



แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ปี ๒๕๖๗)



กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คำนำ

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัตินี้ และได้รับการจัดสรรงบประมาณ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้นมา กลไกในการบริหารจัดการกองทุนมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๑ กรมบัญชีกลางเห็นชอบให้กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเข้าสู่ระบบการประเมินกองทุนหมุนเวียน และกำหนดให้มีแผนพัฒนาการดำเนินงานของกองทุน ฯ

เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศประกอบกับตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้กำหนดให้กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมดำเนินการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพร้อมข้อเสนอแนะ โดยแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) จะต้องประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายหลัก และรายละเอียดการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ครบถ้วนทั้ง ๔ ด้าน รวมทั้งแผนระยะสั้น (แผนปฏิบัติการประจำปี) จะต้องประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอน ระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดของกิจกรรม/โครงการ ดังนั้น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจึงได้มีการทบทวนแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๕) ผ่านแบบแสดงความคิดเห็นออนไลน์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร องค์การสวัสดิการสังคม พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ข้าราชการที่รับผิดชอบงานกองทุนส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยได้นำแผนฯ ดังกล่าวที่ได้มีการทบทวนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พิจารณานุมัติเรียบร้อยแล้ว

คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๖) และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ จะเป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมให้กับองค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรสวัสดิการชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมาย ตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ ต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	ก
บทที่ ๑.....	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนากองทุน.....	๒
๑.๓ โครงสร้างการบริหารกองทุน.....	๒
๑.๔ ลักษณะการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม.....	๔
๑.๕ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๗
๑.๖ การติดตามและการประเมินผลสำเร็จของโครงการ	๑๐
บทที่ ๒	๑๓
๒.๑ กรอบยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้อง	๑๓
๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).....	๑๔
๒.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕).....	๑๗
๒.๑.๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs).....	๑๗
๒.๑.๔ แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทย ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๓).....	๒๕
๒.๑.๕ ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).....	๓๑
๒.๑.๖ แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕).....	๓๗
๒.๑.๗ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.....	๓๙
๒.๒ แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๔๒
๒.๓ กฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๔๔
บทที่ ๓	๔๗
๓.๑ แนวทางการดำเนินงาน.....	๔๗
๓.๒ การนำผลดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมมาใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓	๕๓
๓.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis).....	๕๕
๓.๓.๑ การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix.....	๕๗
๓.๓.๒ การกำหนดยุทธศาสตร์แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๕) และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map).....	๕๙
แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง ปี ๒๕๖๓)	

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ ๔	๖๓
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision).....	๖๓
๔.๒ ค่านิยมองค์กร (Values).....	๖๓
๔.๓ พันธกิจ (Mission).....	๖๓
๔.๔ ยุทธศาสตร์ (Strategic)	๖๔
๔.๔ รายละเอียดยุทธศาสตร์	๖๗
๔.๕ ตารางแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๗).....	๗๒
บทที่ ๕.....	๗๙
๕.๑ แนวทางการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์	๗๙
๕.๒ ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริม การจัด สวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๗).....	๘๐
แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๗	๘๓
บรรณานุกรม	๙๑

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑	โครงสร้างการบริหารกองทุน	๒
ภาพที่ ๒	กระบวนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๕
ภาพที่ ๓	ระดับของแผนและนโยบายในการพัฒนาประเทศ	๑๓
ภาพที่ ๔	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)	๑๗
ภาพที่ ๕	แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐)	๖๐
ภาพที่ ๖	แผนผังความเชื่อมโยง SDGs แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนยุทธศาสตร์ พม. แผนปฏิบัติการ พส.....	๖๑
ภาพที่ ๗	แสดงการเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด	๖๔
ภาพที่ ๘	แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๑	๖๕
ภาพที่ ๙	แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๒	๖๕
ภาพที่ ๑๐	แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓	๖๖
ภาพที่ ๑๑	แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๔	๖๖
ภาพที่ ๑๓	ตัวอย่างแบบฟอร์มการรายงานผลดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ	๘๐

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑	การได้รับการจัดสรรงบประมาณของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๗
ตารางที่ ๒	การสนับสนุนของกองทุน ฯ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๕.....	๘
ตารางที่ ๓	ผลการประเมินการดำเนินงานกองทุน ฯ รอบสิ้นปีบัญชี ๒๕๕๑ – ๒๕๖๕ ของทุนหมุนเวียน ...	๑๐
ตารางที่ ๔	ตารางแสดงระดับการศึกษา	๔๘
ตารางที่ ๕	ตารางแสดงสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๘
ตารางที่ ๖	ความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร พันธกิจ.....	๔๙
ตารางที่ ๗	ประเด็นยุทธศาสตร์ ของแผนพัฒนากองทุนฯ	๕๐
ตารางที่ ๘	การนำผลดำเนินงานของกองทุนฯ มาใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดแผนฯ (ไตรมาส ๑).....	๕๓
ตารางที่ ๙	การนำผลดำเนินงานของกองทุนฯ มาใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดแผนฯ (ไตรมาส ๒).....	๕๔
ตารางที่ ๑๐	ตารางวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๕๕
ตารางที่ ๑๑	ตารางการกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix	๕๘
ตารางที่ ๑๒	แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๗)	๗๒
ตารางที่ ๑๓	แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๗.....	๘๓

บทที่ ๑

บทนำ

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พุทธศักราช ๒๕๔๖ มาตรา ๒๔ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พุทธศักราช ๒๕๔๖ การสนับสนุนจากกองทุนฯ จะต้องไม่ขัดกับนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคม โดยให้จ่ายเป็นเงินอุดหนุนโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลต่อการป้องกัน การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาสังคม จ่ายสมทบโครงการที่มีการดำเนินงานมาแล้วโดยมีทุนอยู่บางส่วน หรือจ่ายให้แก่โครงการที่ริเริ่มใหม่ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนตามความจำเป็น โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนกำกับดูแลการบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งการพิจารณาสนับสนุนเงินให้แก่องค์กรสวัสดิการสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมหรือการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ และมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลการปฏิบัติงานของกองทุนฯ อันจะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทย และเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

วัตถุประสงค์ของกองทุน เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม บรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย คือ การให้ภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม และเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นอย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม

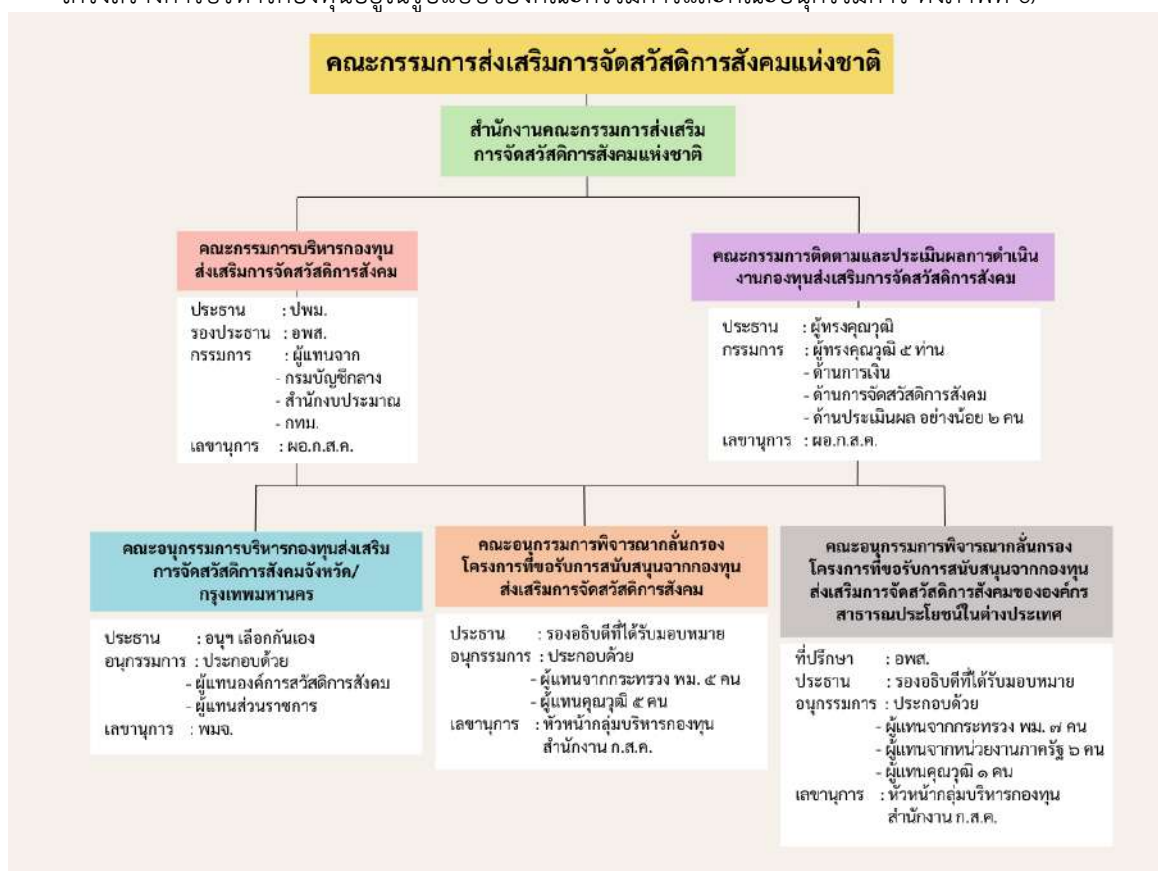
โดยที่มาของเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้รับเงินทุนประเดิมจากรัฐบาล และได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว พระราชบัญญัติฯ ยังกำหนดให้สามารถระดมทุนจากแหล่งเงินทุนอื่นๆ ได้อีก เช่น เงินและทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคหรือมอบให้ เงินอุดหนุนจากต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนหรือที่กองทุนได้รับตามกฎหมายหรือโดยนิติกรรมอื่น รวมถึงดอกผลที่เกิดจากกองทุนฯ

ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุน คือ “องค์กรสวัสดิการสังคม” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการด้านการจัดสวัสดิการสังคม องค์กรสาธารณประโยชน์ซึ่งเป็นองค์กรภาคเอกชนที่ได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม และองค์กรภาคประชาชนที่ยื่นขอรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน โดยจำนวนเงินที่ได้รับการจัดสรรนั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ กำหนด ซึ่งเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุน จะนำไปจัดทำโครงการด้านการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ตามที่ได้รับการอนุมัติโครงการจากคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม หรือคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

เนื่องจากเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเป็นเงินทุนหมุนเวียนประเภทที่ ๕ เป็นทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เงินในการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมที่จะสร้างประโยชน์สุข

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนากองทุนฯ

๑.๓ โครงสร้างการบริหารกองทุน



ภาพที่ ๑ โครงสร้างการบริหารกองทุน

จากโครงสร้างกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ภาพที่ ๑) ประกอบด้วย คณะกรรมการฯ และ คณะอนุกรรมการฯ ชุดต่าง ๆ มีบทบาทอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๓.๑ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

- (๑) บริหารกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) พิจารณออนุมัติการจ่ายเงินเพื่อสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคมในการจัดสวัสดิการสังคม หรือการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๓) รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

๑.๓.๒ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

- (๑) ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน
- (๒) รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมข้อเสนอแนะต่อกรรมการ

๑.๓.๓ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

- (๑) บริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
- (๒) พิจารณออนุมัติการจ่ายเงินเพื่อสนับสนุนโครงการขององค์การสวัสดิการสังคมเฉพาะโครงการ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สังคมที่คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติกำหนด และอนุมัติจ่ายเงิน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนตามความจำเป็นตามวงเงินที่ได้รับการจัดสรร
- (๓) ส่งเสริมการจัดทำโครงการ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม โครงการที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนและคณะอนุกรรมการ บริหารกองทุน
- (๔) ส่งเสริมให้เกิดการระดมทุน และการจัดการระดมทุนเพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการสังคม
- (๕) แต่งตั้งคณะทำงาน ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ หรือมอบหมายให้บุคคล สถาบัน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกลั่นกรองโครงการตามความเหมาะสม
- (๖) รายงานการดำเนินงานให้คณะกรรมการบริหารกองทุน และคณะกรรมการส่งเสริม การจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานครเพื่อทราบ หรือพิจารณา
- (๗) ปฏิบัติงานอื่นในส่วนที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหาร กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๑.๓.๔ คณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

- (๑) ตรวจสอบ กลั่นกรองและพิจารณาให้ความเห็นต่อโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจาก กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะ กรรมการบริหารกองทุน
- (๒) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย

๑.๓.๕ คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ

- (๑) ตรวจสอบ กลับกรองและพิจารณาให้ความเห็นต่อโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุน
- (๒) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย

๑.๔ ลักษณะการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๑.๔.๑ การดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีการดำเนินงานใน ๒ ระบบ ดังนี้

๑.๔.๑.๑ ระบบปกติ

๑) องค์การสวัสดิการสังคมเสนอโครงการผ่านสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด/สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มายังกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยมีคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพิจารณาอนุมัติ ซึ่งมีระยะเวลาเปิดรับโครงการตลอดทั้งปี โดยมีการพิจารณาอนุมัติทุกเดือน

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้มีมติให้กระจายเงินกองทุนในระบบปกติกระจายสู่ท้องถิ่น เพื่อให้คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดพิจารณาอนุมัติโครงการเพิ่มเติม และได้ดำเนินการต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันด้วย

๒) องค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ ซึ่งองค์กรเหล่านี้สามารถจัดทำโครงการด้านสวัสดิการสังคมและเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้ โดยเสนอโครงการผ่านสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลใหญ่ และกรมการกงสุล มายังกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งจะมีคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ เป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพิจารณาอนุมัติต่อไป

๑.๔.๑.๒ ระบบกระจายกองทุนไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น

การดำเนินงานกองทุนในระบบกระจายกองทุนไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นมุ่งเน้นกระจายลงสู่พื้นที่ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกพื้นที่ และครอบคลุมสถานการณ์ปัญหาสังคมของกลุ่มเป้าหมายทั้งเชิงประเด็นและเชิงพื้นที่อย่างทั่วถึง รวมทั้งให้ความสำคัญกับการบูรณาการงาน และการมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนทางสังคมและภาคส่วนต่าง ๆ ในทุกระดับ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑) คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม แต่งตั้งคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร จากผู้แทนภาคส่วนต่าง ๆ และมอบอำนาจ ให้คณะอนุกรรมการในการอนุมัติโครงการในจังหวัด ตามวงเงินที่คณะกรรมการบริหารกองทุนจัดสรรให้ในแต่ละปี

๒) การกระจายวงเงินเพื่อให้มีการจัดทำโครงการด้านการจัดสวัสดิการ โดยใช้กองทุนเป็นเครื่องมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม การพัฒนาสังคม และการจัดสวัสดิการสังคม การบูรณาการงาน และคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานระดับต่าง ๆ รวมทั้งแผนของ

ชุมชน และท้องถิ่น โครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล มีส่วน
 สมทบตามศักยภาพและสถานะทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔.๒ กระบวนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ขั้นตอนที่ ๑ ในแต่ละปีงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
 แห่งชาติ จะจัดทำรายละเอียดคำขอของงบประมาณกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เสนอต่อสำนักงบประมาณ
 เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปีแล้ว จึงจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ และแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ
 ประจำปี

ขั้นตอนที่ ๒ จัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
 เพื่อพิจารณาอนุมัติแผนปฏิบัติงานประจำปี และแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ และจัดสรรวงเงินให้สำนักงาน
 พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หรือสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตามกรอบ
 ที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อนุมัติ

ขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการตามแผน ดังนี้

๑) **พัฒนากลไก** โดยจัดการอบรมเพื่อซักซ้อมแนวทางการดำเนินงานกองทุนและเสริม
 ศักยภาพเจ้าหน้าที่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งพัฒนา
 ศักยภาพ คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานกองทุน
 พิจารณาอนุมัติโครงการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒) **ประชาสัมพันธ์** การดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่องค์การ
 สวัสดิการสังคม

๓) **การสนับสนุน** การจัดทำโครงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

(๑) โครงการระบบปกติ

(๒) โครงการระบบกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น



ภาพที่ ๒ กระบวนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๑) ขั้นตอนการจัดทำโครงการระบบปกติ

กรณีองค์การสวัสดิการสังคมในประเทศ

- (๑) องค์การสวัสดิการสังคมจัดทำโครงการเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ
- (๒) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหรือสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร ความไม่ซ้ำซ้อนกับกองทุนอื่น และนำเสนอโครงการต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ข้อคิดเห็นก่อนนำเสนอโครงการให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ)
- (๓) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติสรุปโครงการ วิเคราะห์โครงการ และจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาก่อนการโครงการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อตรวจสอบ วิเคราะห์และให้ความเห็นต่อโครงการดังกล่าว
- (๔) จัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ
- (๕) หลังจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาอนุมัติจ่ายเงินสนับสนุนโครงการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติจะแจ้งองค์กรยืนยันจัดทำสัญญารับเงินและเบิกจ่ายเงินในห้วงการสวัสดิการสังคม
- (๖) องค์การสวัสดิการสังคมดำเนินโครงการ
- (๗) องค์การสวัสดิการสังคมรายงานผลการดำเนินโครงการ
- (๘) การรายงาน การติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ

กรณีองค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ

- (๑) องค์การสวัสดิการสังคมจัดทำโครงการเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ
- (๒) สถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุลใหญ่ สถานกงสุล หรือสำนักงานการค้าและเศรษฐกิจ ไทย - ไทยเป ให้ข้อคิดเห็นก่อนนำเสนอโครงการให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ)
- (๓) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติสรุปโครงการ วิเคราะห์โครงการ และจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาก่อนการโครงการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ เพื่อตรวจสอบ วิเคราะห์และให้ความเห็นต่อโครงการดังกล่าว
- (๔) จัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ
- (๕) หลังจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาอนุมัติจ่ายเงินสนับสนุนโครงการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติจะแจ้งองค์กรยืนยันจัดทำสัญญารับเงินและเบิกจ่ายเงินในห้วงการสวัสดิการสังคม
- (๖) องค์การสวัสดิการสังคมดำเนินโครงการ
- (๗) องค์การสวัสดิการสังคมรายงานผลการดำเนินโครงการ

๒) ขั้นตอนการจัดทำโครงการระบบกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น

(๑) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หรือสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร จัดเวทีระดับความคิดเห็น เพื่อให้ได้โครงการที่จะเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ โดยดำเนินการช่วงปลายปีงบประมาณของแต่ละปี

(๒) ส่วนกลางแจ้งวงเงินที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จัดสรร จากนั้นจังหวัด/กรุงเทพมหานคร จัดประชุมคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี และพิจารณาแผนงบบริหารจัดการกองทุนฯ

(๓) จังหวัด/กรุงเทพมหานครพิจารณากลับกรองโครงการ

(๔) จังหวัด/กรุงเทพมหานครจัดประชุมคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการเชิงประเด็นและเชิงพื้นที่

(๕) จังหวัด/กรุงเทพมหานครจัดส่งแบบการเสนอโครงการฯ รายงานการประชุม พร้อมหนังสือ นำส่งให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

(๖) จังหวัด/กรุงเทพมหานครจัดทำสัญญารับเงินอุดหนุนกับองค์การสวัสดิการสังคมที่ได้รับการสนับสนุน และรับเงินสนับสนุนเพื่อดำเนินโครงการ

(๗) องค์การสวัสดิการสังคมดำเนินโครงการ

(๘) องค์การสวัสดิการสังคมรายงานผลการดำเนินโครงการ

(๙) ติดตามการดำเนินโครงการเชิงประเด็นและเชิงพื้นที่ตามแบบฟอร์มติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินกองทุนฯ (แบบ กสส.๐๔) และตรวจสอบเอกสารทางการเงินให้ตรงกับรายละเอียดตามสัญญารับเงินฯ ที่คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ อนุมัติ

๑.๕ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑.๕.๑ การได้รับการจัดสรรประมาณของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดังตารางที่ ๑ - ๑ จะเห็นว่า กองทุนฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณลดลง ทั้งนี้เนื่องจากวิกฤติเศรษฐกิจ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ กองทุนฯ ได้รับงบประมาณเป็นเงิน ๗๕ ล้านบาท รวมงบประมาณที่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้รับในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๔๘ - ๒๕๖๖ รวมเป็นเงิน ๑,๙๐๔.๖๐ ล้านบาท

ตารางที่ ๑ การได้รับการจัดสรรงบประมาณของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ปีงบประมาณ (พ.ศ.)	จำนวนเงิน
๒๕๔๘	๓๐ ล้านบาท (เป็นทุนประเดิม)
๒๕๔๙	๓๐ ล้านบาท
๒๕๕๐	๖๐ ล้านบาท
๒๕๕๑	๔๕๐ ล้านบาท
๒๕๕๒	๑๐๐ ล้านบาท
๒๕๕๓	ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณเนื่องจากมีวิกฤติเศรษฐกิจ
๒๕๕๔	๑๐๐ ล้านบาท
๒๕๕๕	๙๐ ล้านบาท
๒๕๕๖	๘๗.๓ ล้านบาท
๒๕๕๗	๘๗.๓ ล้านบาท

ปีงบประมาณ (พ.ศ.)	จำนวนเงิน
๒๕๕๘	๑๑๐ ล้านบาท
๒๕๕๙	๑๑๐ ล้านบาท
๒๕๖๐	๑๑๐ ล้านบาท
๒๕๖๑	๑๑๐ ล้านบาท
๒๕๖๒	๙๐ ล้านบาท
๒๕๖๓	๙๐ ล้านบาท
๒๕๖๔	๙๐ ล้านบาท
๒๕๖๕	๘๕ ล้านบาท
๒๕๖๖	๗๕ ล้านบาท

๑.๕.๒ การสนับสนุนงบประมาณของกองทุน

การสนับสนุนงบประมาณของกองทุน ฯ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ จนถึงปี ๒๕๖๕ สามารถให้การสนับสนุนโครงการขององค์การสวัสดิการสังคมในภาพรวม จำนวน ๑๕,๖๕๒ องค์กร ๑๖,๒๖๒ โครงการ เป็นเงิน ๑,๕๗๗ ล้านบาท แยกออกเป็นการสนับสนุนโครงการในระบบปกติ จำนวน ๘๓๘ องค์กร ๘๙๔ โครงการ เป็นเงิน ๓๔๕ ล้านบาท จำนวนผู้ได้รับประโยชน์ ๑,๒๙๙,๒๘๖ คน และระบบการกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น จำนวน ๑๔,๘๑๖ องค์กร ๑๕,๓๖๘ โครงการ เป็นเงิน ๑,๕๗๗ ล้านบาท จำนวนผู้ได้รับประโยชน์ ๔,๖๕๘,๘๒๙ คน

สำหรับการสนับสนุนงบประมาณของกองทุน ฯ ในปี ๒๕๖๖ (ต.ค. ๖๔ – ก.ค. ๖๖) สามารถให้การสนับสนุนโครงการขององค์การสวัสดิการสังคมในภาพรวม โดยสนับสนุนในระบบการกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น จำนวน ๗๘๕ องค์กร ๘๐๗ โครงการ เป็นเงิน ๔๗.๘๑๙ บาท ผู้ได้รับประโยชน์ ๑๑๗,๕๐๐ คน ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ การสนับสนุนของกองทุน ฯ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ	การสนับสนุนของกองทุนฯ	องค์กร	โครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับประโยชน์ (คน)
พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๕	ระบบปกติ	๘๓๘	๘๙๔	๓๔๕	๑,๒๙๙,๒๘๖
	ระบบกระจาย	๑๔,๘๑๖	๑๕,๓๖๘	๑,๒๓๒	๔,๖๕๘,๘๒๙
รวมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๕		๑๕,๖๕๒	๑๖,๒๖๒	๑,๕๗๗	๕,๙๕๘,๑๑๕
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖					
(ต.ค. ๖๕ – ก.ค. ๖๖)	- ส่วนกลาง	๒	๒	๐.๘๐๐	๒๙๐
	- ต่างประเทศ	๒	๒	๐.๘๗๓	๑๖๒
	ระบบกระจาย	๗๘๗	๘๐๗	๔๗.๘๑๙	๙๓,๒๙๘
รวมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		๗๙๑	๘๐๗	๔๘.๔๗๒	๙๓,๗๕๐
รวมทั้งสิ้น		๑๖,๔๔๓	๑๗,๐๖๙	๑,๖๒๖	๕,๒๔๖,๙๖๖

๑.๕.๓ ประเภทองค์การสวัสดิการสังคม และกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากกองทุน

๑. ประเภทองค์การสวัสดิการสังคม

(๑) องค์การสาธารณประโยชน์ องค์การภาคเอกชนที่ได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) องค์การสวัสดิการชุมชน องค์การภาคประชาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่สมาชิกในชุมชน และที่ได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๓) หน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมเป็นผู้จัดสวัสดิการสังคม โดยองค์การสวัสดิการสังคมดังกล่าวมีสิทธิขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมได้

๒. กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากกองทุน

คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ได้วางข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายเป็นผู้รับบริการสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายที่เข้าข่ายสมควรได้รับบริการสวัสดิการสังคมจากองค์การสวัสดิการสังคม โดยกลุ่มเป้าหมายลำดับที่ ๑ - ๑๔ เป็นไปตามข้อกำหนดฯ และกลุ่มเป้าหมายที่ ๑๕ - ๑๘ เป็นกลุ่มเป้าหมายตามโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคม และโครงการด้านผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม ดังนี้

- (๑) กลุ่มเด็กและเยาวชน
- (๒) กลุ่มผู้หญิง
- (๓) กลุ่มครอบครัว
- (๔) กลุ่มผู้สูงอายุ
- (๕) กลุ่มคนพิการ
- (๖) กลุ่มคนเรื้อรอน
- (๗) กลุ่มแรงงานข้ามชาติ และแรงงานต่างด้าว
- (๘) กลุ่มแรงงานนอกระบบ
- (๙) กลุ่มคนจากจังหวัดชายแดนภาคใต้
- (๑๐) กลุ่มผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ป่วยเอดส์และผู้ได้รับผลกระทบ
- (๑๑) กลุ่มคนที่มีปัญหาสถานะบุคคลและกลุ่มชาติพันธุ์
- (๑๒) กลุ่มคนไทยในต่างประเทศ
- (๑๓) กลุ่มผู้ที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรม
- (๑๔) กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ
- (๑๕) กลุ่มผู้ด้อยโอกาส
- (๑๖) กลุ่มสมาชิกองค์การสวัสดิการชุมชน หรือองค์การสาธารณประโยชน์
- (๑๗) กลุ่มอาสาสมัคร
- (๑๘) กลุ่มวิทยากร และเจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการ

๑.๕.๔ ผลการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกองทุน

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้เข้าสู่ระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกระทรวงการคลังได้พิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม รอบสิ้นปีบัญชี ๒๕๕๑ – ๒๕๖๕ ของทุนหมุนเวียน ผลการประเมินการดำเนินงานกองทุน ฯ ดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ ผลการประเมินการดำเนินงานกองทุน ฯ รอบสิ้นปีบัญชี ๒๕๕๑ – ๒๕๖๕ ของทุนหมุนเวียน

ปีบัญชี	คะแนน
๒๕๕๑	๔.๐๒๔๙
๒๕๕๒	๔.๔๒๙๖
๒๕๕๓ (ได้รับรางวัลทุนหมุนเวียนประสิทธิภาพ ด้านการปฏิบัติการดีเด่น)	๔.๓๗๔๓
๒๕๕๔	๓.๕๐๗๘
๒๕๕๕	๓.๕๖๑๔
๒๕๕๖	๓.๘๑๘๙
๒๕๕๗ (อยู่ในระดับดีเด่นและได้รับรางวัลผลการดำเนินงานดีเด่น และรางวัลการพัฒนาดีเด่น)	๔.๕๒๑๙
๒๕๕๘	๔.๒๓๑๖
๒๕๕๙	๔.๗๐๘๘
๒๕๖๐	๔.๒๐๑๒
๒๕๖๑	๔.๒๕๔๗
๒๕๖๒	๔.๓๒๓๙
๒๕๖๓	๔.๒๙๗๙
๒๕๖๔	๔.๕๖๓๘
๒๕๖๕	๔.๖๘๓๐

๑.๖ การติดตามและการประเมินผลสำเร็จของโครงการ

๑.๖.๑ การลงพื้นที่เพื่อติดตามผลโครงการของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและกรุงเทพมหานคร

๑. จัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเป็นประจำทุกปี โดยในการติดตามผลโครงการให้ใช้แบบการติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (แบบ กสส.๐๔) ที่กรมฯ กำหนด โดยในส่วนของจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ให้ผู้แทนคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดร่วมติดตามและประเมินผลฯ ทุกครั้ง

๒. ให้ผู้แทนคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้คำแนะนำแก่องค์กรสวัสดิการสังคมในกรณีที่มีปัญหาอุปสรรคระหว่างดำเนินการ เช่น การขอขยายเวลาดำเนินโครงการ การเปลี่ยนแปลงสถานที่จัดกิจกรรม เป็นต้น และรายงานผลการลงพื้นที่ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม หรือคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานครทราบทุกครั้ง

๓. ให้ติดตามผลการนิ้องค์การสวัสดิการสังคมไม่จัดทำ หรือจัดทำโครงการเลยระยะเวลา ที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ หรือคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/ กรุงเทพมหานคร และสัณญารับเงินอุดหนุนกำหนด ควรให้คำแนะนำในการคืนเงินกองทุน ทั้งนี้ ให้จัดทำประวัติ องค์การในกรณีดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลรายงานผล ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ หรือคณะอนุกรรมการ บริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ทราบทุกครั้ง

๔. ติดตามผลเพื่อสอบถามสาเหตุของการไม่ส่งรายงานผลโครงการและการใช้จ่ายเงิน ตามแบบ กสส.๐๓

๑.๖.๒ การประเมินผลสำเร็จของโครงการที่ได้รับเงินจากกองทุนให้ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และกรุงเทพมหานคร ดำเนินการดังนี้

๑. การประเมินผลสำเร็จของโครงการ ให้ดำเนินการภายหลังสิ้นสุดโครงการทุกโครงการที่ได้รับ การสนับสนุนจากกองทุนฯ และวิเคราะห์ผลสำเร็จจากรายงานผลโครงการฯ ตามแบบ กสส.๐๓ และผลจากการ ลงพื้นที่เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการฯ ตามแบบ กสส.๐๔

๒. ในกรณีที่ไม่สามารถลงพื้นที่เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการด้วยเหตุใด ๆ ให้ประเมินผลสำเร็จของโครงการจากแบบ กสส.๐๓ และประสานงานกับองค์กรเพื่อขอข้อมูลผลสำเร็จเพิ่มเติม

๓.การประเมินผลสำเร็จ ให้เน้นปัจจัยที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ ประโยชน์ที่ กลุ่มเป้าหมายได้รับ ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความยั่งยืนของโครงการ ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว ให้สรุปผลการประเมินฯ เพื่อรายงานต่อผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ทราบต่อไป

๔. สรุปผลการประเมินผลสำเร็จของโครงการที่ได้รับการสนับสนุนในภาพรวม ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ไปยังกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ภายในวันที่ ๑๐ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

บทที่ ๒

ทิศทางแผนการพัฒนาแผนกองทุน
ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

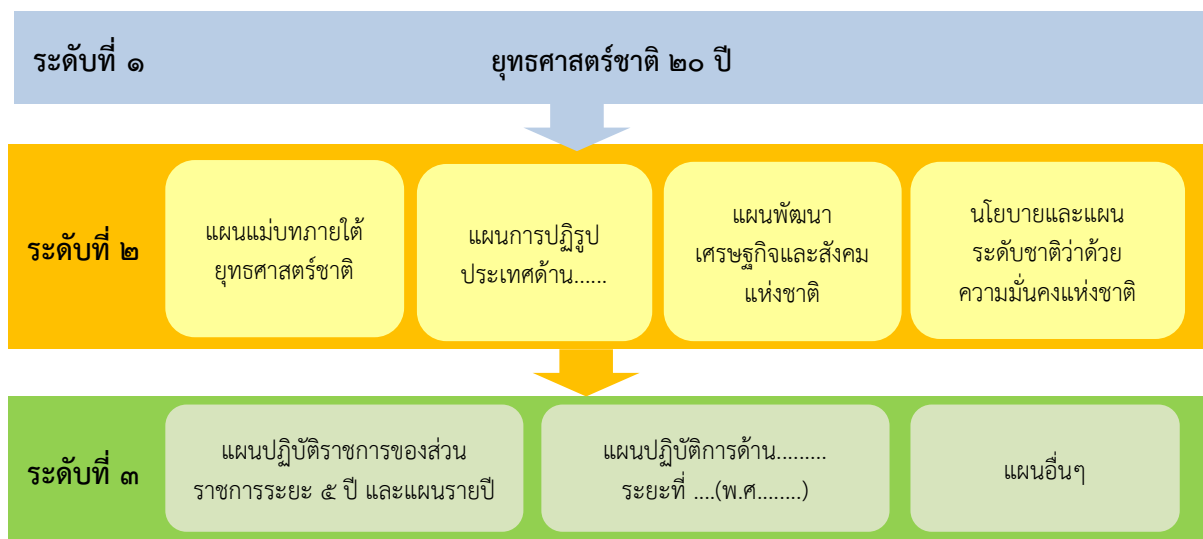
บทที่ ๒

ทิศทางแผนการพัฒนาแผนกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ในส่วนนี้เป็นการกล่าวถึงทิศทางแผนการพัฒนาแผนกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยคำนึงถึงทิศทางการพัฒนาประเทศจากยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๒.๑ กรอบยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้อง

กรอบยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในที่นี้จะพิจารณาความสอดคล้องกับแผนและนโยบายในการพัฒนาประเทศ ซึ่งมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบในการจำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย แผนระดับที่ ๑ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และแผนความมั่นคง รวมทั้งนโยบายประเทศไทย ๔.๐ และแผนระดับที่ ๓ ได้แก่ แผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด หรือจัดทำขึ้นตามพันธกิจหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ เช่น แผนของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ แผนบูรณาการ รวมถึงแผนปฏิบัติการทุกระดับ โดยความสัมพันธ์ของแผนทั้ง ๓ ระดับแสดงตามแผนภาพที่ ๒



ภาพที่ ๓ ระดับของแผนและนโยบายในการพัฒนาประเทศ

ที่มา : ปรับปรุงจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๒)

โดยรายละเอียดของกรอบยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน การขับเคลื่อนเพื่อบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการพัฒนาแผนกองทุนฯ มี ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม ออบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และมีพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ ซึ่งมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย
- ๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๓) การพัฒนา สังคมและครอบครัวไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น คือ (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย (๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และ (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดยแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทย ๙ มีความเกี่ยวข้อง ใน ๔ ประเด็น ได้แก่

๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ประกอบด้วย (๑) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อม ให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ (๒) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ (๓) ช่วงวัยแรงงาน ยกระดับ ศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ (๔) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ

๒) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย (๑) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ (๒) การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท (๔) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (๕) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยใน

ภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก (๖) การวาง พื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ (๗) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม โดย (๑) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ (๒) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี (๔) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดีและ (๕) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

๔) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดย (๑) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย (๒) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีรัฐ ภาคเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๓) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และ (๔) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินงานตามแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในแง่หนึ่งได้ให้ความสำคัญกับการป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาทุนมนุษย์ ครอบครัว ชุมชนตลอดช่วงชีวิต สิ่งนี้ย่อมทำให้มนุษย์ที่เริ่มจากครอบครัวและขยายวงกว้างออกไปถึงครอบครัว ชุมชน และสังคมได้รับการพัฒนาให้มีชีวิตที่ดีขึ้น จนนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ๑) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร
- ๒) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน
- ๓) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ประเด็น คือ (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ (๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี (๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม และ (๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเอง และการจัดการตนเอง โดยแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทยฯ มีความเกี่ยวข้องใน ๒ ประเด็น ได้แก่

๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดย (๑) ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก (๒) ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค (๓) กระจายการถือครองที่ดินและการเข้าถึงทรัพยากร (๔) เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทยให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัยในการทำงาน (๕) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม (๖) ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสโดยตรง (๗) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และ (๘) สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง

๒) การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดย (๑) สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกันและมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ (๒) การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ (๓) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคมและภาคประชาชน (๔) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม (๕) สนับสนุนการพัฒนาบนฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม และ (๖) สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อสร้างสรรค์

ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้มุ่งเน้นการจัดสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนทั้งในด้านการช่วยเหลือทางสังคม บริการทางสังคม ประกันสังคม และการส่งเสริมหุ้นส่วนทางสังคม โดยการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานที่มีการกิจด้านสวัสดิการสังคม สิ่งนี้ย่อมทำให้ประชาชนได้รับหลักประกันขั้นพื้นฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพ การทำงาน/ประกอบอาชีพ และบริการทางสังคม เป็นต้น จนทำให้มีชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติให้น้อยลงได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนา ที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล เปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาส ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และโปร่งใส ปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
- ๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ
- ๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น คือ (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กกะทัดรัด เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาประเทศ (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น และ (๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค โดยแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทยฯ มีความเกี่ยวข้องใน ๕ ประเด็น ได้แก่

๑) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ การบริหารจัดการภาครัฐมีความสอดคล้อง เชื่อมโยง และ มีการจัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลการใน

ทุกระดับ เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนา การจัดทำนโยบาย และการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

๒) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับการกิจ ส่งเสริมให้ประชาชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมทั้งมีการถ่ายโอนภารกิจที่สำคัญ และการกระจายอำนาจ ในระดับที่เหมาะสม เพื่อให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็ง

๓) ภาครัฐมีความทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดี คนเก่งทำงานในภาครัฐ พัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ และสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๕) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับมีเท่าที่จำเป็น ทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการพัฒนา การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำด้านต่าง ๆ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๑.๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals: SDGs เป็นเป้าหมายที่ประเทศไทย และสมาชิกสหประชาชาติรวม ๑๙๓ ประเทศ ครอบคลุมวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. ๒๐๓๐ (๒๐๓๐ Agenda for Sustainable Development) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งมีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย ดังภาพที่ ๒ เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง



ภาพที่ ๔ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

ที่มา : ภาพจาก ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Move) (๒๕๖๔)

ประเด็นสำคัญของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายย่อยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานสวัสดิการสังคม ดังนี้

- เป้าหมาย จัดความยากจนในทุกรูปแบบทุกที่
- เป้าหมาย สร้างหลักประกันให้คนมีชีวิตที่มีคุณภาพ และส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนทุกเพศทุกวัย
- เป้าหมาย สร้างหลักประกันให้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและครอบคลุม และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน
- เป้าหมาย ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน และครอบคลุม และการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน
- เป้าหมาย ลดความไม่เท่าเทียมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ
- เป้าหมาย สนับสนุนสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน จัดให้มีการเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับทุกคน และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และมีความครอบคลุมในทุกระดับ

