนื่อง	๒.๑ ศึกษาดูงานแหล่งให้บริการหรือสนับสนุนสวัสดิการฯ ๒.๒ เสริมสร้างแหล่งสนับสนุนสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น ๒.๓ ประชุมระดมความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์		งบประมาณ กลุ่มพัฒนาบุคลากร ของกรม	๑. ผอ. กองกองทุน ส่งเสริมงานวัฒนธรรม ๒. หัวหน้ากลุ่มพัฒนา บุคลากรของกรม
๓. กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนฯ อาทิ - การศึกษาดูงาน - การประชุมระดมความคิด - จัดทำคู่มือสอนงาน/ปฏิบัติงาน	จำนวน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	บุคลากรได้รับการพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง	๓.๑ ศึกษาดูงานแหล่งทุนที่มีระบบบริหารจัดการกองทุนที่ดี ๓.๒ ประชุมระดมความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนฯ		งบประมาณ กลุ่มพัฒนาบุคลากร ของกรม	๑. ผอ. กองกองทุน ส่งเสริมงานวัฒนธรรม ๒. หัวหน้ากลุ่มพัฒนา บุคลากรของกรม
๔. การพัฒนาระบบการบริหารงานกองทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุนฯ อาทิ - การศึกษาดูงานแหล่งทุนฯ - การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ - จัดทำคู่มือสอนงาน/ปฏิบัติงาน	จำนวน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	บุคลากรได้รับการพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารงานกองทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการระดมทุนและเพิ่มแหล่งทุนอย่างต่อเนื่อง	๔.๑ ศึกษาดูงานแหล่งทุนที่มีระบบบริหารจัดการกองทุนที่ดี ๔.๒ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ - พัฒนากลยุทธ์การตลาด - เพิ่มพูนทักษะการลงทุน, การบริหารการเงิน ฯลฯ		งบประมาณ กลุ่มพัฒนาบุคลากร ของกรม	๑. ผอ. กองกองทุน ส่งเสริมงานวัฒนธรรม ๒. หัวหน้ากลุ่มพัฒนา บุคลากรของกรม

หมายเหตุ : กิจกรรมหรือหลักสูตรในโครงการฯ อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม