



การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดกลยุทธ์ และการทบทวน
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ โดยการวิเคราะห์ SWOT
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์

ปรัชญา

อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา และเผยแพร่ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของชุมชนต้นแม่น้ำเจ้าพระยา

วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานในการแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมอย่างมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้มาซึ่งอัตลักษณ์ และนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

๑. ประสานความร่วมมือจัดการศึกษาวิชาการในทุกระดับ
๒. ประสานความร่วมมือการวิจัยประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๓. บริการวิชาการแก่สังคมและบูรณาการโครงการพระราชดำริ
๔. ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยีทางวัฒนธรรม
๕. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
๖. ร่วมส่งเสริมการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์

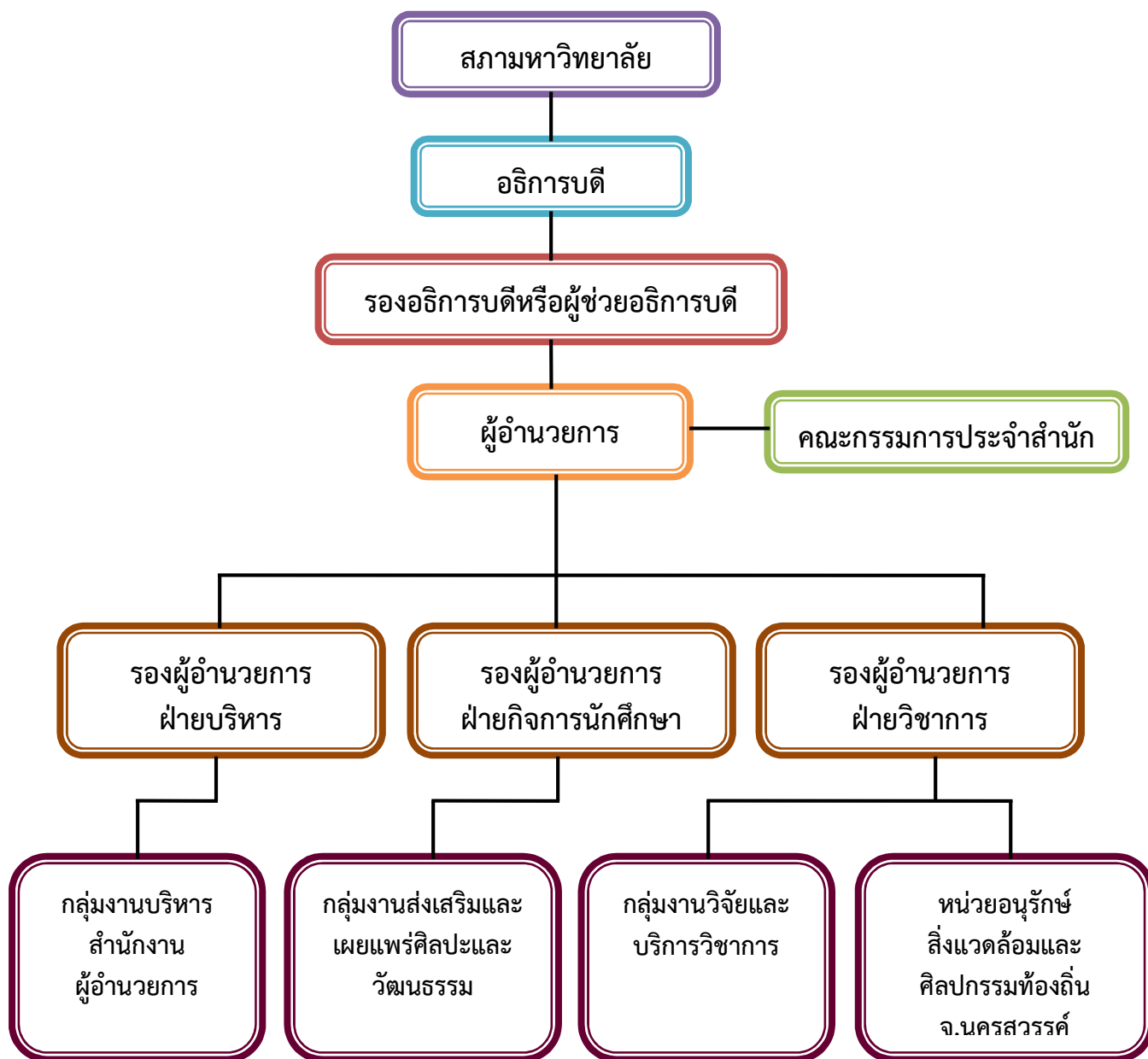
๑. ประสานร่วมมือสร้างโอกาสในการศึกษาทุกระดับ และพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสู่มาตรฐาน
๒. สร้างความรู้ และนวัตกรรมทางวัฒนธรรมไปสู่การปฏิบัติทั้งระดับปัจเจกบุคคล ชุมชน องค์กร และภาคการผลิต
๓. ให้บริการวิชาการ ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางวัฒนธรรมที่มีคุณภาพให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่น
๔. อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาและสืบสานคุณค่าความ หลากหลายทางวัฒนธรรม
๕. ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีโลกทัศน์ใหม่เกี่ยวกับการเรียนรู้วัฒนธรรมศึกษา
๖. กำหนดแนวทางการบริหารจัดการให้ได้มาตรฐาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. บัณฑิตมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมทางวัฒนธรรมที่พึงงาม เป็นที่ยอมรับของสังคม
๒. มีฐานข้อมูลทางความหลากหลายทางวัฒนธรรม ต่อยอดภูมิปัญญาสู่การพัฒนาท้องถิ่น
๓. บุคลากรและหน่วยงานท้องถิ่น ได้รับการบริการวิชาการที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น
๔. มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาชาวบ้าน ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ และสร้างสรรค์
๕. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพ และมีโลกทัศน์ใหม่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ วัฒนธรรมศึกษา
๖. มีระบบบริหารจัดการที่ดีได้มาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล

โครงสร้างการบริหารงานสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เป็นหน่วยงาน ตามโครงสร้างการบริหารงานของ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยมีโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้



การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์องค์กรโดยใช้หลัก ๗ร (ปัจจัยภายใน)

๗ร model	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	๑. มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องและครอบคลุมยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ๒. ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ๓. มีผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละกลยุทธ์/แต่ละกลุ่มงาน	๑. ขาดภาคีเครือข่ายหรือความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรมในการร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ๒. ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ในทุกประเด็น ๓. การจัดทำแผนมีความล่าช้า
๒. โครงสร้างองค์กร (Structure)	๑. มีโครงสร้างองค์กรที่มีแบบแผนและระบบที่ชัดเจน ๒. มีโครงสร้างองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม ๓. มีขอบเขตการทำงาน และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ๔. มีหอวัฒนธรรมที่เป็นแหล่งเผยแพร่และมีภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรมที่เสริมสร้างสุนทรียภาพของชีวิต	๑. โครงสร้างองค์กรเป็นการบังคับบัญชาที่แบ่งเป็นสายงานทำให้ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหาร ๒. ใช้บุคลากรที่มาจากคณะทำให้มีเวลาในการดำเนินงานให้กับสำนักฯ น้อย
๓. ระบบการปฏิบัติงาน (System)	๑. มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ๒. มีระบบปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ ๓. มีการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๑. ภาระงานมีมากทำให้กระบวนงานหลักไม่ได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. การดำเนินงานยังไม่ตอบสนองความต้องการ/ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครบถ้วน ๓. ขาดการวางแผนในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ ๔. ขาดระยะเวลาในการจัดเตรียมงานเนื่องจากการจัดกิจกรรม/โครงการติดต่อกันจำนวนมาก ๕. การควบคุมกำกับกับการเบิกจ่ายงบประมาณยังไม่เป็นไปตามแผน
๔. บุคลากร (Staff)	๑. บุคลากรมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี ๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน	๑. บุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน ๒. จำนวนบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน

๗s model	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	๓. บุคลากรมีความเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ๔. บุคลากรมีความรับผิดชอบ ทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ๕. มีบุคลากรที่มาจากหลายศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม	๓. ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและด้านวัฒนธรรม ๔. ขาดการกระจายงาน มีงานหนักอยู่กับคนใดคนหนึ่ง บางคนก็ไม่มีงาน ๕. ขาดบุคลากรประจำต้องขอความร่วมมือจากคณะต่าง ๆ
๕. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)	๑. บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ๒. บุคลากรมีทักษะเฉพาะตัว และมีความสามารถที่หลากหลาย ๓. บุคลากรมีการพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๑. ขาดบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถโดยเฉพาะตำแหน่งวิจัยและด้านวัฒนธรรม ๒. มีนโยบายในการส่งบุคลากรไปเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ แต่ช่วงเวลาหรือปริมาณงานมีมาก ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมได้
๖. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	๑. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ๒. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนางานและบุคลากร ๕. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๑. การประสานงานและการสื่อสารล่าช้าในบางเรื่อง ๒. การบริหารจัดการในบางเรื่องยังไม่ชัดเจน
๗. ค่านิยมร่วม (Shared values)	๑. มีวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน ๒. มีค่านิยมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ๓. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	๑. การปฏิบัติของบุคลากรตามค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กรยังไม่ครอบคลุม ๒. ขาดการกระตุ้นจากหัวหน้าอย่างต่อเนื่อง ๓. ขาดความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์องค์กรโดยใช้หลัก PEST (ปัจจัยภายนอก)

PEST model	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal Factors : P)	๑. รัฐบาลมีนโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมในเชิงรุก ชัดเจน ๒. มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ๓. มีนโยบายชัดเจนมีการประกาศให้ความสำคัญของนโยบาย ๔. มีการจัดสรรงบประมาณตามสมควร	๑. นโยบายเร่งรัดการเบิกจ่ายของรัฐบาล ๒. มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้
๒. ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors : E)	๑. มีต้นทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ ๒. อยู่ในจังหวัดที่มีแหล่งทรัพยากรที่หลากหลาย ๓. อยู่ในแหล่งเศรษฐกิจชุมชน	๑. ขาดระบบกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนไปสู่เชิงพาณิชย์ ๒. ขาดกลไกในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ๓. เศรษฐกิจไม่ดีส่งผลให้ประชาชนไม่ใช้จ่ายเงิน
๓. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social – cultural Factors : S)	๑. อยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ ๒. อยู่ในแหล่งข้อมูลประวัติศาสตร์ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม ๓. มีองค์กรภายนอกที่เข้มแข็งในการบริหารจัดการทางวัฒนธรรมร่วมกัน ๔. มีการสร้างความร่วมมือกับสมาคมต่างๆ และสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรมในกลุ่มชาติพันธุ์ที่อยู่ร่วมกันในจังหวัดนครสวรรค์	๑. ขาดการเรียนรู้วัฒนธรรมในอดีตทำให้ขาดช่วงในการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ในอดีต ๒. ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ทำให้เกิดค่านิยมกลุ่ม ทำให้ขาดความเข้าใจในการอยู่ร่วมกัน ๓. ขาดการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น คนรุ่นใหม่ยังขาดความสนใจในการอนุรักษ์ เผยแพร่ ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : T)	๑. มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สนับสนุนการดำเนินงานที่หลากหลาย ๒. มีช่องทางที่หลากหลายในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ๓. มีฐานข้อมูลทางวัฒนธรรมที่เข้าถึงได้ง่าย ๔. มีระบบการจัดเก็บข้อมูลทางวัฒนธรรมที่ทันสมัย	๑. ขาดการตรวจสอบข้อมูลทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมก่อนการนำเสนอข้อมูล ๒. ประชาชนให้ความสนใจเทคโนโลยีด้านวัฒนธรรมน้อย ๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในทางที่ไม่ถูกต้อง

การวิเคราะห์ค่าน้ำหนัก คะแนน ประเด็นสภาพแวดล้อมภายใน ๗ร

กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย	
กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องและครอบคลุมยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	๐.๑๗	๓.๔๐		๐.๕๘	
๒. ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน	๐.๑๗	๓.๘๐		๐.๖๕	
๓. มีผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละกลยุทธ์/แต่ละกลุ่มงาน	๐.๑๖	๓.๒๐		๐.๕๑	
๑. ขาดภาคีเครือข่ายหรือความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรมในการร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร	๐.๑๗		-๓.๒๐		-๐.๕๔
๒. ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ในทุกประเด็น	๐.๑๖		-๓.๐๐		-๐.๔๘
๓. การจัดทำแผนมีความล่าช้า	๐.๑๗		-๔.๐๐		-๐.๖๘
รวม	๑.๐๐			๑.๗๔	-๑.๗๐

โครงสร้างองค์กร (Structure)

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย	
โครงสร้างองค์กร (Structure)		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีโครงสร้างองค์กรที่มีแบบแผนและระบบที่ชัดเจน	๐.๑๗	๓.๔๐		๐.๕๘	
๒. มีโครงสร้างองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม	๐.๑๗	๓.๖๐		๐.๖๑	
๓. มีขอบเขตการทำงาน และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	๐.๑๖	๒.๘๐		๐.๔๕	
๔. มีหอวัฒนธรรมที่เป็นแหล่งเผยแพร่และมีภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรมที่เสริมสร้างสุนทรียภาพของชีวิต	๐.๑๗	๓.๘๐		๐.๖๕	
๑. โครงสร้างองค์กรเป็นการบังคับบัญชาที่แบ่งเป็นสายงานทำให้ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหาร	๐.๑๖		-๓.๔๐		-๐.๕๔
๒. ใช้บุคลากรที่มาจากคณะทำให้มีเวลาในการดำเนินงานให้กับสำนักฯ น้อย	๐.๑๗		-๓.๘๐		-๐.๖๕
รวม	๑.๐๐			๒.๒๙	-๑.๑๙

ระบบการปฏิบัติงาน (System)

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย	
ระบบการปฏิบัติงาน (System)		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน	๐.๑๒	๓.๖๐		๐.๔๓	
๒. มีระบบปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบการทำงานได้	๐.๑๓	๔.๔๐		๐.๕๗	
๓. มีการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๐.๑๒	๓.๖๐		๐.๔๓	
๑. ภาระงานมีมากทำให้กระบวนงานหลักไม่ได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๐.๑๓		-๓.๐๐		-๐.๓๙
๒. การดำเนินงานยังไม่ตอบสนองความต้องการ/ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครบถ้วน	๐.๑๓		-๓.๐๐		-๐.๓๙
๓. ขาดการวางแผนในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ	๐.๑๓		-๓.๒๐		-๐.๔๒
๔. ขาดระยะเวลาในการจัดเตรียมงานเนื่องจากการจัดกิจกรรม/โครงการติดต่อกันจำนวนมาก	๐.๑๒		-๔.๖๐		-๐.๕๕
๕. การควบคุมกำกับกับการเบิกจ่ายงบประมาณยังไม่เป็นไปตามแผน	๐.๑๒		-๓.๔๐		-๐.๔๑
รวม	๑.๐๐			๑.๔๓	-๒.๑๖

บุคลากร (Staff)

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย	
บุคลากร (Staff)		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. บุคลากรมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี	๐.๑๐	๔.๘๐		๐.๔๘	
๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน	๐.๑๐	๔.๖๐		๐.๔๖	
๓. บุคลากรมีความเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	๐.๑๐	๕.๐๐		๐.๕๐	
๔. บุคลากรมีความรับผิดชอบ ทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน	๐.๑๐	๕.๐๐		๐.๕๐	
๕. มีบุคลากรที่มาจากหลายศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม	๐.๑๐	๔.๐๐		๐.๔๐	
๑. บุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน	๐.๑๐		-๔.๘๐		-๐.๔๘

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย	
บุคลากร (Staff)		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๒. จำนวนบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน	๐.๑๐		-๔.๔๐		-๐.๔๔
๓. ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและด้านวัฒนธรรม	๐.๑๐		-๓.๒๐		-๐.๓๒
๔. ขาดการกระจายงาน มีงานหนักอยู่กับคนใดคนหนึ่ง บางคนก็ไม่มีงาน	๐.๑๐		-๓.๖๐		-๐.๓๖
๕. ขาดบุคลากรประจำต้องขอความร่วมมือจากคณะต่าง ๆ	๐.๑๐		-๓.๐๐		-๐.๓๐
รวม	๑.๐๐			๒.๓๔	-๑.๙๐

ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย	
ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	๐.๒๐	๔.๒๐		๐.๘๔	
๒. บุคลากรมีทักษะเฉพาะตัว และมีความสามารถที่หลากหลาย	๐.๒๐	๔.๒๐		๐.๘๔	
๓. บุคลากรมีการพัฒนาทักษะ ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๐.๒๐	๓.๘๐		๐.๗๖	
๑. ขาดบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถโดยเฉพาะตำแหน่งวิจัยและด้านวัฒนธรรม	๐.๒๐		-๒.๘๐		-๐.๕๖
๒. มีนโยบายในการส่งบุคลากรไปเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ แต่ช่วงเวลาหรือปริมาณงานมีมาก ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมได้	๐.๒๐		-๓.๖๐		-๐.๗๒
รวม	๑.๐๐			๒.๔๔	-๑.๒๘

รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย	
รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน	๐.๑๕	๔.๘๐		๐.๗๒	
๒. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	๐.๑๔	๔.๖๐		๐.๖๔	
๓. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร	๐.๑๔	๔.๒๐		๐.๕๙	
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนางานและบุคลากร	๐.๑๔	๔.๐๐		๐.๕๖	
๕. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๐.๑๕	๔.๖๐		๐.๖๙	
๑. การประสานงานและการสื่อสารล่าช้าในบางเรื่อง	๐.๑๔		-๓.๕๐		-๐.๔๘
๒. การบริหารจัดการในบางเรื่องยังไม่ชัดเจน	๐.๑๔		-๓.๐๐		-๐.๔๒
รวม	๑.๐๐			๓.๒๐	-๐.๙๐

ค่านิยมร่วม (Shared values)

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย	
ค่านิยมร่วม (Shared values)		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน	๐.๑๗	๔.๔๐		๐.๗๕	
๒. มีค่านิยมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๐.๑๗	๔.๖๐		๐.๗๘	
๓. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	๐.๑๖	๓.๘๐		๐.๖๑	
๑. การปฏิบัติของบุคลากรตามค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กรยังไม่ครอบคลุม	๐.๑๗		-๒.๖๐		-๐.๔๔
๒. ขาดการกระตุ้นจากหัวหน้าอย่างต่อเนื่อง	๐.๑๖		-๓.๒๐		-๐.๕๑
๓. ขาดความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ของมหาวิทยาลัย	๐.๑๗		-๓.๕๐		-๐.๕๘
รวม	๑.๐๐			๒.๑๔	-๑.๕๓