๒.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติถือเป็นแผนระดับชาติที่มีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งในแต่ละแผนจะจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ที่คำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนนโยบายแห่งรัฐ รวมถึงสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและโลกอย่างรอบด้านเพื่อนำมากำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม โดยปัจจุบันอยู่ในช่วงเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ที่จะใช้ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ประกอบด้วย หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ และโมเดลเศรษฐกิจ BCG โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งได้มีการกำหนด “หมุดหมาย (Milestones)” ไว้ ๑๓ หมุดหมาย โดยหมุดหมายที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาฯ โดยตรงคือ หมุดหมายที่ ๙ หมุดหมายที่ ๑๒ และหมุดหมายที่ ๑๓ โดยมีรายละเอียดดังนี้

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ (เหมาะสม) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ ครूरเรือนยากจนข้ามรุ่นมีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมจนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ทุกครัวเรือนที่มีสถานะยากจนข้ามรุ่นในปี ๒๕๖๖ หลุดพ้นจากความยากจนข้ามรุ่นภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ อัตราการเข้าเรียนสุทธิของเด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นเติบโตไปเป็นแรงงานที่มีทักษะ หรือสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ เด็กปฐมวัยในครัวเรือนร้อยละ ๒๐ ที่ยากจนที่สุด มีปัญหาน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์" ไม่เกินร้อยละ ๘ และพัฒนาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์" ไม่เกินร้อยละ ๕

เป้าหมายที่ ๒ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมมีค่าไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ โดยดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมประกอบด้วย ๓ มิติ โดยมีตัวชี้วัดในแต่ละมิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยเด็ก

- อัตราการเข้าถึงบริการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย (๐ - ๒ ปี) เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐

มิติที่ ๒ ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยแรงงาน

- แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกำลังแรงงานรวม
- จำนวนผู้ที่อยู่ในระบบการออมเพื่อการเกษียณภาคสมัครใจที่ภาครัฐจ่ายสมทบเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐๐
- แรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานทุกประเภทได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน

มิติที่ ๓ ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงวัย

- สัดส่วนผู้สูงอายุที่ยากจนลดลงเหลือไม่เกินร้อยละ ๔
- สัดส่วนของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงที่เข้าถึงบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เพิ่มขึ้นเป็นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น เพื่อสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมต่อการเติบโตของเด็ก โดยให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเฉพาะเจาะจงในกลุ่มมีข้อจำกัดด้านศักยภาพ พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้นผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน การหางานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครัวเรือน บริบทพื้นที่ และทิศทางการพัฒนาประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ พัฒนากลไกการแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นในระดับพื้นที่ มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพ และเพิ่มบทบาทของหน่วยงานส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นในการแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นรวมทั้งบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนา โดยใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลในการระบุครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น ปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ แนวทางการดำเนินการ ปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด ในการลดปัญหาความยากจนข้ามรุ่นอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ สนับสนุนครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นให้สามารถเลี้ยงดูเด็กตั้งแต่ครรภ์มารดาจนถึงปฐมวัยได้อย่างมีคุณภาพ พัฒนาระบบการให้เงินอุดหนุนเพื่อสนับสนุนการเลี้ยงดูเด็กให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการแก้ไขปัญหามีสิทธิที่ตกหล่น ปรับใช้วิธีการจ่ายเงินอุดหนุนแบบมีเงื่อนไข รวมทั้งปรับปรุงหลักเกณฑ์และสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ จัดสรรเงินอุดหนุนและทรัพยากรที่จำเป็นแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาในโรงเรียนและการเรียนรู้นอกห้องเรียน ทั้งแหล่งเรียนรู้บนพื้นที่กายภาพและพื้นที่เสมือนจริง

หรือออนไลน์ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการเฝ้าระวัง และติดตามช่วยเหลือเด็กยากจนให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือการพัฒนาทักษะอาชีพตามความเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๓ การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก เพิ่มการเข้าถึงสถานรับเลี้ยงเด็ก ๐ - ๒ ปี ที่มีคุณภาพ เพื่อให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองของเด็กสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยที่เด็กยังอยู่อาศัยกับพ่อแม่ได้ โดยสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่มีความพร้อมขยายการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครอบคลุมเด็กอายุ ๐ - ๒ ปี และส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กที่มีคุณภาพในชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับวัยแรงงาน พัฒนาระบบประกันสังคมให้สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานนอกระบบ โดยการปรับปรุงรูปแบบการจ่ายเงินสมทบและสิทธิประโยชน์ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่น พร้อมทั้งส่งเสริมการออมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับวัยเกษียณอายุ ด้วยการจูงใจให้แรงงานนอกระบบเข้าร่วมระบบการออมภาคสมัครใจ ปรับปรุงเงื่อนไขด้านการออมและสิทธิประโยชน์เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสามารถออมและได้ผลประโยชน์ในอัตราที่เพิ่มขึ้น รวมถึงพัฒนาระบบบริการข้อมูลทางการเงินเพื่อการเกษียณ ตลอดจนปรับปรุงหรือจัดทำกฎหมายเพื่อพัฒนาระบบการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานให้ครอบคลุมการจ้างงานรูปแบบใหม่ ให้ผู้ที่อยู่ภายใต้การจ้างงานแบบชั่วคราว หรือการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจแพลตฟอร์มสามารถได้รับความคุ้มครองที่เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับลูกจ้างตามกฎหมาย

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๓ ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ มุ่งสนับสนุนระบบสวัสดิการทางเลือกที่จัดโดย อปท. และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการบูรณาการข้อมูลด้านสวัสดิการและเงินช่วยเหลือทั้งหมดของผู้สูงอายุ เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อนและเอื้อต่อการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากจน พร้อมทั้งเพิ่มการเข้าถึงบริการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง โดยการเพิ่มศักยภาพของบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และสนับสนุนบทบาทของ อปท. สถานบริการเอกชน ผู้ดูแลอิสระ และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนสนับสนุนการปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้เหมาะสม โดยเฉพาะในผู้สูงอายุที่ยากจน ควบคู่กับการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีทางเลือกของที่อยู่อาศัยที่หลากหลาย ทั้งบ้านพักสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ และที่อยู่อาศัยที่ออกแบบเพื่อผู้สูงอายุ อย่างเพียงพอต่อความต้องการ

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ บูรณาการระบบความคุ้มครองทางสังคม โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดความคุ้มครองทางสังคมร่วมกัน การกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นในการจัดความคุ้มครองทางสังคมให้ชัดเจน รวมถึงการเชื่อมโยงฐานข้อมูลให้ทุกหน่วยงานสามารถทำงานบนฐานข้อมูลเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อลดความทับซ้อนระหว่างโครงการ/มาตรการ เพิ่มความเพียงพอของสิทธิประโยชน์ และลดการตกหล่นของกลุ่มเปราะบาง ทั้งคนพิการ คนไร้บ้าน ผู้ที่มีปัญหาซ้ำซ้อน และผู้ที่ประสบความเดือดร้อน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ ปรับปรุงรูปแบบการจัดความคุ้มครองทางสังคม ให้ทุกกลุ่มคนได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมบนฐานของความยั่งยืนทางการคลัง โดยการประเมินผลทุกโครงการ/มาตรการอย่างรัดกุม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ/มาตรการ พร้อมทั้งยกเลิกหรือลดทอนงบประมาณของโครงการ/มาตรการที่ไม่มีผลกระทบหรือมีผลกระทบต่ำ เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง ตลอดจนส่งเสริมการจัดความคุ้มครองทางสังคมแบบ

ร่วมจ่ายโดยเฉพาะในกลุ่มที่มีศักยภาพ สนับสนุนให้ อบท. มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้แก่คนในพื้นที่ และ
จูงใจให้คนเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๓ จัดทำระบบการเยียวยาช่วยเหลือในภาวะวิกฤต กำหนดระดับ แนวทาง
และช่องทางการจัดสรรการเยียวยาช่วยเหลือ ทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน พร้อมทั้งจัดเตรียม
ฐานข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย แหล่งงบประมาณเบื้องต้น ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง
ส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้พร้อมช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ
สังคม และภัยพิบัติต่าง ๆ อย่างทัน่วงที่และมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๕ การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม

กลยุทธ์ย่อยที่ ๕.๑ พัฒนาระบบข้อมูลรายบุคคล ที่ครอบคลุมประชากรจากครัวเรือนยากจน
ข้ามรุ่นทุกคนเป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงข้อมูลที่สำคัญต่อการลดความยากจนข้ามรุ่น และการบูรณาการความ
คุ้มครองทางสังคม พร้อมทั้งวางรากฐานให้ข้อมูลชุดนี้เป็นข้อมูลตัวอย่างซ้ำในระยะยาวของประเทศที่มีการ
จัดเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

กลยุทธ์ย่อยที่ ๕.๒ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล ในการออกแบบนโยบาย/
มาตรการ และการติดตามประเมินผล เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนข้ามรุ่นเป้าหมาย จัดสวัสดิการทางสังคม
อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงแบ่งปันข้อมูลต่อภาคส่วนอื่น ๆ ทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ
เพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็น
สำหรับโลกยุคใหม่มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการ
เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ดัชนีพัฒนาการเด็กสมัยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๘๘ ณ สิ้นสุดแผน ฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของนักเรียนที่มีสมรรถนะไม่ถึงระดับพื้นฐานของทั้ง ๓ วิชาในแต่ละกลุ่ม
โรงเรียนลดลง ร้อยละ ๘ เมื่อสิ้นสุดแผน ฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ทักษะชีวิตและเยาวชนไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ เมื่อสิ้นสุดแผน ฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะ
เพิ่มเป็นร้อยละ ๓๐

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ผลผลิตแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ จำนวนผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความยากจนหลายมิติลดลงร้อยละ ๒๐ ของ
จำนวนผู้สูงอายุที่ยากจนต่อปี

เป้าหมายที่ ๒ กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต

เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีความสามารถในการแข่งขันของสภาเศรษฐกิจโลก ๖ ด้านทักษะ คะแนน
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ เมื่อสิ้นสุดแผน ฯ

เป้าหมายที่ ๓ ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ การประเมินสมรรถนะผู้ใหญ่ในระดับนานาชาติ ของคนไทยในทุกด้านไม่ต่ำกว่า
ค่าเฉลี่ยของประเทศที่เข้ารับการประเมิน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ กลุ่มประชากรอายุ ๑๕ - ๒๔ ปี ที่ไม่ได้เรียน ไม่ได้ทำงาน หรือไม่ได้ฝึกอบรม
ไม่เกินร้อยละ ๕ เมื่อสิ้นสุดแผน ฯ

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ พัฒนาเด็กช่วงตั้งครรภ์ถึงปฐมวัยให้มีพัฒนาการรอบด้าน โดยการเตรียมความพร้อมพ่อแม่ผู้ปกครองและสร้างกลไกประสานความร่วมมือ เพื่อดูแลหญิงตั้งครรภ์ให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพ และดูแลเด็กให้มีพัฒนาการสมวัย ตั้งแต่อายุในครรภ์ - ๖ ปี การพัฒนาครูและผู้ดูแลเด็กปฐมวัยให้มีความรู้และทักษะการดูแลที่เพียงพอ มีจิตวิทยาการพัฒนาการของเด็กปฐมวัย สามารถทำงานร่วมกับผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ยกย่องสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ได้มาตรฐาน และจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นกลไกการพัฒนาเด็กปฐมวัยรายพื้นที่ที่มีคุณภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดูแลปกป้องเด็กปฐมวัย ให้มีพัฒนาการที่ดี รอบด้าน สติปัญญาสมวัย โดยการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคประชาสังคม และภาคเอกชน รวมถึงพัฒนาระบบสารสนเทศเด็กรายบุคคลเพื่อการส่งต่อไปยังสถานศึกษาและการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติโดยนำร่องกับสถานศึกษาที่มีความพร้อม และมีมหาวิทยาลัยในพื้นที่สนับสนุนความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ การยกระดับการอาชีวศึกษา โดยการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มอาชีพ ผู้ประกอบการและสถาบันอุดมศึกษาสายปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามความต้องการของตลาดงาน มีการยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวนความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อนสมรรถนะวิชาชีพครู ปรับปรุงระบบวัดและประเมินผู้เรียนให้มีความหลากหลายตามสภาพจริง ตลอดจนมีการประเมินการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลและยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๓ พัฒนาผู้เรียนระดับอุดมศึกษาให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคตและการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดย ปฏิรูประบบอุดมศึกษาและการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปตามอุปสงค์ โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน มีการปรับระบบประกันคุณภาพอุดมศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมรับผิดชอบและระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ส่งเสริมบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการแก้ปัญหาภาวะการถดถอยของการเรียนรู้จากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ รวมทั้งส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาบุคลากร รองรับการพัฒนาที่เข้าใจบริบทสังคมและชุมชนในท้องถิ่น การเชื่อมโยงระบบและกลไกการทำงานวิจัย ของเครือข่ายวิจัยกับศูนย์ความเป็นเลิศทั้งในต่างประเทศ เพื่อรวมนักวิจัยและนักเทคโนโลยีชั้นนำในระดับโลกทำงานพัฒนาและต่อยอดงานวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาทำงานร่วมกับนักวิจัยและผู้ประกอบการ สตาร์ทอัพ ในรูปแบบบริษัทโฮลดิ้งเพื่อการพัฒนาธุรกิจฐานนวัตกรรม รวมถึงผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาทำงานวิจัยร่วมกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคการผลิตและบริการให้สามารถปรับสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ นวัตกรรม และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนายวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต โดยส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม ทั้งการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานในอนาคต และมีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้

เกิดความสะดวกรวดเร็วกว่าผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะสามารถต่อยอดสู่การทำงาน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีการรับรองมาตรฐาน ปรับรูปแบบการทำงานในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคล่องตัวในการทำงานได้ทุกที่

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๕ พัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลเมืองมีคุณค่าของสังคม โดยพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลังของสังคม ให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา ที่สั่งสมมาตลอดช่วงชีวิตสู่คนรุ่นหลังเพื่อให้เกิดการสืบสานและต่อยอดการพัฒนาสังคมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับคนต่างวัย ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้ทำงานตามศักยภาพ และการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ ให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุแก่คนวัยอื่น ๆ รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมรองรับการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษา ฝึกอบรม และร่วมจัดการเรียนรู้ตามโลกสมัยใหม่ที่ครอบคลุมทั้งความสามารถในงาน ทักษะในการใช้ชีวิต สมรรถนะดิจิทัล การแก้ปัญหา การมีแนวคิดของผู้ประกอบการ รวมถึงความสามารถในการบริหารตัวเอง และการบริหารคนเพื่อนำทักษะของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ และกลไกการสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้ พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของแรงงาน และการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิต และห่วงโซ่มูลค่าตามรายอุตสาหกรรมของการผลิตและบริการ เป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง กำหนดมาตรการในการผลิตกำลังคนแบบเร่งด่วนโดยจัดการศึกษารูปแบบจำลอง ในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านปัญญาประดิษฐ์ และด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยกำหนดมาตรการจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้สถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคเอกชนโดยเฉพาะผู้ประกอบการ Startup สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีสาระที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่ม ครอบคลุมทุกพื้นที่ เข้าถึงได้ง่ายทั้งพื้นที่กายภาพ และพื้นที่เสมือนจริง สร้างสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง เช่น สื่อทางเลือกสำหรับผู้พิการทางสายตาและผู้พิการทางการได้ยิน รวมถึงสนับสนุนกลุ่มประชากรที่มีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจให้เข้าถึงสื่อในราคาที่เข้าถึงได้ การพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของประเทศ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ที่สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภททั้งในระบบสายสามัญ สายอาชีพ การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ตั้งแต่มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา และนอกระบบ เพื่อสร้างความคล่องตัว และเปิดทางเลือกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกระดับ กำหนดมาตรการจูงใจให้ประชาชนพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยจัดให้มีแหล่งเงินทุนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ การพัฒนาเครดิตการฝึกอบรมสำหรับคนทุกกลุ่ม การจัดสรรสิทธิพิเศษในการเข้ารับบริการฝึกอบรม การเข้าชมแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมให้เอกชนที่ผลิตนวัตกรรมทางการศึกษา จัดทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยกำหนดเงื่อนไขการให้ใช้ผลิตภัณฑ์โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ โดยจัดทำข้อมูลและส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางเส้นทางการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายในอนาคตของตนเอง และสามารถเทียบโอนประสบการณ์ได้ ทั้งนี้ ให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกกระดับให้มีความเข้าใจและมีสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษที่มีความต้องการที่ซับซ้อน

หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในองค์ประกอบดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ ๔๐ ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า ๐.๘๒

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพในการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อย ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐจากการควบคุม มาเป็นการกำกับดูแลหรือเกิดความสะดวกรวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ พร้อมทั้ง ปรับกระบวนการทำงานภาครัฐ โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ โดยกำหนดเป้าหมายการบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จในทุกบริการที่ภาครัฐ ยังต้องดำเนินการให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ระดับนโยบาย แผนงบประมาณ กำลังคน และการติดตามประเมินผล ให้เป็นเอกภาพและมุ่งเป้าหมายร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อย ทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ โดยปรับบทบาทและภารกิจใหม่ให้รองรับแนวทางการพัฒนาประเทศและสถานการณ์ในอนาคต ส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างภาครัฐ อัตรากำลัง งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง ให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพในการบริหารของส่วนราชการและจังหวัด และแก้ไขปรับปรุงพัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ ให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจของส่วนราชการ และการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดกลไกที่สามารถให้หน่วยงานภาครัฐสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานหรือสร้างนวัตกรรมโดยไม่ติดอยู่ภายใต้กรอบเงื่อนไขของกฎระเบียบเดิมโดยเร็วเป็นอันดับแรก

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อย ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตาม

ประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทางและรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีความรู้ ทัศนคติ และทักษะ มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม โดยเฉพาะด้านทัศนคติ จริยธรรม องค์ความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบ การประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพ ในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็นและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ โดยภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการบังคับใช้กฎหมายที่จริงจัง อำนาจความสะดวกแก่และประชาชน ในการพัฒนาและปฏิรูปกฎหมายที่มีเป้าหมายที่วัดได้ในการให้เกิดความอยู่ดีมีสุขของคนไทย และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งกำหนดให้มีหน่วยงานกลางดำเนินการเร่งรัดการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายล้าสมัย ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็น ซ้ำซ้อน หรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน และการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐ โดยเฉพาะกฎหมายที่ขัดกับการพัฒนาธรรมาภิบาลดิจิทัลในทุกระดับ และกฎหมายที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินการของภาครัฐที่ต้องมุ่งเป้าร่วมกันในการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้ง จัดให้มีการพัฒนาและบูรณาการฐานข้อมูลกลางด้านกฎหมายของประเทศที่มีการจำแนกประเภทตามการใช้งานของประชาชนและผู้ประกอบการที่มีความสะดวก เข้าถึงได้ และเข้าใจง่าย

๒.๑.๔ แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทย ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๗)

แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทย ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๗)) ได้ใช้แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคม ๔ ระบบ ประกอบด้วย การบริการทางสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม และการส่งเสริมหุ้นส่วนทางสังคม แนวคิดการจัดการความเสี่ยงทางสังคม (Social Risk Management) มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ความเสี่ยงทางสังคม เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า โดยลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหาย โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “มุ่งสู่สวัสดิการคุณภาพเพื่อชีวิตที่มั่นคงของคนในสังคมไทย” ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ การจัดการสวัสดิการสังคม ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

แผนงานที่ ๑ การสร้างหลักประกันทางสังคมโดยเสมอภาคแก่คนตลอดช่วงชีวิต

ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในทุกช่วงวัยอย่างครอบคลุมและเสมอภาค ทั้งในด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ การมีงานทำและมีรายได้ และที่อยู่อาศัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการศึกษาและการดูแลเด็ก/เยาวชน เพื่อให้สวัสดิการแก่คนในสังคมไทยทุกช่วงวัย สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่เป็นกลุ่มเปราะบาง และเสี่ยงที่จะจกหล่นจากการศึกษา รวมถึงเด็กและเยาวชนที่ตกหล่นจากการศึกษาไปแล้ว จำเป็นต้องมีการติดตาม เพื่อให้เด็กและเยาวชนกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ดำเนินการส่งเสริมให้เกิดศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด พื้นที่สาธารณะ ในทุกระดับ เพื่อให้ประชาชนทุกช่วงวัยใช้บริการ อีกทั้งเป็นการใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์กับคนในสังคม จัดทำข้อมูลให้เข้าถึงได้อย่างสะดวกและมีข้อมูลที่จำเป็นอย่างครบถ้วน สนับสนุนการศึกษาที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง อำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่มีความต้องการพิเศษ เช่น จัดทำข้อมูลเพื่อรองรับการใช้งานของคนพิการทางสายตา เป็นต้น

ให้ความสำคัญตั้งแต่ในช่วงวัยตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการจัดสวัสดิการให้แก่พ่อแม่ตั้งแต่อันตั้งครรภ์จนเติบโตถึงช่วงอายุตั้งแต่ ๐ - ๖ ปี สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครัวตั้งแต่แรกเกิด เช่น สนับสนุนให้ทั้งบิดาและมารดา สามารถเลี้ยงบุตรอย่างเท่าเทียม สนับสนุนสวัสดิการเงินอุดหนุนเด็กแรกเกิดแบบถ้วนหน้า เพิ่มศูนย์เลี้ยงดูเด็กเล็กทั่วประเทศ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้อย่างสมวัย ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น เน้นการส่งเสริมเด็กให้เข้าถึงสิทธิในการเรียนรู้ การฝึกทักษะที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่โลกของการทำงาน สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ห่างไกลได้รับการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างรอบด้าน สนับสนุนสวัสดิการอาหารเช้า/กลางวัน รวมทั้งสนับสนุนด้านการเดินทาง และอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนแก่นักเรียนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ช่วงวัยแรงงาน เน้นการส่งเสริมให้เข้าถึงการพัฒนา ยกระดับทักษะของแรงงาน (Re - Skill, Up - Skill) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และช่วงวัยผู้สูงอายุ เน้นการส่งเสริม สร้างโอกาสให้สามารถเข้าถึงสิทธิที่ตอบสนองความต้องการจำเป็น อย่างเสมอภาค เท่าเทียม ทั่วถึง และเป็นธรรม เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตได้ท่ามกลางสถานการณ์ทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ด้านสุขภาพ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณสุขแก่ประชาชนทุกช่วงวัยที่เหมาะสมได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน การเพิ่มศักยภาพของบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัย นำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดีแก่ประชาชน การสร้างความตระหนักในการรอบรู้ด้านสุขภาพและมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง รวมทั้งการเพิ่มพูน ยกระดับทักษะการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในการให้บริการสุขภาพที่ได้มาตรฐาน ลดต้นทุนการเข้าถึงการบริการสุขภาพ ลดต้นทุน และสนับสนุน Long term care แก่ประชาชนทุกช่วงวัย และเพิ่มเติมสวัสดิการให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น สวัสดิการผ้าอนามัยฟรี สวัสดิการการลาคลอด ให้ปรับวันลาคลอดเป็น ๑๘๐ วัน จัดสรรสถานที่เพื่อการปั๊มนมบุตรและเลี้ยงดูบุตรในสถานประกอบการ/หน่วยงาน ดำเนินการด้านนโยบายและสวัสดิการเพื่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (ภัยพิบัติ/โรคระบาด)

ด้านการมีงานทำและรายได้ เน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่ตรงตามความต้องการของแรงงานในระบบและนอกระบบ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ การเสริมสร้างทักษะที่สำคัญในยุคปัจจุบัน ลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำในสังคม กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มแรงงาน ผลักดันให้เกิดค่าแรงที่เป็นธรรม ผลักดันให้เกิดสวัสดิการด้านการลาคลอดและสามารถลาเพื่อเลี้ยงบุตรได้ทั้งชายและหญิง รวมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มการเสริมสร้างทักษะใหม่ (Re - skill) และการยกระดับศักยภาพ ทักษะ (Up - skill) ของประชาชนทุกช่วงวัยที่มีความพร้อมในการทำงาน การฝึกทักษะอาชีพในการหารายได้มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ การรวมกลุ่มอาชีพและตลาดงานที่เหมาะสมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล ความ

ต้องการของตลาดแรงงานและเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ การยกระดับรายได้ของผู้สูงอายุให้ได้รับสิทธิบำนาญแห่งชาติ การสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะทางการเงิน ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออม เพิ่มความยืดหยุ่นและสิทธิประโยชน์ของระบบประกันสังคม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเอง ครอบครัวในช่วงวิกฤต ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรทุกสาขาอาชีพและทุกช่วงวัย อันนำไปสู่การจัดความยากจนอย่างยั่งยืน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำระบบฐานข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้สนับสนุนการให้ความช่วยเหลือแบบมุ่งเป้า

ด้านที่อยู่อาศัย เน้นการสร้างหลักประกันที่อยู่อาศัยให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ให้มีที่อยู่อาศัยตามความต้องการขั้นพื้นฐาน มีความมั่นคงปลอดภัย รวมถึงสร้างโอกาสผู้มีรายได้น้อยให้เข้าถึงแหล่งเงินกู้ยืมอย่างเสมอภาค และส่งเสริมรูปแบบที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับผู้ที่มีรายได้น้อย ส่งเสริมให้เกิดการจัดการสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยที่ดี พัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายในที่อยู่อาศัย ให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างปลอดภัย และมีชีวิตที่ดี

เป้าหมายแผนงาน คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยได้รับหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานโดยเสมอภาค

ตัวชี้วัดแผนงาน

๑. ร้อยละของเด็กที่เข้าถึงการศึกษภาคบังคับเพิ่มขึ้น
๒. ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของแรงงานมีอาชีพและชีวิตที่มั่นคง
๔. ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีศักยภาพมีงานทำ และรายได้เหมาะสม
๕. ร้อยละของประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีความมั่นคงในที่อยู่อาศัย

แนวทางการพัฒนา

๑. การสร้างหลักประกันทางการศึกษาแก่ประชาชนทุกช่วงวัย
 - การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเด็กตั้งแต่ช่วงตั้งครรภ์ถึงปฐมวัยให้มีพัฒนาการสมวัย และมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
 - การพัฒนาทักษะวัยรุ่น/วัยเรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑
 - การส่งเสริม สนับสนุน สร้างโอกาสในการเรียนรู้แก่วัยแรงงานให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
 - การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในกลุ่มผู้สูงอายุให้มีทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิต
 - การส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาแก่ประชาชนตลอดช่วงชีวิต
 - การพัฒนาระบบเฝ้าระวังทั้งในโรงเรียนและชุมชน เพื่อป้องกันเด็กตกหล่น และการติดตามช่วยเหลือเด็กให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือพัฒนาทักษะตามความเหมาะสม
๒. การพัฒนาหลักประกันสุขภาพให้มีคุณภาพ
 - การส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพแก่ประชาชนทุกช่วงวัย
 - การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีองค์ความรู้ในการดูแลสุขภาพ
 - การส่งเสริมการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในกลุ่มผู้สูงอายุ
 - การจัดบริการสุขภาพแก่วัยแรงงาน
 - การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการสาธารณสุขที่สะดวก และรวดเร็ว
 - การบูรณาการความร่วมมือในการให้บริการสุขภาพที่ได้มาตรฐาน
๓. การสร้างอาชีพและรายได้ที่มั่นคง

- การพัฒนาข้อเสนอด้านแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
 - สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
 - การพัฒนา และยกระดับทักษะแรงงาน (Re-Skill, Up-Skill) ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ
 - การสร้างหลักประกันสำหรับแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
 - การส่งเสริมอาชีพและสร้างโอกาสการเข้าถึงงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ
 - การส่งเสริม สร้างทักษะทางการเงินพร้อมรับสภาวะวิกฤต และระบบการออมรองรับวัยสูงอายุ
 - การนำระบบฐานข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการให้ความช่วยเหลือแบบมุ่งเป้า
 - ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
๔. การสร้างหลักประกันด้านที่อยู่อาศัยที่มั่นคง
- การส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ทุกคนมีที่อยู่อาศัยที่ได้มาตรฐาน
 - การเสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงระบบการเงินเพื่อที่อยู่อาศัย
 - การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายในที่อยู่อาศัย
 - การจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีของที่อยู่อาศัย

แผนงานที่ ๒ การพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มผลิตภาพ

ให้ความสำคัญกับการเพิ่มสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเปราะบางหรือกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (Target Group) อาทิ คนยากจน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ กลุ่มผู้ไม่มีสัญชาติ แรงงานผู้หญิง และผู้สูงอายุ เป็นต้น ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความมั่นคงในการทำงาน และแก้ปัญหาการตกหล่นเข้าไม่ถึงสิทธิในกลุ่มเปราะบาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านสุขภาพ เน้นการส่งเสริมให้กลุ่มเปราะบาง เช่น คนยากจน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และกลุ่มผู้ไม่มีสัญชาติ สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพขั้นพื้นฐาน การเพิ่มมาตรฐานการบริการสุขภาพที่เหมาะสม รวมถึงการจัดบริการสุขภาพให้กับผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงในชุมชน การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพแบบบูรณาการ รวมถึงการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการและผู้สูงอายุให้สามารถใช้ชีวิตได้เฉกเช่นคนปกติทั่วไป

ด้านการศึกษา เน้นการเข้าถึงสวัสดิการด้านการศึกษา การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการเตรียมความพร้อมกลุ่มเด็กและเยาวชนที่อยู่ในครอบครัวยากจน เด็กพิการ เด็กกำพร้า เด็กชาติพันธุ์ และเด็กไร้สัญชาติ เป็นต้น ให้มีโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้น้อยลง รวมถึงการป้องกัน การติดตามและแก้ปัญหาเด็กตกหล่นและเข้าไม่ถึงการศึกษา เด็กที่ออกจากการศึกษากลางคันให้กลับเข้าสู่สถานศึกษา หรือสร้างความรู้ ฝึกทักษะให้เด็กเหล่านี้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ และมีอาชีพสร้างรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้

ด้านการมีงานและรายได้ เน้นการเพิ่มสวัสดิการที่มั่นคงให้กับวัยแรงงาน โดยการสร้างงานสร้างรายได้พื้นฐาน ความมั่นคงในอาชีพให้กับกลุ่มแรงงานผู้หญิง แรงงานต่างด้าว และแรงงานที่มีฐานะยากจน ตลอดจน ให้ความช่วยเหลือครัวเรือนยากจนแบบมุ่งเป้า โดยการจัดสวัสดิการสังคมเชิงป้องกัน (Protective Welfare) ในการให้ความช่วยเหลือในเบื้องต้นให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ จากนั้นทำการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สามารถพึ่งตนเองได้ ซึ่งทีมสหวิชาชีพจะใช้กระบวนการจัดการรายกรณี (Case Management) ในการสำรวจข้อมูลเชิงลึก วางแผน ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไข พัฒนา และฟื้นฟูตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแบบองค์รวม

การส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของคนพิการในสถานประกอบการ/หน่วยงาน ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อำนวยความสะดวกแก่คนพิการในการทำงาน และการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งทำการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคล/ครอบครัว เกิดการปรับเปลี่ยน จนฟื้นคืนไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ และร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศ

เป้าหมาย ประชาชนเปราะบางมีชีวิตที่มั่นคงและร่วมผลักดันการพัฒนาประเทศ

ตัวชี้วัดแผนงาน

๑. ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงเข้าถึงบริการสุขภาพเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐
๒. ร้อยละของนักเรียนยากจนเข้าถึงการศึกษาเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐
๓. ร้อยละของครอบครัวผู้มีรายได้น้อยได้รับการพัฒนาศักยภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. การขยายและพัฒนาหลักประกันสุขภาพแก่กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ
 - การพัฒนาข้อเสนอ แนวทาง และมาตรฐานการบริการสุขภาพที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ
 - ส่งเสริม สนับสนุนการเข้าถึงบริการสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติ คนไร้สัญชาติ และผู้ตกหล่น
 - การส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพแก่คนพิการ เหยื่อความรุนแรง และผู้มีภูมิคุ้มกันบกพร่อง
 - การจัดบริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในชุมชน
๒. การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
 - การส่งเสริม สนับสนุนให้เด็กชาติพันธุ์ เด็กต่างด้าว และเด็กไร้สัญชาติมีโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
 - การสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่นักเรียนในครอบครัวยากจน
 - การส่งเสริมการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนพิการ
๓. การพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้แก่ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย
 - การพัฒนา และเพิ่มทักษะ (Re-Skill, Up-Skill) ครอบครัวผู้มีรายได้น้อยให้มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
 - การสร้างโอกาสให้คนพิการสามารถเข้าถึงอาชีพและมีรายได้ในการดำรงชีพ
 - การส่งเสริมให้นากระบวนการจัดการรายกรณีมาใช้ให้ความช่วยเหลือครอบครัวผู้มีรายได้น้อยแบบมุ่งเป้าหมาย

แผนงานที่ ๓ การเสริมพลังเครือข่ายสู่สังคมสวัสดิการ

ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มของประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ในการจัดตั้งเป็นองค์กรตามกฎหมาย และจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมความรับผิดชอบทางสังคมของภาคธุรกิจ (CSR) รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายให้มีความรู้ ทักษะในการจัดสวัสดิการสังคม/พร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน/วิกฤต และสร้างสำนึกของความเป็นพลเมือง สนับสนุนให้เกิดการเปิดพื้นที่ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมมือกันทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม การส่งเสริมหุ้นส่วนทางสังคมของภาคธุรกิจ (CSR) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมจัดสวัสดิการสังคมให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและชุมชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในทุกสภาวะ ทั้งในสถานการณ์ปกติ และฉุกเฉิน/วิกฤต

สร้างสำนึกความเป็นพลเมือง ความรับผิดชอบต่อสังคม การเสียภาษี ส่งเสริมบทบาทของผู้มีจิตอาสา อาสาสมัคร การรวมตัวเป็นองค์กรประชาสังคม และจัดสรรงบประมาณส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ เชื่อมฐานข้อมูลองค์กร/บริการของภาคเอกชนกับรัฐ เพิ่มบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสวัสดิการสังคมให้ประชาชนในพื้นที่ให้มากขึ้น ควรแสวงหาความร่วมมือกับภาคเอกชน และภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งมีศักยภาพสูงมาก มาปรับใช้ในการแสวงหาผู้ตกหล่น รวมทั้งพัฒนากลไกการดำเนินงาน การบริหารจัดการ การบูรณาการในการทำงานกับทุกภาคส่วนทั้งส่วนกลาง ทบวงโครงสร้าง หน่วยงานรัฐท้องถิ่นเพื่อความเป็นไปได้ในการมีบทบาทมากขึ้นในการติดตามและการบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงการขึ้นทะเบียนธุรกิจนอกระบบต่าง ๆ

เป้าหมาย ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมสร้างสังคมสวัสดิการ

ตัวชี้วัด ร้อยละของเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. การสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและชุมชนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและร่วมเป็นหุ้นส่วนการจัดสวัสดิการสังคม
๒. การส่งเสริม สนับสนุนการจัดตั้งองค์กร/ศูนย์ และเชื่อมประสานเครือข่ายทุกระดับเพื่อการจัดสวัสดิการสังคม
๓. การส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม
๔. การเตรียมความพร้อมเครือข่ายพร้อมรับสถานการณ์วิกฤต
๕. การยกระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่
๖. การกระจายอำนาจสู่ระดับท้องถิ่น ร่วมกับการบูรณาการของคนในสังคม องค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แผนงานที่ ๔ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการสังคม

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบสนับสนุนในการขับเคลื่อนงานด้านสวัสดิการสังคม ทั้งการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ แบบบูรณาการ เช่น ข้อมูลสวัสดิการสังคมในทุกกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลภาคี เครือข่ายในส่วนกลางและพื้นที่ เพื่อให้เป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ทางสังคม การพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และการผลักดันให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมเข้ารับรองมาตรฐาน การปฏิบัติงาน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับบริการที่มีคุณภาพ และได้รับความช่วยเหลือที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นอย่างแท้จริง ทำการจัดทำ พัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย การเงิน การคลังเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เกิดความคล่องตัว ลดความซ้ำซ้อน และไม่เป็นอุปสรรค ในการทำงานทั้งในส่วนกลางและพื้นที่

เป้าหมาย ประเทศมีระบบและการจัดการสวัสดิการสังคมที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. มีข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย การเงิน การคลังที่สอดคล้องกับปัจจุบัน
๒. ร้อยละของนักสังคมสงเคราะห์และผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมที่มีมาตรฐานการให้บริการ
๓. จำนวนนักสังคมสงเคราะห์และผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ/หรือหน่วยงานด้านสุขภาพและสาธารณสุขระดับตำบล อย่างน้อย ๑ คน
๔. มีระบบฐานข้อมูลกลางด้านสวัสดิการสังคมที่เชื่อมโยงทุกระดับและพร้อมใช้งาน

แนวทางการพัฒนา

๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายด้านสวัสดิการสังคม
๒. การพัฒนาระบบการเงิน การคลังเพื่อการจัดสวัสดิการสังคม
๓. การส่งเสริมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมที่มีศักยภาพอย่างเพียงพอ
๔. การปรับปรุง พัฒนา และเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมระดับประเทศและพื้นที่ให้สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๕. การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวก วามสะดวกในการจัดสวัสดิการสังคมและลดความซ้ำซ้อน
๖. การปรับปรุงระบบการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม

๒.๑.๕ ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้คำนึงถึงทิศทางการพัฒนาและกรอบการดำเนินงานทั้งจากภายนอกตั้งแต่ระดับโลกไปจนถึงระดับภูมิภาค ซึ่งได้มีการขับเคลื่อนงานผ่านอนุสัญญา พันธกรณีและกรอบทางนโยบายและทางกฎหมายที่จะนำไปสู่การตอบสนองเป้าหมายที่เป็นสากล ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่จะต้องบรรลุภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ นอกจากนี้ กรอบแนวทางของยุทธศาสตร์ฯ ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคมและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยได้กำหนดช่วงเวลาการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ให้อยู่ในระยะเดียวกัน รวมถึงกำหนดประเด็นการขับเคลื่อนและการผลักดันนโยบายทางสังคม และตัวชี้วัดความสำเร็จของยุทธศาสตร์ฯ ที่คำนึงถึงความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์และรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมทุกมิติในอนาคต ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ “สร้างสังคมดี คนมีคุณภาพ” ซึ่งความสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพคน ครบถ้วน ชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสร้างระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย : ครอบครัวสามารถดูแลสมาชิกในครอบครัวได้ครบถ้วนไทยเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมตามแต่ละช่วงวัย

ตัวชี้วัด

- ๑) ดัชนีความเข้มแข็งของครอบครัวไทยเพิ่มขึ้น
- ๒) จำนวนนโยบายครอบครัวที่ได้รับความเห็นชอบจากกลไกระดับชาติ
- ๓) ร้อยละของนโยบายหรือมาตรการด้านครอบครัวที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- ๔) ร้อยละของครอบครัวที่มีทักษะด้านครอบครัว (Family Literacy)

เป้าหมาย : เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาให้เจริญเติบโตเต็มศักยภาพและมีพัฒนาการสมวัย

ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ผ่านมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ
- ๒) ร้อยละของนโยบายหรือมาตรการที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) ร้อยละของครอบครัวที่มีเด็กปฐมวัยที่ได้รับเงินอุดหนุนเด็กแรกเกิด

เป้าหมาย : เด็กและเยาวชนมีทักษะที่สอดคล้องกับโลกในศตวรรษที่ ๒๑ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศมากขึ้น