การวิเคราะห์ค่าน้ำหนัก คะแนน ประเด็นสภาพแวดล้อมภายนอก PEST

ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal Factors : P)

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย	
ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal Factors : P)		โอกาส	อุปสรรค	โอกาส	อุปสรรค
๑. รัฐบาลมีนโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมในเชิงรุก ชัดเจน	๐.๑๔	๓.๘๐		๐.๕๓	
๒. มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	๐.๑๕	๓.๖๐		๐.๕๔	
๓. มีนโยบายชัดเจนมีการประกาศให้ความสำคัญของนโยบาย	๐.๑๔	๓.๒๐		๐.๔๕	
๔. มีการจัดสรรงบประมาณตามสมควร	๐.๑๔	๒.๖๐		๐.๓๖	
๑. นโยบายเร่งรัดการเบิกจ่ายของรัฐบาล	๐.๑๔		-๓.๖๐		-๐.๕๐
๒. มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อยอาจจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน	๐.๑๔		-๓.๐๐		-๐.๔๒
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้	๐.๑๕		-๓.๘๐		-๐.๕๗
รวม	๑.๐๐			๑.๘๘	-๑.๔๙

ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors : E)

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย	
ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors : E)		โอกาส	อุปสรรค	โอกาส	อุปสรรค
๑. มีต้นทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้	๐.๑๗	๓.๖๐		๐.๖๑	
๒. อยู่ในจังหวัดที่มีแหล่งทรัพยากรที่หลากหลาย	๐.๑๗	๔.๐๐		๐.๖๘	
๓. อยู่ในแหล่งเศรษฐกิจชุมชน	๐.๑๖	๔.๐๐		๐.๖๔	
๑. ขาดระบบกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนไปสู่เชิงพาณิชย์	๐.๑๗		-๔.๐๐		-๐.๖๘
๒. ขาดกลไกในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ	๐.๑๗		-๓.๔๐		-๐.๕๘
๓. เศรษฐกิจไม่ดีส่งผลให้ประชาชนไม่ใช้จ่ายเงิน	๐.๑๖		-๔.๐๐		-๐.๖๔
รวม	๑.๐๐			๑.๙๓	-๑.๙๐

ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social – cultural Factors : S)

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย	
ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social – cultural Factors : S)		โอกาส	อุปสรรค	โอกาส	อุปสรรค
๑. อยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์	๐.๑๔	๔.๔๐		๐.๖๒	
๒. อยู่ในแหล่งข้อมูลประวัติศาสตร์ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม	๐.๑๕	๓.๘๐		๐.๕๗	
๓. เมืองครุฑภายนอกที่เข้มแข็งในการบริหารจัดการทางวัฒนธรรมร่วมกัน	๐.๑๔	๒.๘๐		๐.๓๙	
๔. มีการสร้างความร่วมมือกับสมาคมต่างๆ และสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรมในกลุ่มชาติพันธุ์ที่อยู่ร่วมกันในจังหวัดนครสวรรค์	๐.๑๔	๓.๒๐		๐.๔๕	
๑. ขาดการเรียนรู้วัฒนธรรมในอดีตทำให้ขาดช่วงในการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ในอดีต	๐.๑๔		-๔.๔๐		-๐.๖๒
๒. ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ทำให้เกิดค่านิยมกลุ่ม ทำให้ขาดความเข้าใจในการอยู่ร่วมกัน	๐.๑๔		-๓.๐๐		-๐.๔๒
๓. ขาดการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น คนรุ่นใหม่ยังขาดความสนใจในการอนุรักษ์ เผยแพร่ ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น	๐.๑๕		-๔.๔๐		-๐.๖๖
รวม	๑.๐๐			๒.๐๓	-๑.๗๐

ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : I)

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย	
ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : I)		โอกาส	อุปสรรค	โอกาส	อุปสรรค
๑. มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สนับสนุนการดำเนินงานที่หลากหลาย	๐.๑๔	๓.๒๐		๐.๔๕	
๒. มีช่องทางที่หลากหลายในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล	๐.๑๕	๓.๔๐		๐.๕๑	
๓. มีฐานข้อมูลทางวัฒนธรรมที่เข้าถึงได้ง่าย	๐.๑๔	๒.๘๐		๐.๓๙	
๔. มีระบบการจัดเก็บข้อมูลทางวัฒนธรรมที่ทันสมัย	๐.๑๔	๓.๒๐		๐.๔๕	
๑. ขาดการตรวจสอบข้อมูลทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมก่อนการนำเสนอข้อมูล	๐.๑๕		-๓.๔๐		-๐.๕๑
๒. ประชาชนให้ความสนใจเทคโนโลยีด้านวัฒนธรรมน้อย	๐.๑๔		-๓.๖๐		-๐.๕๐
๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทางที่ไม่ถูกต้อง	๐.๑๔		-๓.๔๐		-๐.๔๘
รวม	๑.๐๐			๑.๘๐	-๑.๕๙

สรุปการวิเคราะห์ค่าน้ำหนัก คะแนน ประเด็นสภาพแวดล้อมภายใน ๗s

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย		สรุปผลการวิเคราะห์
สภาพแวดล้อมภายใน ๗s		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	
๑. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	๐.๑๔	๑.๗๔	-๑.๗๐	๐.๒๔	-๐.๒๔	๐.๐๐
๒. โครงสร้างองค์กร (Structure)	๐.๑๔	๒.๒๙	-๑.๑๙	๐.๓๒	-๐.๑๗	๐.๑๕
๓. ระบบการปฏิบัติงาน (System)	๐.๑๕	๑.๔๓	-๒.๑๖	๐.๒๒	-๐.๓๒	-๐.๑๐
๔. บุคลากร (Staff)	๐.๑๕	๒.๓๔	-๑.๙๐	๐.๓๕	-๐.๒๙	๐.๐๖
๕. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)	๐.๑๔	๒.๔๔	-๑.๒๘	๐.๓๔	-๐.๑๘	๐.๑๖
๖. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	๐.๑๔	๓.๒๐	-๐.๙๐	๐.๔๕	-๐.๐๑	๐.๔๔
๗. ค่านิยมร่วม (Shared values)	๐.๑๔	๒.๒๙	-๑.๑๙	๐.๓๒	-๐.๑๗	๐.๑๕
รวม	๑.๐๐					๐.๘๖