ตัวชี้วัด

๑) จำนวนนโยบายหรือมาตรการที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะเด็กและเยาวชนเพื่อรองรับใน
โลกศตวรรษที่ ๒๑

๒) ร้อยละของนโยบายหรือมาตรการที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับโลกใน
ศตวรรษที่ ๒๑ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) ร้อยละของเด็กที่มีทักษะที่สอดคล้องกับโลกในศตวรรษที่ ๒๑

๔) ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

๕) ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

เป้าหมาย : วัยแรงงานมีความพร้อมทุกมิติในการเป็นผู้สูงอายุที่สามารถพึ่งพาตนเองได้

ตัวชี้วัด

๑) จำนวนนโยบายหรือมาตรการที่สนับสนุนวัยแรงงานให้มีความพร้อมในการเป็นผู้สูงอายุที่
มีคุณภาพ

๒) ร้อยละของนโยบายหรือมาตรการที่สนับสนุนวัยแรงงานให้มีความพร้อมในการเป็น
ผู้สูงอายุที่มีคุณภาพที่นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) ร้อยละของวัยแรงงานที่มีความพร้อมในการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ

๔) ร้อยละของวัยแรงงานที่มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมตามมาตรฐานที่อยู่อาศัยขั้นพื้นฐาน

เป้าหมาย : ผู้สูงอายุที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีงานทำและมีรายได้ที่เหมาะสม

๒) จำนวนนโยบายหรือมาตรการที่สนับสนุนผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตด้วยตนเองได้

๓) ร้อยละของผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ

เป้าหมาย : ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ในทุกมิติ

ตัวชี้วัด

๑) มีแผนแม่บทชุมชนเข้มแข็ง

๒) จำนวนนวัตกรรมทางสังคมในการพัฒนาเมือง/ชุมชน

๓) ชุมชนได้รับการรับรองสิทธิชุมชนตามรัฐธรรมนูญปี ๒๕๖๐

๔) มีกลไกให้ชุมชนสามารถจัดการทรัพยากรและทุนชุมชนโดยชุมชน

๕) ระบบสวัสดิการชุมชนได้รับการรองรับสถานะทางกฎหมาย

๖) ชุมชนเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. ๑ สามารถวางแผนชีวิตครอบครัวและทำบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม โดยผลักดัน
นโยบาย/มาตรการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนครอบครัวให้สามารถเลี้ยงดูเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพ มีคุณธรรม
จริยธรรมพร้อมทั้งมีทักษะทางสังคม ทักษะการคิดวิเคราะห์และสามารถแก้ไขปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะ

การปรับตัวและยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำ และการมีจิตสำนึกในการเป็นพลเมืองโลก และพลเมืองดิจิทัล และมีความเข้าใจในปัญหาเพื่อส่งเสริมศักยภาพของเด็กอย่างเหมาะสม รวมถึงกำหนดมาตรการที่ส่งเสริมให้สามารถดูแลสมาชิกในครอบครัวในช่วงวัยอื่นได้อย่างมีคุณภาพ ไม่กระทบต่อรายได้และการทำงาน สามารถประนีประนอมสัมพันธ์ภาพของสมาชิกครอบครัวระหว่างรุ่น รวมถึงมีการจัดระบบสนับสนุนครอบครัวอื่น ๆ อาทิ การส่งเสริมให้มีศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน ทั้งในสถานที่ ทำงานภาครัฐ ภาคเอกชน และศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียนในชุมชนตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างเพศในการทำบทบาทหน้าที่ ในครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน และรูปแบบครอบครัวที่หลากหลาย อาทิ ครอบครัวสามรุ่น ครอบครัวข้ามรุ่น ครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว ครอบครัวเพศเดียวกัน เป็นต้น และมีการจัดทำฐานข้อมูลกลางด้านสังคมระดับบุคคล และระดับครอบครัว

๒. เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชน จัดให้มีรูปแบบและระบบการสร้างความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ ในชุมชนและท้องถิ่นให้สามารถพึ่งพาและจัดการตนเองได้โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของชุมชนไปสู่การเป็นชุมชนเมืองและชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท รวมถึงการอยู่อาศัยในแนวตั้งที่มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นในประเด็นการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ การสร้างความปลอดภัยและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในพื้นที่ และมีการเปิดเวทีสาธารณะชุมชนที่เป็นพื้นที่จริงและพื้นที่ดิจิทัล เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพคนในชุมชนให้สามารถนำความรู้ท้องถิ่นและความรู้สมัยใหม่มาแก้ปัญหาในชุมชน รวมถึงยกระดับการบริหาร จัดการสวัสดิการชุมชนให้มีความยั่งยืนและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรับผิดชอบร่วมกันในชุมชน

๓. สร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมและทางกายภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย โดยทุกครอบครัวจะต้องได้สิทธิ หรือโอกาสที่จะมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมตามมาตรฐานที่อยู่อาศัยขั้นพื้นฐาน และมีโอกาสเลื่อนขั้นการมีที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพดีขึ้นเหมาะสมกับความต้องการและฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และอาชีพ ด้วยการส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการลงทุนและระบบการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยที่ครอบคลุมและให้โอกาสคนทุกกลุ่มเข้าถึง รวมทั้งเปิดโอกาสให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาที่อยู่อาศัยไปพร้อมกับสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และเคารพกันและกันบนพื้นฐานความหลากหลายทางด้านความคิด ศาสนา วัฒนธรรม ความถนัด เพศและอายุ พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและการใช้สื่อกระแสหลักและกระแสรอง ในการเสนอแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละพื้นที่ รวมถึงผลักดันมาตรการให้คนได้เข้าถึงการจัดสวัสดิการที่สนองต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานและได้รับการคุ้มครองความปลอดภัย อาทิ การจัดศูนย์ดูแลเด็กก่อนวัยเรียนและศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในชุมชน เป็นต้น มาตรการด้านความมั่นคงครอบคลุมด้านโอกาสในการทำงาน ด้านการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพด้านการขนส่งสาธารณะ ด้านบริการดูแลสุขภาพขององค์กรของครอบครัวที่เข้าถึงได้ง่าย เป็นต้น มาตรการในการสร้างความสำนึกความเป็นเจ้าของของคนในพื้นที่ โดยจัดให้มีพื้นที่สาธารณะในการทำกิจกรรมส่วนตัวและกิจกรรมทางสังคม รมรณรงค์ให้คนมีทัศนคติเชิงบวกต่อความหลากหลายในพื้นที่ และสนับสนุนการพัฒนาระบบโครงสร้างขั้นพื้นฐานที่มีการออกแบบและใช้นวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของคนทุกกลุ่มได้อย่างอิสระดำเนินเชื่อมโยงกัน

๔. เตรียมความพร้อมของคนทุกกลุ่มวัยเพื่อเป็นผู้สูงอายุที่สามารถพึ่งพาตนเองได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีรวมทั้งสร้างระบบและกลไกเพื่อรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก โดยเฉพาะการสร้างความรู้และความตระหนักให้คนทุกช่วงวัยมีความพร้อมทุกมิติในการเป็นผู้สูงอายุทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อาทิ การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม การพัฒนาระบบการออมที่เหมาะสมกับวัย

แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ธนาคารเวลา การปรับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งด้านกายภาพและด้านรูปแบบกิจกรรม เป็นต้น การให้ครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วมในการขัดเกลาด้านเศรษฐกิจให้กับเด็ก (Economic Socialization) เพื่อสร้างทักษะจัดการตนเองทางการเงิน การผลักดันให้วัยแรงงานมีการลงทุนในรูปแบบต่างๆ หรือการเข้าสู่ระบบการออมเพื่อวัยเกษียณทั้งแบบบังคับและแบบสมัครใจ และการประเมินตนเองทางสุขภาพกายและสุขภาพจิตเพื่อลดโอกาสการตกอยู่ในภาวะพึ่งพิง การจัดระบบพัฒนาและยกระดับศักยภาพทักษะการทำงานของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่องที่รองรับการพลิกผันทางดิจิทัลแลเศรษฐกิจใหม่ รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตที่บ้าน ในชุมชน และนอกชุมชนได้อย่างปลอดภัยและเข้าถึงกิจกรรมด้านสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างอิสระ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

เป้าหมาย : ประชากรกลุ่มเป้าหมายมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต

ตัวชี้วัด

- ๑) สัดส่วนประชากรกลุ่มเปราะบางและกลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่เข้าถึงมาตรการคุ้มครองทางสังคม
- ๒) ร้อยละของนโยบายหรือมาตรการที่เกี่ยวข้องกับประชากรกลุ่มเปราะบางและกลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
- ๓) ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพิ่มขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน

๑. พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
โดยผลักดันและพัฒนามาตรการด้านต่างๆ ให้ตอบสนองความต้องการและปัญหาของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ครอบคลุมทั้งด้านการคุ้มครองทางเศรษฐกิจและการคุ้มครองจากความเปราะบางทางสังคม ขยายระบบการคุ้มครองทางสังคมในกลุ่มผู้ลงทะเบียนบัตรสวัสดิการแห่งรัฐและผู้ที่ไม่ได้ลงทะเบียนในบัตรสวัสดิการแห่งรัฐซึ่งถือเป็นผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ถูกกำหนดไว้ในระเบียบหรือกฎหมาย รวมถึงกลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคมในรูปแบบใหม่อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี เช่น ผู้ประสบปัญหาจากการค้ามนุษย์ ผู้ได้รับผลกระทบจากการให้ออกจากงานเนื่องจากการแทนที่ของระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ ครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว/ครอบครัวที่ผู้สูงอายุอาศัยลำพังหรืออยู่ด้วยกันลำพัง คนต่างด้าวที่เกิดและเจริญเติบโตและมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจในประเทศไทย ผู้ถูกคุกคามหรือถูกละเมิดความเป็นส่วนตัวอันเกิดจากร่องรอยดิจิทัล (Digital Footprint) เป็นต้น ให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามความจำเป็นพื้นฐาน และคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความยั่งยืนทางการคลัง

๒. พัฒนากลไกการดำเนินงานคุ้มครองทางสังคม ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ กองทุน ทบวงกลไกทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติถึงระดับชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการจัดบริการหรือสวัสดิการสังคมมากขึ้น

๓. ผลักดันการปรับปรุงระบบภาษี ให้สามารถเป็นแหล่งรายได้สำหรับการจัดสวัสดิการสังคมและหลักประกันทางสังคม โดยสนับสนุนการขยายฐานภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้ครอบคลุมและมีมาตรการที่ส่งเสริมให้ผู้มีเงินได้เข้ามาในระบบภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเพิ่มขึ้น การกระจายอำนาจทางการคลัง การปรับปรุงที่มาของงบประมาณในการจัดระบบคุ้มครองทางสังคมให้มีความครอบคลุม ทั้งถึงและเพียงพอ

๔. การเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายของ พม. กับระบบฐานข้อมูลผู้ลงทะเบียนบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ให้เชื่อมโยงในระดับบุคคลและระดับครอบครัว และเพิ่มเติมการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประสบปัญหาทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมภาคีเครือข่ายอย่างเป็นระบบสู่การเป็นหุ้นส่วนทางสังคม

เป้าหมาย : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- ๑) มีแผนการดำเนินงานระยะยาวในการพัฒนาการทำงานกับเครือข่าย
- ๒) ร้อยละของแผนงานโครงการตามแผนการดำเนินงานระยะยาวที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมตามระยะเวลาที่กำหนด
- ๓) มีฐานข้อมูลภาคีเครือข่ายที่ครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมาย : ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสังคมอย่างเป็นระบบที่ให้ผลตอบแทนทางด้านสังคมบนพื้นฐานความรับผิดชอบเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมมีประเด็นปัญหาทางสังคมร่วมกัน

ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละภาคีเครือข่ายภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสังคมอย่างเป็นระบบที่ให้ทางสังคมเพิ่มขึ้นผลตอบแทนทางด้านสังคม
- ๒) ร้อยละของธุรกิจที่เป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมมีประเด็นปัญหาทางสังคมส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานทางสังคมเพิ่มขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สร้างระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ โดยวิเคราะห์ภาคีเครือข่ายที่มีอยู่เดิมและภาคีเครือข่ายที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาและลงทุนทางสังคม รวมถึงจัดระดับภาคีเครือข่ายและพัฒนาระบบการทำงานที่มีความเชื่อมโยงกัน

๒. สร้าง พัฒนา และนำความร่วมมือรูปแบบใหม่มาใช้ในการนำร่องและดำเนินงานกับภาคีเครือข่าย โดยเฉพาะวิสาหกิจเพื่อสังคม โดยมีการประเมินครอบคลุมทั้งด้านความเสี่ยง ด้านการดำเนินงานรวมถึงมีการติดตามและรายงานผล และปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการลงทุนทางสังคม

๓. พัฒนาความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายภายใต้ประเด็นทางสังคม ที่มีหลากหลายมากขึ้นและกำหนดผลตอบแทนทางสังคมร่วมกัน

๔. สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกู้ยืมเพื่อการพัฒนาสังคมตามขอบเขตของการให้กู้ยืมที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับองค์กรสู่การเป็นผู้นำทางสังคม

เป้าประสงค์ : เป็นผู้นำทางสังคมในการกำหนด กำกับ ดูแล และสนับสนุนงานด้านนโยบายสังคม

เป้าหมาย : พม.เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และมีบุคลากรที่มีคุณภาพและการทำงานแบบมืออาชีพในระดับสากล

ตัวชี้วัด

- ๑) มีแผนบริหารจัดการกำลังคนระยะยาว
- ๒) ร้อยละของหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีการจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูลกลางของกระทรวง

๓) ร้อยละของผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับคุณภาพทางสังคมจากผลการวิจัย

๔) สัดส่วนความสำเร็จของกระบวนการที่ปรับเป็นดิจิทัล

๕) ร้อยละของโครงการที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมาย : ประชาชนได้รับบริการด้านสังคมที่รวดเร็วและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในพื้นที่และปรับสมดุลภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด

๑) มีแผนการกระจายอำนาจของ พม.

๒) ระดับความสำเร็จการเปิดให้ภาคส่วนอื่นเข้ามาดำเนินการบริการสาธารณะภายใต้ภารกิจของ พม.

เป้าหมาย : พม.เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีภาพลักษณ์ที่เป็นองค์กรธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑) สัดส่วนเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำผิดกฎหมายลดลง

๒) ร้อยละของหน่วยงานภายใต้สังกัด พม. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA

แนวทางการดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนบริหารจัดการกำลังคนของ พม. ระยะยาว เตรียมความพร้อมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในทุกสายงานทุกระดับ โดยวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อทิศทางการพัฒนาองค์กร การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาการอบรมภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการทำงาน

๒. ถ่ายโอนภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งมอบบริการ (Service delivery) ให้แก่ อปท. และภาคส่วนต่างๆ ที่มีศักยภาพ อาทิ Outsourcing ให้แก่ภาคเอกชน ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๐ ปีแรก โดยทบทวนและวิเคราะห์ภารกิจหลักที่สำคัญ จำเป็นและมีความคุ้มค่าที่ต้องดำเนินการทั้งในปัจจุบัน รวมถึงภารกิจใหม่ที่มีความจำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในอนาคต และภารกิจบริการทางสังคมที่ท้องถิ่นและภาคเอกชนมีความพร้อมที่จะดำเนินการได้เอง รวมถึงจัดทำแผนการถ่ายโอนภารกิจในแต่ละช่วงเวลา

๓. ปฏิรูปองค์กรให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ โดยปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและทบทวน/ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๔. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสังคมระหว่างประเทศ กำกับดูแลนโยบายที่องค์กรจะต้องดำเนินการตามพันธกรณี อนุสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างประเทศทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี รวมถึงนำองค์ความรู้ที่เป็นมาตรฐานสากลและบรรทัดฐานระหว่างประเทศมาช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม

๕. จัดทำและเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านสังคมที่เป็นปัจจุบันและสากล เป็นที่ยอมรับในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ โดยครอบคลุมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย แนวโน้มและสถานการณ์ทางสังคม องค์ความรู้ และการเตือนภัยทางสังคม และเชื่อมโยงกับข้อมูลและสารสนเทศในระดับชุมชนและตำบล

๖. ใช้ความรู้ นวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กร และนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน เพื่อเป็นองค์กรที่ชาญฉลาด

๗. ยกระดับองค์กรให้เป็นศูนย์กลางนานาชาติ ในการพัฒนาบุคลากรด้านนโยบายสังคม

๘. พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมทั้งการขับเคลื่อนในระดับพื้นที่และการกำหนดนโยบาย ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะการให้ข้อเสนอแนะต่อนโยบายด้านสังคม การเข้าร่วมเวทีสมัชชา การร่วมตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

๒.๑.๖ แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง โดยทำการทบทวนวิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ วิเคราะห์สถานการณ์สังคม วิเคราะห์องค์กรโดยใช้หลัก SWOT Analysis สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และได้นำข้อมูลมาพัฒนาโครงการตามแนวทางที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด ภายใต้หลักการ X-Y-Z โดยการออกแบบโครงการ (X) ที่มีความสอดคล้อง และตอบสนองต่อเป้าหมายของแผนในแต่ละระดับ ได้แก่ เป้าหมายแผนย่อย (Y๑) เป้าหมายแผนแม่บทรายประเด็น (Y๒) และเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้อง (Z) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของแผน “กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐาน พัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง” ซึ่งความสอดคล้องกับแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

แผนงานที่ ๑ การพัฒนาระบบสวัสดิการยกระดับคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายและสังคมอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการคุ้มครองตามสิทธิและสวัสดิการขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบาย ระบบกลไก และมาตรการ การจัดสวัสดิการสังคม ที่มีการพัฒนาสู่การปฏิบัติ
๒. จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
๓. จำนวนกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาศักยภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย ระบบกลไก และมาตรการ การจัดสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง ครอบคลุม และเป็นธรรมในทุกมิติ โดยการกำหนดมาตรฐานการให้ความช่วยเหลือทางสังคมในแต่ละกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมและชัดเจน จัดระบบหรือมาตรการในรูปแบบต่างๆ ให้สามารถคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน

๒. คุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มที่ประสบปัญหาสังคมและภาวะยากลำบากไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ทั้งการคุ้มครองอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ครอบคลุมการจัดโครงการช่วยเหลือทางสังคม ให้สามารถเข้าถึงบริการทางสังคมและสวัสดิการพื้นฐานของภาครัฐได้อย่างมีคุณภาพ โดยใช้กระบวนการสังคมสงเคราะห์เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productive Welfare) รวมถึงการมีมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันไม่ให้ประชาชนตกอยู่ในสถานะเสี่ยงต่อการประสบภาวะยากลำบากและไร้ที่พึ่ง

๓. พัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส สนับสนุนแนวทางการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมการบูรณาการส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อสร้างผลิตภาพ การเข้าถึงปัจจัยพื้นฐาน เช่น ที่อยู่อาศัย ที่ดินทำกิน แหล่งเงินทุน ตลอดจนการใช้ทุนทางสังคม อาทิ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นสถาบันทางสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนสถาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

แผนงานที่ ๒ การเสริมพลังภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการ

เป้าหมาย ทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนมาตรการ กลไก หรือระบบสนับสนุนการทำงานของภาคีเครือข่าย
๒. ร้อยละของภาคีเครือข่ายที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของภาคีเครือข่ายใหม่ที่เข้าร่วมการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น
๔. ร้อยละของภาคีเครือข่ายที่เข้าร่วมการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมและกลไกการทำงานของภาคีเครือข่าย โดยสร้างสังคมแห่งการให้และช่วยเหลือกันและกัน โดยการพัฒนากลไกและระบบสนับสนุนการบริหารจัดการเครือข่ายและอาสาสมัครในระดับชาติ และระดับจังหวัด รวมทั้งส่งเสริมให้มีกลไกเชื่อมโยงกับนโยบายและการบริหารจัดการในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. เสริมสร้างศักยภาพของภาคีเครือข่าย โดยการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และการเสริมพลังทางสังคม บูรณาการการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม เพื่อส่งเสริมให้อาสาสมัครและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนเป็นกลไก การขับเคลื่อนการดำเนินงานในระดับพื้นที่ได้อย่างมีมาตรฐาน

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม โดยการมีส่วนร่วมของ อาสาสมัครและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ทั้งภายใน และภายนอกประเทศ ในการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมและเสริมสร้างแรงจูงใจ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การยกย่องเชิดชู การประกาศเกียรติคุณ การให้ค่าตอบแทนในบางกรณี การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน เป็นต้น

แผนงานที่ ๓ การพัฒนาบริการและประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

เป้าหมาย

๑. งานบริการประชาชนที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น
๒. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงมีความคล่องตัว
๓. บุคลากรมีสมรรถนะสูง ยึดค่านิยมในการทำ งานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนกระบวนการงาน หรือการให้บริการของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีการปรับเปลี่ยนเป็นระบบดิจิทัล

๒. จำนวนองค์ความรู้ งานวิจัย หรือนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและสวัสดิการเพิ่มขึ้น

๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบราชการสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐

๔. ร้อยละของระดับความพึงพอใจในการบริการขององค์กร

๕. ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ

๖. ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๗. ร้อยละความสำเร็จในการผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และฐานข้อมูลที่ทันสมัย พัฒนาและยกระดับกระบวนการบริการประชาชน และการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและฐานข้อมูลที่ทันสมัยโดยการพัฒนาระบบงานการให้บริการประชาชนในระบบดิจิทัล การพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีช่องทางการสื่อสารเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการที่หลากหลาย รวมถึงส่งเสริมและพัฒนา ผู้ใช้งานระบบระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และฐานข้อมูลทั้งบุคลากร และประชาชนกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้และทักษะในการใช้งานและการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล จัดทำคู่มือการใช้งานที่เข้าถึงได้ง่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ (Digital Divide) ของประชาชนกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง และด้อยโอกาสทางสังคม

๒. ส่งเสริมการจัดการความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและ สวัสดิการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อมีส่วนร่วมในการสร้างกระบวนการจัดการความรู้ในทุกระดับเพื่อให้เกิดการศึกษา ค้นคว้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และยกระดับการศึกษาเป็นงานวิจัย พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและทักษะในการจัดการความรู้ การทำงานวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยทั่วประเทศ เพื่อให้เป็นหุ้นส่วนและเป็นเครือข่ายทางวิชาการในการวิจัยด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๓. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง และมีประสิทธิภาพ ยกระดับและพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้รับการยอมรับอย่างเป็นที่ประจักษ์มีการบริหารจัดการอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อความปลอดภัยในที่ทำงานของบุคลากรและผู้รับบริการ เน้นการบริหารองค์กรเชิงยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ มีการประเมินทบทวนปรับปรุง พัฒนากฎหมายให้มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน และการปรับสมดุลองค์กรที่มีความเหมาะสมยืดหยุ่น ส่งเสริมและยกระดับบทบาทองค์กรและภาคส่วนอื่นมีส่วนร่วมในจัดบริการ

๔. บริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ยึดหลักคุณธรรม วางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งภายใต้ระบบคุณธรรม เอื้อต่อการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้าย การวางแผนอัตราากำลังที่เหมาะสมในแต่ละสายงาน ความก้าวหน้าตามสายอาชีพ รวมถึงการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสมกับภาระงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรมีทักษะเรียนรู้ที่ทันสมัย เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม และค่านิยมที่เหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งปัจจุบันและอนาคต โดยส่งเสริมการพัฒนาทักษะและ สมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ (Functional Skillset) ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถทำงานได้หลากหลาย (Multi skillset) และมีทักษะอื่นที่จำเป็น (Soft Skill) เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ ๒๑ เช่น ทักษะในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานกับผู้อื่น การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาการสร้างกรอบความคิด (Growth Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และการไม่ทนต่อการทุจริต

๒.๑.๗ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทยตามวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาตามภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย ๔ ระยะ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน

มีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

การสร้างสังคมคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การพัฒนาประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ สามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากบริการต่างๆ ของภาครัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการรวบรวมและแปลงข้อมูลองค์ความรู้ ของประเทศทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่นให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ ประโยชน์ได้โดยง่ายและสะดวก โดยประชาชนมีความรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับยุทธศาสตร์นี้ เป็นการสร้างสังคมดิจิทัลที่มีคุณภาพ (Digital Society) มุ่งหวังที่จะลดความเหลื่อมล้ำทางโอกาสของประชาชนที่เกิดจากการเข้าถึงไม่ถึงโครงสร้างพื้นฐาน การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่อง เทคโนโลยีดิจิทัล หรือการไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ยังมีราคาแพงเกินไป และให้ ความสำคัญกับการพัฒนาพลเมืองที่ฉลาด รู้เท่าทันข้อมูล และมีความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ โดยสุดท้าย เมื่อโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลพร้อม และพลเมืองดิจิทัลพร้อมแล้ว เทคโนโลยี ดิจิทัลจะเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกกลุ่มผ่านบริการดิจิทัลต่างๆ

เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑. ประชาชนทุกกลุ่มโดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ห่างไกล ผู้สูงอายุ และคนพิการสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๑ ศูนย์ดิจิทัลชุมชนมีบริการอุปกรณ์เชื่อมต่อ และ Free WiFi ครอบคลุมทุกตำบลทั่วประเทศ

๑.๒ สัดส่วนของกลุ่มผู้ใช้อินเทอร์เน็ตที่อายุเกิน ๕๐ ปี เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕

๑.๓ ประชาชนทุกกลุ่ม (โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ทั้งด้านพื้นที่และข้อจำกัดด้านร่างกาย) สามารถใช้บริการภาครัฐได้โดยไม่มีข้อจำกัดด้านพื้นที่ ด้านเวลา และด้านภาษา

๒. ประชาชนทุกคนมีความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิด ประโยชน์ และสร้างสรรค์ (Digital Literacy)

๓. ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษา สาธารณสุข และบริการสาธารณะ ผ่านระบบดิจิทัล

๓.๑ ประชาชนทุกวัยทั่วประเทศ สามารถเข้าถึงบริการการเรียนรู้ระบบเปิดสำหรับมหาชน (MOOC) ได้ตามความต้องการ

๓.๒ ประชาชนทุกพื้นที่สามารถเข้าถึงบริการด้านการให้คำแนะนำด้านสุขภาพ และ วินิจฉัยโรคเบื้องต้น

๓.๓ ประชาชนทุกพื้นที่สามารถเข้าถึงบริการแบบ One Stop Service ที่เกี่ยวข้องกับ ชีวิตประจำวัน ตลอดทุกช่วงอายุตั้งแต่เกิดจนตายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผน และเป็นระบบ จนพัฒนาสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์ โดยลักษณะของบริการภาครัฐหรือบริการสาธารณะจะอยู่ใน รูปแบบดิจิทัลที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ ซึ่งประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึง บริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา และในระยะต่อไป รัฐบาลสามารถหลอมรวมการ

ทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว ภาครัฐจะแปรเปลี่ยนไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างบริการสาธารณะโดยเอกชนและประชาชน เรียกว่า บริการระหว่างกัน (Peer to Peer) ตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล (Universal Design) ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การปกครอง/การบริหารบ้านเมืองและเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างสมบูรณ์

ยุทธศาสตร์นี้ เป็นการมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการทำงานและขั้นตอนการให้บริการ ให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว อำนวยความสะดวกให้ผู้ให้บริการ สร้างบริการของภาครัฐที่มีธรรมาภิบาล และสามารถให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว ผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติ การเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคงของชาติ ผ่านการจัดเก็บ รวบรวม และแลกเปลี่ยนอย่างมีมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และข้อมูล รวมไปถึงการสร้างแพลตฟอร์มการให้บริการภาครัฐ เพื่อให้ภาคเอกชนหรือนักพัฒนาสามารถนำข้อมูลและ บริการของภาครัฐไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมบริการ และสร้างรายได้ให้กับระบบเศรษฐกิจต่อไป

เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑. บริการภาครัฐตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำ
 - ๑.๑ ลดการใช้สำเนาเอกสารในบริการของภาครัฐ (Smart Service)
 - ๑.๒ มีระบบอำนวยความสะดวกผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจ (Doing Business Platform) โดยมีการจัดทำระบบสนับสนุนการดำเนินธุรกิจในช่วงเริ่มต้น

๒. ประชาชนเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวก และเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒.๑ อันดับการประเมินดัชนี Corruption Perception Index ของไทยดีขึ้น ๑๐ อันดับ

๒.๒ ดัชนี e- Participation ใน UN e-Government Index มีอันดับดีขึ้น ๑๐ อันดับ

๓. มีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลภาครัฐ การจัดเก็บและบริหารฐานข้อมูลที่บูรณาการ ไม่ซ้ำซ้อน สามารถรองรับการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑ มีกฎหมาย e-Government ที่มีหลักการครอบคลุมถึงนโยบายและแผนยุทธศาสตร์รัฐบาลดิจิทัล กำหนดและรับรองมาตรฐานบริการดิจิทัลของภาครัฐ การปกป้องข้อมูล ดูแลความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ ติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและมาตรฐาน

๓.๒ มีบริการโครงสร้างพื้นฐานกลางภาครัฐ (Government Shared Infrastructure/Data Center) ผ่านบริการเครือข่ายภาครัฐ (GIN) บริการ G - Cloud และระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์กลางเพื่อสื่อสารในภาครัฐ (Mail Go Thai)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

การพัฒนากำลังคนดิจิทัล หมายถึง การสร้างและพัฒนาบุคลากรผู้ทำงานให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งที่ประกอบอาชีพในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง และทุกสาขาอาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญตามระดับมาตรฐานสากล เพื่อสร้างให้เกิดการจ้างงานที่มีคุณค่าสูงรองรับการพัฒนาประเทศในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

ยุทธศาสตร์นี้ มุ่งเน้นการพัฒนาคนกำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) ขึ้นมารองรับการทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเน้นทั้งกลุ่มคนทำงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตภาพการผลิต (Productivity)

ในระบบเศรษฐกิจ และกลุ่มคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล อย่างไรก็ตามการเตรียมความพร้อมให้ประชาชนทั่วไป ก็เป็นอีกเรื่องที่สำคัญอย่างทัดเทียมกัน

เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑. บุคลากรในวิชาชีพด้านดิจิทัลมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลน หรือมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล

๒. เกิดการจ้างงานแบบใหม่ อาชีพใหม่ ธุรกิจใหม่ จากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน ๒๐,๐๐๐ งาน

๓. บุคลากรผู้ทำงานทุกสาขามีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การสร้าง ความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง มาตรฐาน กฎหมาย กฎระเบียบ และกติกาที่มีประสิทธิภาพทันสมัยและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากลที่เป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศตลอดจนการสร้างความมั่นคงปลอดภัย การสร้างความเชื่อมั่น และการคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภาคส่วน เพื่อก่อให้เกิดการอำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ พร้อมทั้งสร้างแนวทางขับเคลื่อนอย่างบูรณาการ เพื่อรองรับการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต

ยุทธศาสตร์นี้ มุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับผู้ประกอบการ ผู้ทำงาน และผู้ใช้บริการซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยขับเคลื่อนประเทศสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล และเป็นบทบาทหน้าที่หลักของภาครัฐในการอำนวยความสะดวกให้กับทุกภาคส่วน โดยภารกิจสำคัญยิ่งยวดของยุทธศาสตร์นี้ จะครอบคลุมเรื่องมาตรฐาน (Standard) การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวและข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy) การรักษาความมั่นคงปลอดภัย (Cybersecurity)

เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑. ประชาชนและภาคธุรกิจมีความเชื่อมั่น ในการทำธุรกรรมออนไลน์อย่างเต็มรูปแบบ โดยมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตที่ทำธุรกรรมเพิ่มสูงขึ้นต่อเนื่องและมูลค่า e - Commerce เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี

๒. มีชุดกฎหมาย กฎระเบียบที่ทันสมัย เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยผลักดัน Data Protection Law และปรับแก้ไข Computer Crime Law ให้บังคับใช้ได้

๓. มีมาตรฐานข้อมูลที่เป็นสากล เพื่อรองรับการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ในการทำธุรกรรม

๓.๑ ภาคธุรกิจดำเนินธุรกิจภายในและระหว่างประเทศได้สะดวก รวดเร็ว และต้นทุนทำธุรกรรมผ่านสื่อดิจิทัลลดลง

๓.๒ กระบวนการขอใบอนุญาต มีระยะเวลาที่สั้นลงตามเกณฑ์ของกลุ่มผู้นำในดัชนี Ease of Doing Business

๓.๓ มีมาตรฐานด้านข้อมูล และมาตรฐานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยน และเชื่อมโยงข้อมูลภายในหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

๓.๔ อันดับการประเมินวัดดัชนี World Bank's Ease of Doing Business ของไทย ดีขึ้นไม่น้อยกว่า ๕ อันดับ

๒.๒ แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖

จากแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ฉบับที่ผ่านมาได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานบนพื้นฐานสถานการณ์การพัฒนางานสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ และภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุน

ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจากการรับฟังความคิดเห็นของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “กองทุนหลักที่เป็นกลไกสนับสนุน ขับเคลื่อนการพัฒนาและจัดสวัสดิการสังคม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล” ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคม และสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสวัสดิการสังคม อย่างยั่งยืนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. สนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานกองทุน เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้เกิดความเข้มแข็ง และความอยู่ดี มีสุข อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมให้มี ประสิทธิภาพ

ผลผลิตและผลลัพธ์

ผลผลิต

- ๑) มีหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมต่อการจัดสวัสดิการสังคม
- ๒) องค์การสวัสดิการสังคมสามารถนำเงินกองทุนไปใช้ในการจัดสวัสดิการสังคมได้อย่าง ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

ผลลัพธ์

- ๑) องค์การสวัสดิการสังคมมีความพอใจต่อการดำเนินงานของกองทุน ฯ
- ๒) ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการเข้าถึงสวัสดิการที่เหมาะสมและมีความพอใจต่อ โครงการที่กองทุนให้เงินสนับสนุน
- ๓) ข้อร้องเรียนจากองค์การสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองทุนลดลง

ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมอย่างเป็นรูปธรรม และจากการวิเคราะห์ภารกิจของกองทุน ภายใต้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับภารกิจส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ของกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จากปัจจัยต่าง ๆ ที่วิเคราะห์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาศักยภาพเครื่องมือและกลไกกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ๒) พัฒนากลุ ระเบียบ แนวทาง ที่เอื้อต่อการบริหารจัดการกองทุนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

การบริหารและใช้จ่ายเงินกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๒) พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลของกองทุน ฯ
- ๓) พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างการรับรู้ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และบริการกองทุนส่งเสริม การจัดสวัสดิการสังคม

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

องค์การสวัสดิการสังคมมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมการรับรู้และเข้าถึงกองทุนฯ
- ๒) พัฒนาศักยภาพองค์กรสวัสดิการสังคม เพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม

๒.๓ กฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

กฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

๑. พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖

โดยที่มาตรา ๘๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน รวมทั้งรัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ ดังนั้น จึงสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมสวัสดิการสังคม เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดสวัสดิการสังคมทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่นได้เข้าร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึง เหมาะสม และเป็นธรรม

๒. พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้สามารถส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมโดยองค์กรภาคประชาชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของสมาชิก และเกิดระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลในสังคมและชุมชน ตลอดจนการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายการจัดสวัสดิการชุมชน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและการพึ่งพาตนเองของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างทั่วถึง เหมาะสม และเป็นธรรม

๓. พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

เนื่องจากพระราชบัญญัติให้อำนาจกระทรวงการคลั่งรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๔๓ มีบทบัญญัติที่ยังไม่ครอบคลุมการบริหารทุนหมุนเวียน ทั้งกระบวนการ ประกอบกับปัจจุบันได้มีการจัดตั้ง ทุนหมุนเวียนขึ้นเป็นจำนวนมากเพื่อเป็นทุนในการใช้จ่ายบริหารกิจการของหน่วยงานของรัฐให้เกิด ความคล่องตัวทางการเงิน โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน แต่การบริหารทุนหมุนเวียน ยังขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างแท้จริง ดังนั้น เพื่อให้การบริหาร ทุนหมุนเวียน มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง และเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังของรัฐ สมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้งกำกับและบริหารทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๔. ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน ฯ ได้แก่

- ๔.๑ ข้อกำหนด คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนด บุคคลหรือกลุ่ม บุคคลเป้าหมายเป็นผู้รับบริการสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๕๕
- ๔.๒ ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ของทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๔.๓ ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

บทที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์

บทที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์

การทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๗) ประกอบไปด้วย แนวทางในการดำเนินการที่สำคัญคือการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร จัดทำปัจจัย SWOT และการกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix ที่นำไปสู่การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมต่อไป

๓.๑ แนวทางการดำเนินงาน

๓.๑.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเก็บข้อมูลทั้งข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการสังเคราะห์แผนและนโยบาย และการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมมาประกอบการวิเคราะห์กับข้อมูลปฐมภูมิจากการจัดทำแบบสอบถามสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รายละเอียดดังนี้

๓.๑.๒ แบบสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แบบสอบถามความคิดเห็นการทบทวนแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗) เพื่อสำรวจความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อมของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในประเด็นแต่ละด้านของกองทุน ฯ ซึ่งแบบสอบถามถูกจัดส่งไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง ๑๓ กลุ่ม ได้แก่ ๑) คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ๒) คณะกรรมการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ๓) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ๔) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ๕) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ๖) ข้าราชการ ส่วนกลาง ๗) ข้าราชการ ส่วนภูมิภาค ๘) พนักงานกองทุนฯ ส่วนกลาง ๙) พนักงานกองทุนฯ ส่วนภูมิภาค ๑๐) ผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์ ๑๑) ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน ๑๒) ผู้แทนหน่วยงานรัฐที่ดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม ๑๓) ผู้แทนที่เข้าร่วมโครงการที่เคยได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ทั้งนี้ จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการทำแบบสำรวจและตอบกลับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน ๙๕๗ คน ผลจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ๔ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๓ มุมมองของท่านที่เกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (SWOT)

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและทบทวนแผนพัฒนากองทุนฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็น (ผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็น ทั้งหมด ๙๕๗ คน)
 ตารางที่ 4 ตารางแสดงระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	๒๑	๒.๒๐
มัธยมศึกษา	๑๓๒	๑๓.๘๐
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๘๕	๖.๑๐
ปริญญาตรี	๕๘๒	๕๕.๒๐
ปริญญาโท	๒๐๔	๒๑.๓๐
ปริญญาโท	๑๔	๑.๕๐
รวม	๙๕๗	๑๐๐

ตารางที่ 5 ตารางแสดงสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	๕๙	๖.๑๐
คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	๑๑๙	๑๒.๔๐
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด	๔๑	๔.๓๐
ข้าราชการ ส่วนกลาง	๙๕	๙.๙๐
ข้าราชการ ส่วนภูมิภาค	๘๘	๙.๒๐
พนักงานกองทุนฯ ส่วนกลาง	๓	๐.๓๐
พนักงานกองทุนฯ ส่วนภูมิภาค	๗๓	๗.๖๐
ผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์	๑๘๘	๑๙.๙๐
ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	๑๗๑	๑๗.๙๐
ผู้แทนหน่วยงานรัฐที่ดำเนินงานด้าน สวัสดิการสังคม	๙๕	๙.๙๐
ผู้แทนที่เข้าร่วมโครงการที่เคยได้รับ การสนับสนุนจากกองทุนฯ	๑๑๘	๑๒.๓๐
รวม	๙๕๗	๑๐๐