สรุปการวิเคราะห์ค่าน้ำหนัก คะแนน ประเด็นสภาพแวดล้อมภายนอก PEST

ประเด็น	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย		สรุปผลการวิเคราะห์
สภาพแวดล้อมภายนอก PEST		โอกาส	อุปสรรค	โอกาส	อุปสรรค	
๑. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal Factors : <u>P</u>)	๐.๑๙	๑.๘๘	-๑.๔๙	๐.๓๖	-๐.๒๘	๐.๐๘
๒. ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors : <u>E</u>)	๐.๒๕	๑.๙๓	-๑.๙๐	๐.๔๘	-๐.๔๘	๐.๐๐
๓. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social – cultural Factors : <u>S</u>)	๐.๓๑	๒.๐๓	-๑.๗๐	๐.๖๓	-๐.๕๓	๐.๑๐
๔. ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : <u>T</u>)	๐.๒๕	๑.๘๐	-๑.๔๙	๐.๔๕	-๐.๓๗	๐.๐๘
รวม	๑.๐๐					๐.๒๖

สรุปผล สภาพแวดล้อมภายใน ๗s

๑. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

- สรุปผลการวิเคราะห์เป็นจุดแข็ง

๒. โครงสร้างองค์กร (Structure)

- สรุปผลการวิเคราะห์เป็นจุดแข็ง

๓. ระบบการปฏิบัติงาน (System)

- สรุปผลการวิเคราะห์เป็นจุดอ่อน

๔. บุคลากร (Staff)

- สรุปผลการวิเคราะห์เป็นจุดแข็ง

๕. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)

- สรุปผลการวิเคราะห์เป็นจุดแข็ง

๖. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)

- สรุปผลการวิเคราะห์เป็นจุดแข็ง

๗. ค่านิยมร่วม (Shared values)

- สรุปผลการวิเคราะห์เป็นจุดแข็ง

สรุปผล สภาพแวดล้อมภายนอก PEST

๑. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal Factors : P)

- สรุปผลการวิเคราะห์เป็นโอกาส

๒. ด้านเศรษฐกิจ (Economic factors : E)

- สรุปผลการวิเคราะห์เป็นโอกาส

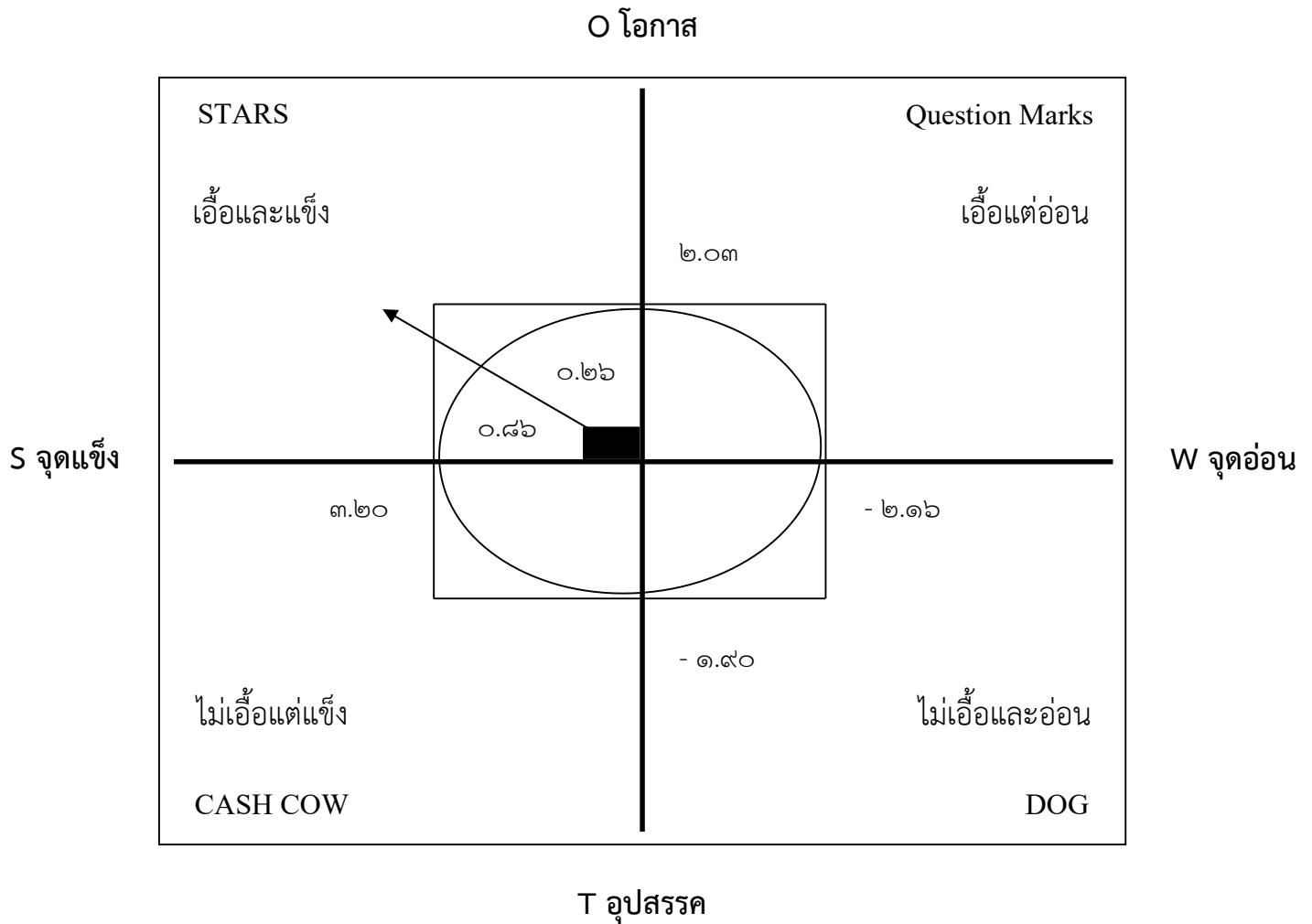
๓. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social – cultural Factors : S)

- สรุปผลการวิเคราะห์เป็นโอกาส

๔. ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : T)

- สรุปผลการวิเคราะห์เป็นโอกาส

กราฟวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม



ยุทธศาสตร์สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

สถานภาพของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมอยู่ในตำแหน่ง STARS “เอื้อและแข็งแกร่ง” SO (ปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็ง ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส) เนื่องจากสำนักศิลปะและวัฒนธรรมมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ รวมทั้งมีโอกาที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กร ซึ่งสำนักศิลปะและวัฒนธรรมมีหอวัฒนธรรมที่ช่วยในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และอยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์

การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ SWOT analysis (TOWS Matrix)

๑. การวิเคราะห์เทวเมทริกซ์ (TOWS Matrix)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Studies) โดยการให้บุคลากรและผู้บริหารประเมินประเด็น SWOT ที่สำคัญ พบว่า ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมอยู่ที่ STARS “เอื้อและแข็ง” ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ได้เปรียบทางยุทธศาสตร์ การวางแผนยุทธศาสตร์จึงควรมุ่งเน้นปัจจัยสำคัญที่เป็นจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป โดยพิจารณาประเด็น SWOT ที่สำคัญ โดยอาศัยเทคนิคเทวเมทริกซ์ TOWS (TOWS matrix) มาใช้ในการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยนำประเด็นสำคัญที่สุด ของ SWOT ทั้งสี่ด้านมาใช้ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

๒. การวิเคราะห์เชิงรุก หรือ SO

การที่สำนักศิลปะและวัฒนธรรมสามารถเร่งรัดยุทธศาสตร์ด้าน WT, WO และ ST ซึ่งจะช่วยให้สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้รับการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้มีความได้เปรียบ ซึ่งควรพิจารณายุทธศาสตร์เชิงรุก กล่าวคือ การใช้จุดแข็งในการขออนโอกาส จึงพิจารณายุทธศาสตร์เชิงรุก หรือ SO

๓. การวิเคราะห์เชิงป้องกัน หรือ ST

การที่ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมอยู่ที่เชิงรุก ซึ่งสมควรให้มีการเร่งรัดยุทธศาสตร์ด้าน WT และ WO ซึ่งจะช่วยให้สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้รับการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้มีความพร้อม ซึ่งควรพิจารณายุทธศาสตร์เชิงป้องกัน กล่าวคือ การใช้จุดแข็งป้องกันภัยคุกคาม จึงพิจารณายุทธศาสตร์เชิงป้องกัน หรือ ST

๔. การวิเคราะห์เชิงพัฒนา หรือ WO

การที่ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมอยู่ที่เชิงรุก ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ การวางแผนยุทธศาสตร์จึงควรมุ่งเน้นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดหรือขจัดจุดอ่อนลงได้มากที่สุด หลังการวิเคราะห์ WT แล้ว จะได้วิเคราะห์ WO ซึ่งพิจารณายุทธศาสตร์เชิงพัฒนา หรือ WO โดยมีข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญคล้ายกับข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์เชิงรับ

๕. การวิเคราะห์เชิงรับ หรือ WT

การที่ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมอยู่ที่เชิงรุก ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ การวางแผนยุทธศาสตร์จึงควรมุ่งเน้นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดหรือขจัดจุดอ่อนลงได้มากที่สุด ซึ่งมีข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์เชิงรับที่สำคัญ ดังนี้

๑. พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร
๒. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
๓. การอาศัยเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม

การวิเคราะห์กลยุทธ์

กลยุทธ์ SO (การใช้จุดแข็งเกาะกุมโอกาส)

Strength (จุดแข็ง)	Opportunities (โอกาส)	SO Strategies
S๑ มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องและครอบคลุมยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย S๒ มีโครงสร้างองค์กรที่มีแบบแผนและระบบที่ชัดเจน และเน้นการมีส่วนร่วม S๓ มีขอบเขตการทำงาน และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน S๔ มีหอวัฒนธรรมที่เป็นแหล่งเผยแพร่และมีภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรมที่เสริมสร้างสุนทรียภาพของชีวิต S๕ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน S๖ มีระบบปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ S๗ มีการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว S๘ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนางานและบุคลากร และเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล S๙ บุคลากรมีความรับผิดชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี มีความเป็นมิตร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	O๑ รัฐบาล และมหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมงานด้านทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม O๒ มีต้นทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ O๓ อยู่ในจังหวัดที่มีแหล่งทรัพยากรที่หลากหลาย O๔ อยู่ในแหล่งเศรษฐกิจชุมชน O๕ อยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ O๖ อยู่ในแหล่งข้อมูลประวัติศาสตร์ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม O๗ มีองค์กรภายนอกที่เข้มแข็งในการบริหารจัดการทางวัฒนธรรมร่วมกัน O๘ มีการสร้างความร่วมมือกับสมาคมต่างๆ และสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรมในกลุ่มชาติพันธุ์ที่อยู่ร่วมกันในจังหวัดนครสวรรค์ O๙ มีฐานข้อมูลทางวัฒนธรรมที่เข้าถึงได้ง่าย O๑๐ มีระบบการจัดเก็บข้อมูลทางวัฒนธรรมที่ทันสมัย	๑. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ๒. พัฒนาหอวัฒนธรรม จังหวัดนครสวรรค์ให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ๓. พัฒนาสินค้าของที่ระลึกจังหวัดนครสวรรค์ เป็นผลิตภัณฑ์ทางศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงผลรวมของลักษณะเฉพาะของท้องถิ่น ๔. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการให้มีความสะดวกรวดเร็ว

กลยุทธ์ ST (การใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค)