● มุมมองสำหรับคณะกรรมการฯ คณะอนุกรรมการฯ และผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ

- ความคาดหวังต่อการดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ในทิศทางใด

๑. อยากให้กองทุนดำเนินงานให้มีการพัฒนา และส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม และตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง และทำได้จริง

๒. กองทุนฯสามารถพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย มาประยุกต์ปรับใช้ในงานกองทุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากขึ้น ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจในยุคดิจิทัล

๓. อยากให้กองทุนเปิดโอกาสให้องค์กรประชาชนในระดับหมู่บ้าน เข้าถึงได้ และเมื่อได้รับงบประมาณไปดำเนินงานก็สามารถทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทั้งระดับบุคคลและกลุ่มอย่างเป็นระบบ

๔. อยากให้ประชาชนที่ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐได้อย่างแท้จริง มีสวัสดิการที่ครอบคลุมมากขึ้น และส่วนท้องถิ่นควรเห็นความสำคัญของกองทุนและสนับสนุนงบประมาณอีกทางหนึ่งด้วย

๕. กลุ่มเป้าหมายสามารถได้รับประโยชน์จากกองทุนฯ ที่มีการบริหารจัดการจัดการที่ดี และมีหลักเกณฑ์ที่ยืดหยุ่นได้

๖. อยากให้พิจารณาโครงการที่สนับสนุนภาคประชาชนให้มากยิ่งขึ้น เพื่อชุมชนจะได้มีความเข้มแข็งสามารถดูแลตนเองในชุมชนได้อย่างยั่งยืน

๗. การสนับสนุนให้สมาชิกของกองทุน หน่วยงานองค์กรชุมชนต่าง ๆ สามารถเสนอและได้ทำกิจกรรมที่ก่อเกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายของตนเองได้อย่างอิสระและมีความสุข สนับสนุนการบริหารจัดการโครงการทุกองค์กรเพื่อการเป็นอยู่อย่างยั่งยืน กิจกรรมที่ทําเกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาว

๘. อยากให้เงินกองทุนฯ ถูกใช้ไปยังผู้ด้อยโอกาสในสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม และช่วยอย่างยั่งยืนมิใช่แค่ชั่วคราว

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ตารางที่ ๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร พันธกิจ

ประเด็น	เนื้อหา	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
วิสัยทัศน์	“ยกระดับการสนับสนุนทุน หนุนเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”	๙๙.๓ (๖๔๓ คน)	๐.๗ (๗ คน)	- นำคำว่า “การเป็นหุ้นส่วนพัฒนา” มาแทนคำว่า “ทุน” - ตัดคำว่า “ยกระดับ” ออก - เพิ่มคำว่า ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น - ยกระดับการสนับสนุนทุน หนุนเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ยังไม่ชัดเจนว่าเป้าหมายจริง ๆ คืออะไร - กลไกในพื้นที่ถูกลดความสำคัญ เน้น การจัดสวัสดิการถึงกลุ่มเป้าหมายจะกลายเป็นภาระงบประมาณ

ประเด็น	เนื้อหา	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
ค่านิยมองค์กร	S – Spirit ความเป็นผู้นำ M – Moral มีคุณธรรม จริยธรรม A – Activeness มีความขยัน พยายาม อดทน ตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ R – Result Focus มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของ การทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม T – Transparency โปร่งใส และตรวจสอบได้	๙๙.๗ (๕๗๔ คน)	๐.๓ (๓ คน)	- ควรมีการปรับกระบวนการงาน เพื่อให้ มีความหลากหลายและดิจิทัลมาก ยิ่งขึ้น - มุ่งสู่การจัดสวัสดิการสังคม ที่ตอบ โจทย์ความต้องการของพื้นที่อย่าง แท้จริง
พันธกิจ	๑) พัฒนาระบบบริหารทุนใช้จ่ายในการจัด สวัสดิการสังคม ให้เกิดประสิทธิภาพ มีความ คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ๒) ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้ สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ๔) พัฒนาประสิทธิภาพในการติดตามและ ประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานเพื่อ ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๙๙.๗ (๕๗๔ คน)	๐.๓ (๓ คน)	- พัฒนาศูนย์สารสนเทศประโยชน์ และองค์กรสวัสดิการชุมชนให้มี ความเข้มแข็ง - ส่งเสริมการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี หรือ หลักธรรมาภิบาล - เนื่องจากการนำเทคโนโลยีแบบ ก้าวกระโดด ทำให้คณะกรรมการรุ่น เก่า ไม่ถนัดใช้เท่าที่ควร จึงทำให้รู้สึก ท้อในการดำเนินงานของกองทุน - พันธกิจไปไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายที่ เป็นกลไก เครือข่าย ผู้ใช้บริการ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ ของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ตารางที่ ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ของแผนพัฒนากองทุนฯ

ประเด็น	เนื้อหา	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม				
กลยุทธ์ที่ ๑	ปรับปรุงกฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์ เพื่อรับรองการดำเนินงานด้าน สวัสดิการสังคม เพื่อความเป็นธรรม เข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว	๙๙.๗ (๕๕๔ คน)	๐.๓ (๓ คน)	- ควรมีการติดตาม หนุนเสริมและ พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการ กองทุนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง
กลยุทธ์ที่ ๒	ผลักดันให้เกิดการเพิ่มทุนเข้าสู่ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สังคมเพิ่มมากขึ้น เพื่อหนุนเสริม องค์การสวัสดิการสังคม	๙๙.๕ (๕๕๒ คน)	๐.๕ (๕ คน)	- ควรพัฒนาระบบบริหารจัดการ นาระบบดิจิทัล เข้ามาใช้ในการ พัฒนาการบริหารกองทุนและ พัฒนาศักยภาพและเพิ่มบุคลากร ให้เหมาะสม - จัดอบรมเพิ่มทักษะให้กับ คณะกรรมการในด้านการใช้ เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

ประเด็น	เนื้อหา	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
				- ไม่ควรใช้เงินเป็นตัวตั้งแบบทุกปี ควรส่งเสริมงบประมาณแค่ก่อตั้ง และให้องค์กรได้ดำเนินได้ด้วยตนเอง โดยใช้ผลงานในมิติพัฒนาการเติบโตขององค์กร ในการให้งบเสริมภายหลัง - อยากให้มีการทบทวนสวัสดิการสังคมให้มากกว่าที่เป็นมา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม				
กลยุทธ์ที่ ๑	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญบุคลากรของกองทุน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๙๙.๙ (๙๕๖ คน)	๐.๑ (๑ คน)	- ควรพัฒนา มากกว่าส่งเสริม สนับสนุน วิธีการ พัฒนา โดยการให้เรียนรู้ด้วยตนเอง ก็ถือเป็นโปรแกรมการพัฒนาได้
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๙๙.๘ (๙๕๕ คน)	๐.๒ (๒ คน)	- อยากให้ทางองค์กรภาครัฐ สนับสนุนเครือข่ายชุมชนต่อไป
กลยุทธ์ที่ ๓	ยกระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อสามารถให้ข้อเสนอ และข้อคิดเห็นในการพัฒนากองทุนได้	๙๙.๘ (๙๕๕ คน)	๐.๒ (๒ คน)	- กลยุทธ์อื่นในประเด็นยุทธศาสตร์นี้ ระบุกลุ่มเป้าหมายชัดเจน แต่กลยุทธ์นี้ไม่ระบุ ควรวางระบบให้ชัดเจนว่า จะใช้กรอบสาระ/ความรู้/ทักษะ หรือใช้กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งการวางแบบนี้จะทำให้การเชื่อมโยงโปรแกรม/โครงการ ไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ ๔	เสริมสร้างความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับองค์กรสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม	๙๙.๘ (๙๕๕ คน)	๐.๒ (๒ คน)	- ควรปรับแบบฟอร์มเสนอโครงการให้กระชับ และลดขั้นตอนการเสนอโครงการฯ - ควรแยกเป็นยุทธศาสตร์ด้านเกี่ยวกับองค์กรสวัสดิการสังคม ไม่ควรรวมกับบุคลากรของกองทุน เนื่องจากประเด็นพัฒนาและความท้าทาย ทั้งภารกิจที่ต่างกัน หากให้อยู่ในยุทธศาสตร์เดียวกัน ต้องกำหนดกรอบการพัฒนาที่เด่นชัดไว้ในกลยุทธ์ ทั้งส่วนบุคลากรกองทุน องค์กร - บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกองทุน เป็นคำที่กว้าง มาก สำหรับ แผน

ประเด็น	เนื้อหา	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
				ยุทธศาสตร์ ควรระบุให้ชัดเจนกว่านี้
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
กลยุทธ์ที่ ๑	ศึกษา ออกแบบ และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่เหมาะสมกับการทำงานของกองทุน ฯ	๙๙.๘ (๙๕๕ คน)	๐.๒ (๒ คน)	- อยากให้จัดสวัสดิการผู้สูงอายุภายในชุมชน - คณะกรรมการบางท่าน ยังไม่มีศักยภาพในการทำงาน ด้านเทคโนโลยี ใหม่ ๆ ควรใช้ตามแบบถนัดของตัวเองในการทำงาน โปร่งใส ตรวจสอบได้
กลยุทธ์ที่ ๒	พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน	๙๙.๙ (๙๕๖ คน)	๐.๑ (๑ คน)	- สารสนเทศและฐานข้อมูลมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน และเทคโนโลยีดิจิทัล มีเรื่องฐานข้อมูลในนั้น อาจกำหนดกลยุทธ์ให้ตรงตามเป้าหมายยุทธเพื่อเข้าใจง่าย เพราะฐานข้อมูลการดำเนินงานสามารถเลือกบางตัวมาวิเคราะห์ตัดสินใจได้
กลยุทธ์ที่ ๓	จัดทำระบบวิเคราะห์เพื่อการประมวลผลและตัดสินใจ (Data Analytics)	๙๙.๔ (๙๕๑ คน)	๙๙.๔ (๖ คน)	- งานสวัสดิการชุมชน เป็นงานจิตอาสา คนทำงานส่วนมากเป็นผู้สูงวัย การใช้เทคโนโลยี เป็นโปรแกรมสำเร็จรูป ทำให้ ยากในการทำงาน ควรพบกันครึ่งทาง ตรงกลางระหว่าง IT กับ การเขียนด้วยมือ - ควรมีการดำเนินงานทบทวนทุก ๆ ปี
กลยุทธ์ที่ ๔	ปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ	๙๙.๖ (๙๕๓ คน)	๐.๔ (๔ คน)	- ควรมีคำแนะนำ ด้านทักษะปฏิบัติเป็นระยะ ๆ - การปรับปรุงเทคโนโลยี ดิจิทัล ไม่ค่อยมีการทำกัน ไม่คุ้มค่า ส่วนใหญ่จะพัฒนา อีกทั้งประสิทธิภาพการสื่อสาร - ปัจจัยสำคัญคือสารสนเทศ เราใช้ไลน์ เฟซบุ๊ก อินสตราแกรม info ป้าย ในการสื่อสารได้ ใช้ประชุม zoom และอื่น ๆ ต้องวิเคราะห์ปัจจัยที่ชัดเจนว่าจุดด้อย และโอกาส ความท้าทาย เรื่องนี้คืออะไร

ประเด็น	เนื้อหา	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่นำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ				
กลยุทธ์ที่ ๑	ผลักดันการจัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์	๙๙.๘ (๙๕๕ คน)	๐.๒ (๒ คน)	- จัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ - เป็นภารกิจที่มีคณะกรรมการ แต่ไม่ทำให้มีระบบที่มีประสิทธิภาพควรทำโครงการโดยไม่ต้องมียุทธรองรับ แต่ใช้กลไกกรรมการในการสร้างระบบ เพื่อเป็นแนวทาง
กลยุทธ์ที่ ๒	พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์	๑๐๐ (๙๕๗ คน)	-	-
กลยุทธ์ที่ ๓	ส่งเสริมให้เกิดการนำใช้ผลสัมฤทธิ์จากการติดตามและประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ	๙๙.๙ (๙๕๖ คน)	๐.๑ (๑ คน)	-

๓.๒ การนำผลดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมมาใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

ตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญของกองทุนฯ อย่างครบถ้วนและเพียงพอ พร้อมทั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้มอบข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ รวมทั้งมีการติดตามการดำเนินงานของกองทุนฯ ตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 8 การนำผลดำเนินงานของกองทุนฯ มาใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดแผนฯ (ไตรมาส ๑)

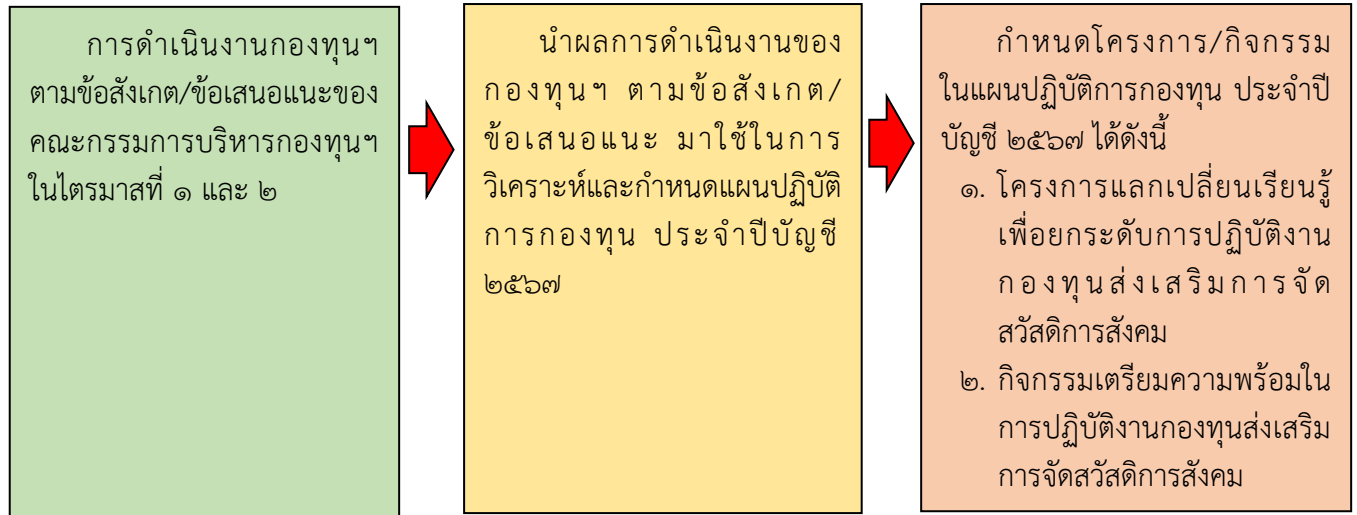
ไตรมาสที่ ๑	
ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ ของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	การดำเนินการของกองทุนฯ
การจัดประชุมทางไกลผ่าน Web Conference ด้วยโปรแกรม Zoom Client ระหว่างส่วนกลางกับผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ส่วนภูมิภาค รวมทั้งการติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ของกองทุนฯ ควรให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค ได้สะท้อนถึงปัญหาต่าง ๆ ที่พบในพื้นที่ โดยส่วนกลางควรมีการสื่อสารในลักษณะ Two – Way Communication การโต้ตอบระหว่างผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และมีการตั้งคำถามให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ไขและพัฒนา งานของกองทุนฯ ต่อไป	จากการประชุมทางไกลผ่าน Web Conference ด้วยโปรแกรม Zoom Client ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ระหว่างส่วนกลางกับผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ฝ่ายเลขานุการได้กำหนดวาระการประชุมฯ ให้กับพนักงานกองทุนฯ จังหวัดที่ได้ลงติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ โดยการให้นำเสนอผลการติดตามและประเมินผลโครงการให้ที่ประชุมฯ ทราบ และเปิดโอกาสให้พนักงานกองทุนฯ จังหวัดอื่น ๆ ได้ซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

	รวมทั้งได้มีการสะท้อนปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน เช่น ในประเด็นการติดตามหลักฐานการเงินโครงการ โดยพนักงานกองทุนฯ จังหวัดลำพูนและจังหวัดพะเยา ได้ให้คำแนะนำว่า ได้มีการสร้างไลน์กลุ่มเพื่อใช้ในการประสาน และให้คำแนะนำในการจัดทำหลักฐานการเงินกับองค์กร อย่างใกล้ชิด เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดและสามารถจัดส่ง เอกสารได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
--	--

ตารางที่ ๙ การนำผลดำเนินงานของกองทุนฯ มาใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดแผนฯ (ไตรมาส ๒)

ไตรมาสที่ ๒	
ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ ของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	การดำเนินการของกองทุนฯ
กองทุนฯ มีผลการเบิกจ่ายในไตรมาสที่ ๒ ค่อนข้างน้อย จึงควรมีหนังสือถึงจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อขอความร่วมมือกำกับ ติดตาม และเร่งรัดการพิจารณาอนุมัติโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม รวมทั้งการเบิกจ่ายเงินให้แก่องค์กรสวัสดิการสังคมที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ	ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการ ดังนี้ - จัดทำหนังสือถึงจังหวัดทุกจังหวัด และกรุงเทพฯ เพื่อขอความร่วมมือกำกับ ติดตาม และเร่งรัดการพิจารณาอนุมัติโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ รวมทั้งเบิกจ่ายเงินให้กับองค์กรสวัสดิการสังคม ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ - จัดประชุมทางไกลผ่าน Web Conference ด้วยโปรแกรม Zoom Client กับผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ส่วนภูมิภาค เพื่อกำชับ ติดตามการดำเนินงานกองทุนฯ ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด - จัดทำ Google Forms ให้จังหวัดรายงานผลการเบิกจ่ายที่เป็นปัจจุบัน เพื่อกำชับติดตามการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงิน - ประสานจังหวัดบางจังหวัดที่ต้องให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การดำเนินงานและผลการเบิกจ่ายเป็นไปตามแผนฯ ซึ่งในไตรมาสที่ ๒ กองทุนฯ มีผลการเบิกจ่ายในภาพรวมอยู่ที่ ๒๕.๔๔% ขณะนี้กองทุนฯ มีผลการเบิกจ่ายในภาพรวมอยู่ที่ ๘๑.๙๕% เพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ ๒ ๕๖.๕๑%

จากการดำเนินงานกองทุนฯ ตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ในไตรมาสที่ ๑ และ ๒ กองทุนฯ จึงนำผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ มาใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ของกองทุนฯ เพื่อให้ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการดังกล่าวมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการดำเนินงานของกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามขั้นตอน ดังนี้



๓.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

ตารางที่ 10 ตารางวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

Strengths (จุดแข็ง)	Weaknesses (จุดอ่อน)
S๑. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านอาชีพ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรและการหนุนเสริมให้ประชากรเข้าถึงสวัสดิการของรัฐ S๒. มีกฎ ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ การติดตามผลการบริหารงาน ของกองทุนสวัสดิการชุมชน ในการดำเนินงานการจัดสวัสดิการที่ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน S๓. มีการสนับสนุนโครงการ โดยการสนับสนุนทุนงบประมาณ ในการดำเนินโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมให้กับองค์กรในพื้นที่ S๔. เปิดโอกาสให้องค์กรจัดสวัสดิการสังคมเสนอโครงการได้ตลอดปีและมีการมอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนระดับจังหวัดเป็นผู้อนุมัติโครงการทำให้เกิดการคล่องตัวในการดำเนินงาน	W๑. การดำเนินงานยังไม่ได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วมากนัก W๒. การสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินโครงการ มีอยู่อย่างจำกัด W๓. กระบวนการขอรับทุนสนับสนุนโครงการ มีขั้นตอนและเอกสาร ที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน และระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมมีน้อย W๔. คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของกองทุนฯ ยังขาดการทำงานบูรณาการร่วมกัน W๕. การประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังขาดความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกันในการขับเคลื่อนและผลักดัน ในเรื่องของการดำเนินการจัดสวัสดิการสังคม เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงพนักงาน และบุคลากรบ่อยครั้ง W๖. องค์กรจัดสวัสดิการสังคมบางองค์กรยังขาดความรู้ในการเขียนโครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ

S๕. มีเครือข่ายการทำงานด้านสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่ เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายภาครัฐในการเป็นองค์กรที่ใกล้ชิด ปัญหาและกลุ่มเป้าหมายให้เข้าถึงร่วมกันในทุกระดับพื้นที่ S๖. ทรัพยากรบุคคลทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คณะอนุกรรมการ และหน่วยงานระดับพื้นที่ปฏิบัติงาน มีทักษะและความสามารถด้านการดำเนินงานของ กองทุนฯ S๗. มีคณะกรรมการ และอนุกรรมการในระดับจังหวัด ที่ครอบคลุมการบริหารและสนับสนุนส่งเสริมให้องค์กร ภาคประชาชนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองในการจัด สวัสดิการสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม ที่ใหญ่ขึ้น S๘. มีรูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ในการวัดผลโครงการ ที่ผ่านการกลั่นกรอง วิเคราะห์เบื้องต้นที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนเงินกองทุนให้กับองค์กร อีกทั้งมีการขยาย และให้โอกาสโครงการใหม่ ๆ ได้รับทุนสนับสนุน	W๗. การขาดเวทีในการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้าง ปฏิสัมพันธ์อันดีในการติดต่อประสานงาน และติดตามผล การดำเนินงาน เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
Opportunities (โอกาส)	Threats (อุปสรรค)
O๑. กฎหมายและนโยบายของภาครัฐให้ความสำคัญ กับการจัดสวัสดิการสังคม/นโยบายด้านสังคม ทั้งในระดับประเทศ และระดับจังหวัด O๒. กองทุนฯ ให้การส่งเสริมความรู้แก่เจ้าหน้าที่หรือ พนักงานกองทุนในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะ และความชำนาญของเจ้าหน้าที่ให้มีพัฒนาการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ O๓. การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในระดับจังหวัด เป็นกลไกการขับเคลื่อนงาน ด้านสวัสดิการสังคม ให้มีความเข้มแข็งและขยายพื้นที่ อันจะเป็นฐานกำลัง ในการพัฒนางานสวัสดิการสังคมมากขึ้น O๔. การเปลี่ยนแปลงของผู้นำประเทศ O๕. การมีช่องทางและสื่อสังคมออนไลน์ที่หลากหลาย สามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้แก่องค์กรใหม่ ๆ ที่ไม่เคยขอรับการ สนับสนุนงบประมาณ แต่ต้องมีความทันการณ์ รวดเร็ว O๖. เวทีแสดงผลงานขององค์กรที่ได้รับทุนไป ดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรอื่น ๆ ที่ต้องการขอรับทุน	T๑. การให้ความสำคัญและความเข้าใจในการจัดสวัสดิการ สังคมของเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคม ที่ยังไม่เข้าใจในเป้าหมายทั้งระบบจึงทำให้การดำเนินงาน ไม่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ T๒. ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ความเหลื่อมล้ำในระดับมหภาค ที่ยังไม่ถูกแก้ไขให้ดีขึ้น จึงทำให้การขับเคลื่อนงานของ กองทุน ยังคงดำเนินการในลักษณะเดิม T๓. ความไม่เข้าใจในแนวทาง และข้อบังคับของกองทุนฯ ของบุคคลภายนอก ทำให้เกิดความสับสนด้านการ ดำเนินการและการปฏิบัติตาม T๔. ตัวชี้วัดในการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกมีการ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ไม่สามารถสร้างระบบการ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด T๕. กองทุนฯ มีงบประมาณสนับสนุนบุคลากรที่จำกัด จึงทำให้กองทุนไม่สามารถเพิ่มจำนวนบุคลากรที่เพียงพอ ต่อปริมาณงานได้ T๖. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรม ใหม่ที่รวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรและองค์กรในระดับพื้นที่ ปรับการทำงานไม่เท่าทัน และไม่สามารถนำเทคโนโลยี เข้าใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

O๗. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำเข้ามาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุน	T๗. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลตามความจำเป็นเร่งด่วนและการจัดลำดับความสำคัญ
---	--

๓.๓.๑ การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

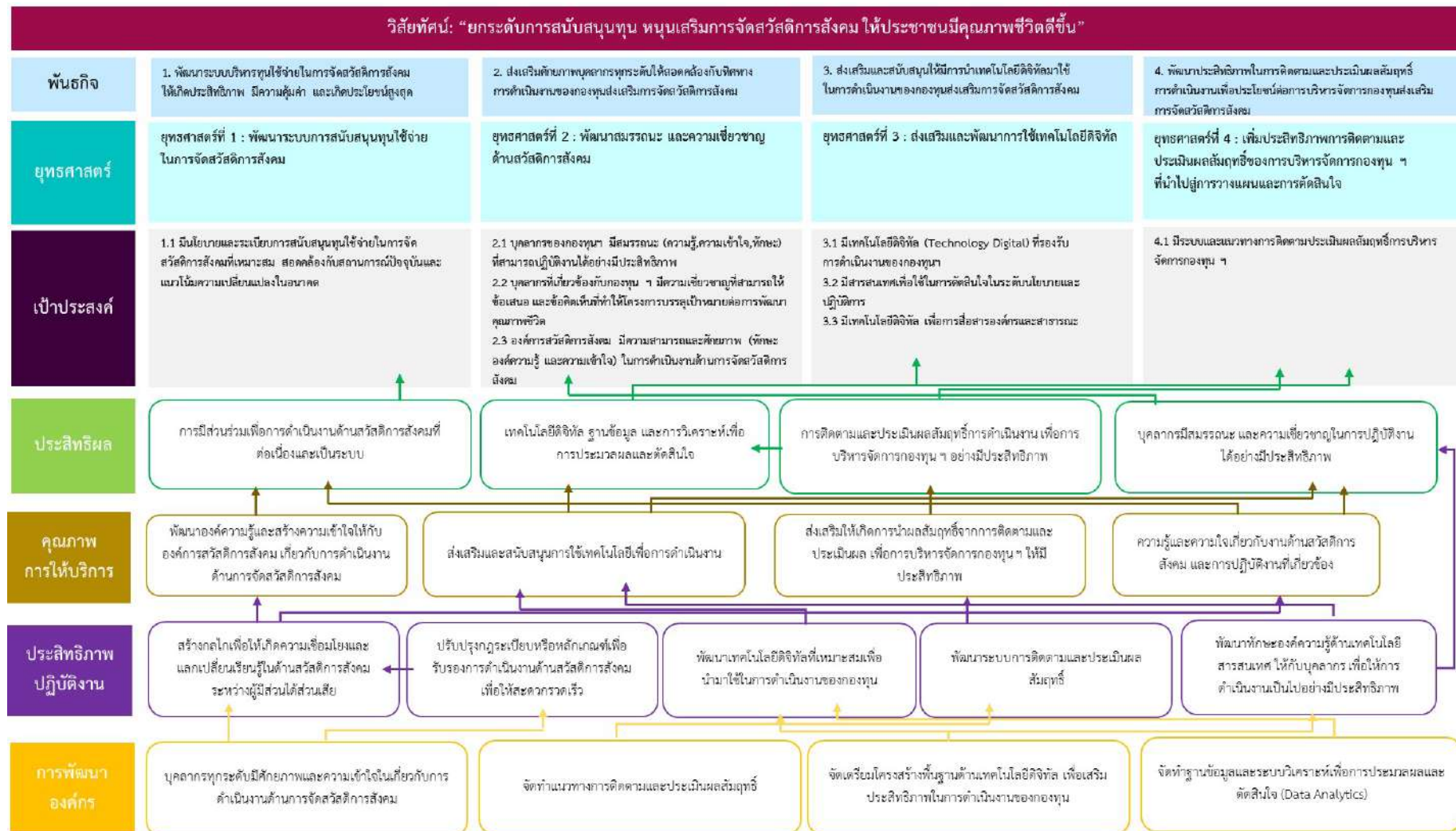
การกำหนดกลยุทธ์โดยนำปัจจัยเชิงกลยุทธ์ SWOT ที่ผ่านการคัดกรอง ให้นำหนักและจัดลำดับความสำคัญในตารางปัจจัยเชิงกลยุทธ์ปัจจัยภายใน (IFAS) และ ตารางปัจจัยเชิงกลยุทธ์ปัจจัยภายนอก (EFAS) มาวิเคราะห์กลยุทธ์ โดยใช้ TOWS Matrix จะได้กลยุทธ์ที่เหมาะสม ๔ ทางเลือก ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก (SO : Aggressive Strategies) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO: Turnaround-Oriented Strategy) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Defensive Strategy) และ กลยุทธ์เชิงรับ (WT: Retrenchment Strategy) รายละเอียดตามตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๑ ตารางการกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

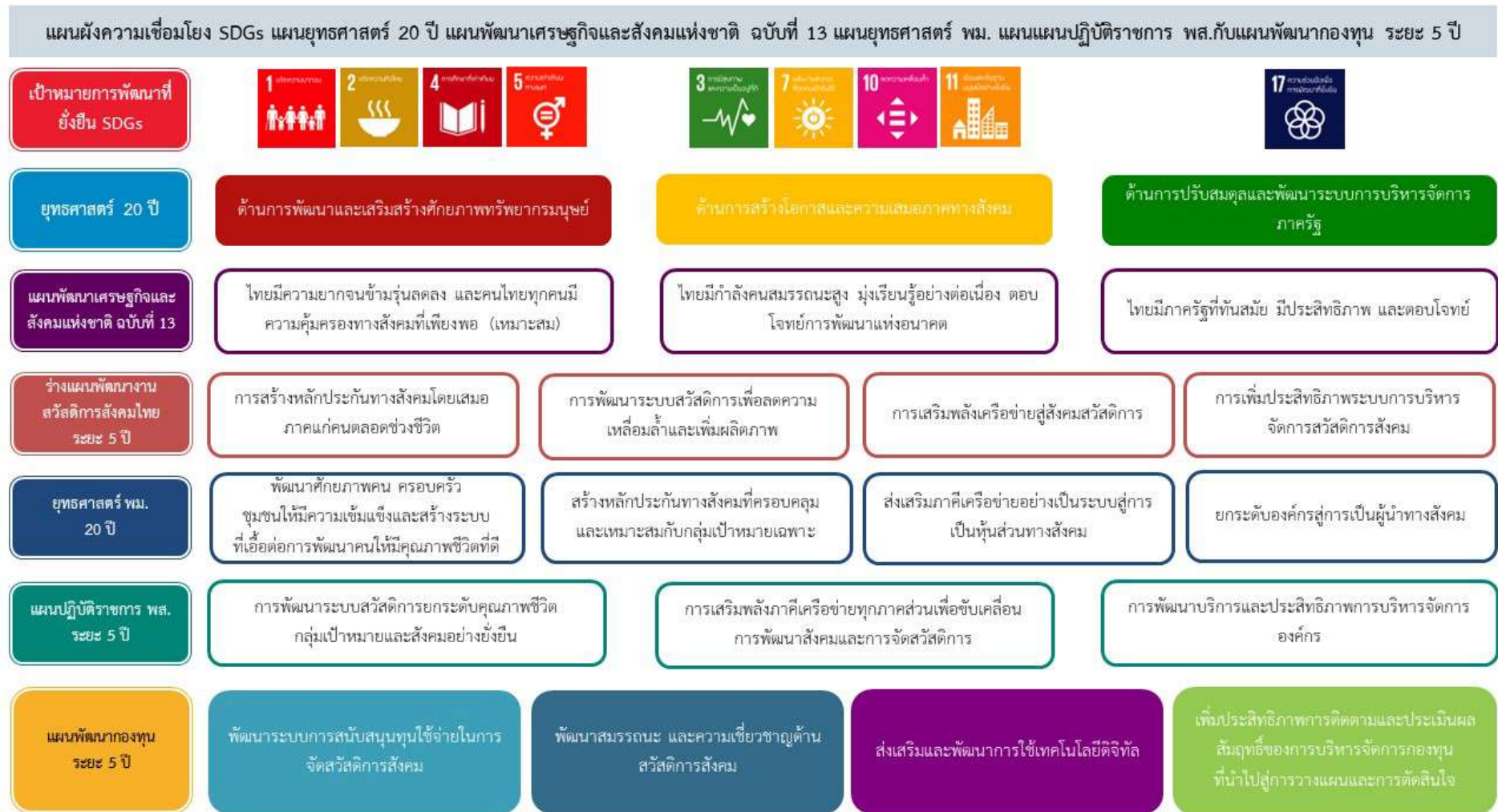
SO (Strength + Opportunity) กลยุทธ์เชิงรุก	WT (Weaknesses + Threats) กลยุทธ์เชิงรับ
S๑+O๓ พัฒนาการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนการทำงานด้านสวัสดิการสังคมในทุกด้านให้เข้มแข็งและขยายในทุกระดับพื้นที่ อันเป็นฐานกำลังในการพัฒนางานด้านสวัสดิการ เพื่อให้พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน S๒++S๓+S๔+S๕+O๑ พัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การติดตามผล การบริหารงาน ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม อีกทั้ง มีการดำเนินงานภายใต้กฎหมายและนโยบายของภาครัฐ ทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด โดยมีรูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ในการวัดผลโครงการที่ผ่านการกลั่นกรอง วิเคราะห์เบื้องต้นที่ชัดเจน ในการสนับสนุนเงินกองทุนฯ ให้กับองค์กรการสวัสดิการสังคม อีกทั้งมีเปิดโอกาสให้องค์กรจัดสวัสดิการเสนอโครงการได้ตลอดทั้งปี และมีการมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริหารกองทุนระดับจังหวัดพิจารณาโครงการ ซึ่งเป็นการขยายโอกาส เพื่อสนับสนุนโครงการได้อย่างทั่วถึงทันต่อความต้องการ โดยการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน S๖+S๗+O๒ ส่งเสริมให้บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จังหวัดและกรุงเทพฯ แลกเปลี่ยนการแนวทางการปฏิบัติงานกองทุนฯ และทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านสวัสดิการสังคม โดยกระทรวงฯ มีการส่งเสริมความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานกองทุนฯ ในด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะและความสามารถด้านการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งกองทุนฯ ต้องมีการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม S๔+S๕+O๕ สนับสนุนการขยายระยะเวลาในการเปิดรับโครงการขององค์กรสวัสดิการสังคม โดยกองทุนฯ มีช่องทางในการเปิดรับโครงการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และสื่อสังคมออนไลน์ที่หลากหลาย สามารถนำเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้แก่องค์กรใหม่ๆที่ไม่เคยขอรับการสนับสนุนกองทุน อีกทั้งกองทุนฯ มีเครือข่ายการทำงานด้านสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่ เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายภาครัฐในการเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดปัญหาและกลุ่มเป้าหมายให้เข้าถึงร่วมกันในทุกระดับพื้นที่ S๖+O๖ จัดทำเวทีแสดงผลงานขององค์กรที่ได้รับทุนไปดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางหรือเป็นพี่เลี้ยงให้กับองค์กรอื่น ๆ ที่ต้องการรับทุนสนับสนุน อีกทั้งกองทุนฯ มีทรัพยากรบุคคลทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และมีหน่วยงานระดับพื้นที่มีทักษะในการแนะแนวการดำเนินการด้านการสวัสดิการสังคมให้กับองค์กรที่สนใจของทุนสนับสนุน	W๑+T๖ พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร และภาคีเครือข่าย W๓+W๔+W๕+W๖+W๘+T๑+T๓ สร้างความเข้าใจในการขอทุกสนับสนุน ร่วมกันทุกภาคส่วน ในงานด้านจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคลากรและองค์กรสวัสดิการสังคม
ST (Strength + Threats) กลยุทธ์เชิงป้องกัน	WO (Weaknesses + Opportunity) กลยุทธ์เชิงแก้ไข
S๑+S๓+T๗ สนับสนุนการดำเนินงานโครงการการจัดสวัสดิการสังคมในทุกๆด้าน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งมากพอที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐให้มากขึ้น S๒+T๓ สร้างความเข้าใจในกฎ ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ การติดตามผล การบริหารงานของกองทุนการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ S๕+T๑+T๒ สนับสนุนเครือข่ายการทำงานด้านสวัสดิการสังคม และให้ความสำคัญ และความเข้าใจในการจัดสวัสดิการสังคมของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนงานให้เชื่อมโยงไปยังเครือข่ายภาครัฐ ในการเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดในทุกปัญหาและกลุ่มเป้าหมายที่เข้าถึงร่วมกันในทุกระดับพื้นที่ S๖+T๖ จัดเวทีเพื่อสนับสนุนบุคลากรที่ไม่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีทักษะในการดำเนินการด้านนี้ จึงสามารถใช้เวทีนี้ในการเป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรที่ต้องการพัฒนาทักษะ	W๑+O๒ +O๗ พัฒนาระบบ และทักษะการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกองทุน ฯ เพื่อนำมาพัฒนาการดำเนินงานของกองทุน W๒+O๕ สนับสนุนงบประมาณให้กับองค์กรใหม่ๆ ที่ไม่เคยขอรับการสนับสนุนงบประมาณ W๓+W๖+W๘+O๖ จัดทำเวทีแสดงผลงานขององค์กรที่เคยรับทุนสนับสนุน เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรที่ยังเคยขอรับทุน ในเรื่องกระบวนการขอรับทุน การให้ความรู้ในการเขียนโครงการ เป็นต้น W๔+W๕+O๕ สร้างการบูรณาการร่วมกันโดยมีช่องทาง และสื่อสังคมออนไลน์ที่เป็นเครื่องมือในการประสานงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๓.๓.๒ การกำหนดยุทธศาสตร์แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map)

เมื่อได้กลยุทธ์ดังภาพข้างต้นจึงพิจารณากำหนดแนวทางยุทธศาสตร์เพื่อให้เห็นถึงภาพรวมของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๗) และนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ ในแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๗) ซึ่งได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผนงานโครงการ เป็นต้น และเมื่อได้แบบแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๗) ทางโครงการ จึงได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๓ เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่จะบรรจุอยู่ในแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๗) รวมถึงโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมนำเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) ต่อไป



ภาพที่ ๕ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐)



ภาพที่ ๖ แผนผังความเชื่อมโยง SDGs แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนยุทธศาสตร์ พม. แผนปฏิบัติการ พส.

บทที่ ๔

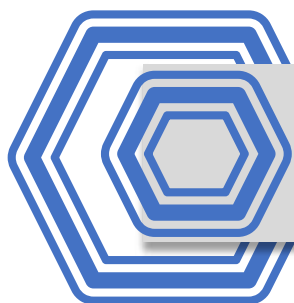
แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัด
สวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี
พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ.๒๕๗๐
(ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๗)

บทที่ ๔

แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๗)

จากการทบทวนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และทำการปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ในโครงการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๗) จึงนำมาสู่แผนพัฒนากองทุนฯ ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)



“ยกระดับการสนับสนุนทุน หนุนเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น”

๔.๒ ค่านิยมองค์กร (Values)

S – Spirit	มีความเป็นผู้นำ
M – Moral	มีคุณธรรม จริยธรรม
A – Activeness	มีความขยัน พยายาม อดทน ตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
R – Result Focus	มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม
T – Transparency	โปร่งใส และตรวจสอบได้

๔.๓ พันธกิจ (Mission)

๑) พัฒนาระบบบริหารทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม ให้เกิดประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

๒) ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๔) พัฒนาประสิทธิภาพในการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๔.๔ ยุทธศาสตร์ (Strategic)

ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