Strength (จุดแข็ง)	Threat (อุปสรรค)	ST Strategies
S๑ มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน สอดคล้องและครอบคลุมยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย S๒ มีโครงสร้างองค์กรที่มีแบบแผนและระบบที่ชัดเจน และเน้นการมีส่วนร่วม S๓ มีขอบเขตการทำงาน และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน S๔ มีหัตถวัฒนธรรมที่เป็นแหล่งเผยแพร่และมีภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรมที่เสริมสร้างสุนทรียภาพของชีวิต S๕ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน S๖ มีระบบปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ S๗ มีการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว S๘ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความสำคัญกับการพัฒนางานและบุคลากร และเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล S๙ บุคลากรมีความรับผิดชอบ ทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น ททุ่มเทในการทำงาน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี มีความเป็นมิตร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	T๑ นโยบายเร่งรัดการเบิกจ่ายของรัฐบาล T๒ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน T๓ การจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ T๔ ขาดกลไกในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ กลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนไปสู่เชิงพาณิชย์ T๕ เศรษฐกิจไม่ดีส่งผลให้ประชาชนไม่ใช้จ่ายเงิน T๖ ขาดการเรียนรู้วัฒนธรรมในอดีต ทำให้ขาดช่วงในการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ในอดีต T๗ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ทำให้เกิดค่านิยมกลุ่ม ทำให้ขาดความเข้าใจในการอยู่ร่วมกัน T๘ ขาดการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น คนรุ่นใหม่ยังขาดความสนใจในการอนุรักษ์ เผยแพร่ ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น T๙ ขาดการตรวจสอบข้อมูลทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมก่อนการนำเสนอข้อมูล และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในทางที่ไม่ถูกต้อง T๑๐ ประชาชนให้ความสนใจเทคโนโลยีด้านวัฒนธรรมน้อย	๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม/โครงการที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจเพื่อเป็นการลดภาระเรื่องงบประมาณ ๒. จัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจให้กับเด็กและเยาวชนให้เข้าใจถึงความสำคัญในการอนุรักษ์ เผยแพร่ ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น ๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมโดยออกแบบให้มีความทันสมัย น่าสนใจ

กลยุทธ์ WO (เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส)

Weakness (จุดอ่อน)	Opportunities (โอกาส)	WO Strategies
W๑ ขาดภาคีเครือข่ายหรือความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรมในการร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร W๒ การจัดทำแผนมีความล่าช้า และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ในทุกประเด็น W๓ โครงสร้างองค์กรเป็นการบังคับบัญชาที่แบ่งเป็นสายงานทำให้ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหาร W๔ ใช้บุคลากรที่มาจากคณะทำให้มีเวลาในการดำเนินงานให้กับสำนักฯ น้อย W๕ ภาระงานมีมากทำให้กระบวนงานหลักไม่ได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ W๖ การดำเนินงานยังไม่ตอบสนองความต้องการ/ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครบถ้วน W๗ ขาดระยะเวลาในการจัดเตรียมงานเนื่องจากการจัดกิจกรรม/โครงการติดต่อกันจำนวนมาก W๘ จำนวนบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน W๙ ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและด้านวัฒนธรรม W๑๐ ขาดความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ของมหาวิทยาลัย	O๑ รัฐบาล และมหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมงานด้านทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม O๒ มีต้นทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่สามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ O๓ อยู่ในจังหวัดที่มีแหล่งทรัพยากรที่หลากหลาย O๔ อยู่ในแหล่งเศรษฐกิจชุมชน O๕ อยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ O๖ อยู่ในแหล่งข้อมูลประวัติศาสตร์ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม O๗ มีองค์กรภายนอกที่เข้มแข็งในการบริหารจัดการทางวัฒนธรรมร่วมกัน O๘ มีการสร้างความร่วมมือกับสมาคมต่างๆ และสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรมในกลุ่มชาติพันธุ์ที่อยู่ร่วมกันในจังหวัดนครสวรรค์ O๙ มีฐานข้อมูลทางวัฒนธรรมที่เข้าถึงได้ง่าย O๑๐ มีระบบการจัดเก็บข้อมูลทางวัฒนธรรมที่ทันสมัย	๑. สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภายในและภายนอกในการร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ๒. ขอบประมาณสนับสนุนการจากหน่วยงานภายในและภายนอก ในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม ๓. ส่งเสริมให้ปราชญ์ชาวบ้านได้ถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อรวบรวมเป็นองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น

กลยุทธ์ WT (ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค)

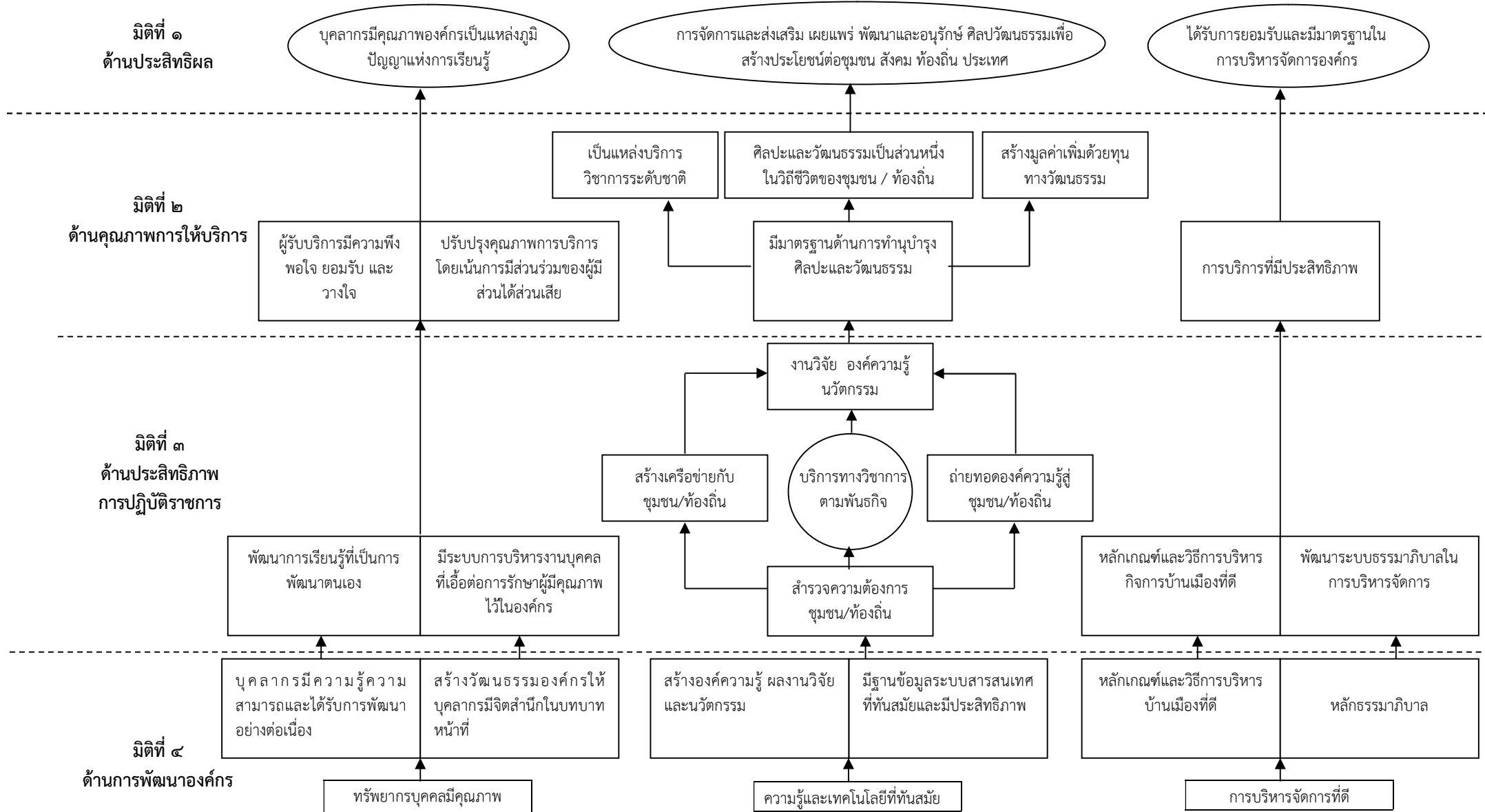
Weakness (จุดอ่อน)	Threat (อุปสรรค)	WT Strategies
W๑ ขาดภาคีเครือข่ายหรือความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรมในการร่วมกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร W๒ การจัดทำแผนมีความล่าช้า และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ในทุกประเด็น W๓ โครงสร้างองค์กรเป็นการบังคับบัญชาที่แบ่งเป็นสายงานทำให้ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหาร W๔ ใช้บุคลากรที่มาจากคณะทำให้มีเวลาในการดำเนินงานให้กับสำนักฯ น้อย W๕ ภาระงานมีมากทำให้กระบวนการหลักไม่ได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ W๖ การดำเนินงานยังไม่ตอบสนองความต้องการ/ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างครบถ้วน W๗ ขาดระยะเวลาในการจัดเตรียมงานเนื่องจากการจัดกิจกรรม/โครงการติดต่อกันจำนวนมาก W๘ จำนวนบุคลากรน้อยไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน W๙ ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและด้านวัฒนธรรม W๑๐ ขาดความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ของมหาวิทยาลัย	T๑ นโยบายเร่งรัดการเบิกจ่ายของรัฐบาล T๒ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบ่อย อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน T๓ การจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ T๔ ขาดกลไกในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ กลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนไปสู่เชิงพาณิชย์ T๕ เศรษฐกิจไม่ดีส่งผลให้ประชาชนไม่ใช้จ่ายเงิน T๖ ขาดการเรียนรู้วัฒนธรรมในอดีต ทำให้ขาดช่วงในการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ในอดีต T๗ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ทำให้เกิดค่านิยมกลุ่ม ทำให้ขาดความเข้าใจในการอยู่ร่วมกัน T๘ ขาดการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น คนรุ่นใหม่ยังขาดความสนใจในการอนุรักษ์ เผยแพร่ ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น T๙ ขาดการตรวจสอบข้อมูลทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมก่อนการนำเสนอข้อมูล และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในทางที่ไม่ถูกต้อง T๑๐ ประชาชนให้ความสนใจเทคโนโลยีด้านวัฒนธรรมน้อย	๑. วางแผนการดำเนินงาน/โครงการให้มีความละเอียด ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่โดยส่งไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ๓. สนับสนุนกิจกรรม/โครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรมให้ความรู้กับเยาวชน คนรุ่นใหม่ให้เห็นถึงความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมในอดีตให้คงอยู่ต่อไป

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ SWOT analysis (TOWS Matrix)

SO Strategies (รุกไปข้างหน้า)	WO Strategies (พัฒนาภายใน)
๑. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ๒. พัฒนาหอวัฒนธรรม จังหวัดนครสวรรค์ให้เป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ๓. พัฒนาสินค้าของที่ระลึกจังหวัดนครสวรรค์ เป็นผลิตภัณฑ์ทางศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงผลรวมของลักษณะเฉพาะของท้องถิ่น ๔. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการให้มีความสะดวกรวดเร็ว	๑. สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภายในและภายนอกในการร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ๒. ขอบงบประมาณสนับสนุนการจากหน่วยงานภายในและภายนอก ในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม ๓. ส่งเสริมให้ประชาชนชาวบ้านได้ถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อรวบรวมเป็นองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น
ST Strategies (สร้างพันธมิตร)	WT Strategies (ปรับเปลี่ยน)
๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม/โครงการที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจเพื่อเป็นการลดภาระเรื่องงบประมาณ ๒. จัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจให้กับเด็กและเยาวชนให้เข้าใจถึงความสำคัญในการอนุรักษ์ เผยแพร่ ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น ๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมโดยออกแบบให้มีความทันสมัย น่าสนใจ	๑. วางแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการให้มีความละเอียด ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่โดยส่งไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ๓. สนับสนุนกิจกรรม/โครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรมให้ความรู้กับเยาวชน คนรุ่นใหม่ให้เห็นถึงความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมในอดีตให้คงอยู่ต่อไป

๒. การสร้างแผนที่ยุทธศาสตร์ตามหลัก BSC หรือ มุมมอง ๔ มิติตามคำรับรองปฏิบัติราชการ

วิสัยทัศน์ : เป็นหน่วยงานในการแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมอย่างมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้มาซึ่งอัตลักษณ์ และนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน



การทบทวน ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

ผลจากการ SWOT ทำให้บุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ทราบถึง สภาพการณ์ปัจจุบันของ องค์กร จึงร่วมกันวิเคราะห์ ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับ กลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้ง ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมิน ซึ่งจากข้อเสนอแนะของที่ประชุมมีมติให้คง ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เดิมไว้ ดังนี้

ปรัชญา

อนุรักษ์ พื้นฟู พัฒนา และเผยแพร่ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของชุมชนต้นแม่น้ำเจ้าพระยา

วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานในการแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมอย่างมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้มาซึ่งอัตลักษณ์ และนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

๑. ประสานความร่วมมือจัดการศึกษาวิชาการในทุกระดับ
๒. ประสานความร่วมมือการวิจัยประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๓. บริการวิชาการแก่สังคมและบูรณาการโครงการพระราชดำริ
๔. ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยีทางวัฒนธรรม
๕. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
๖. ร่วมส่งเสริมการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา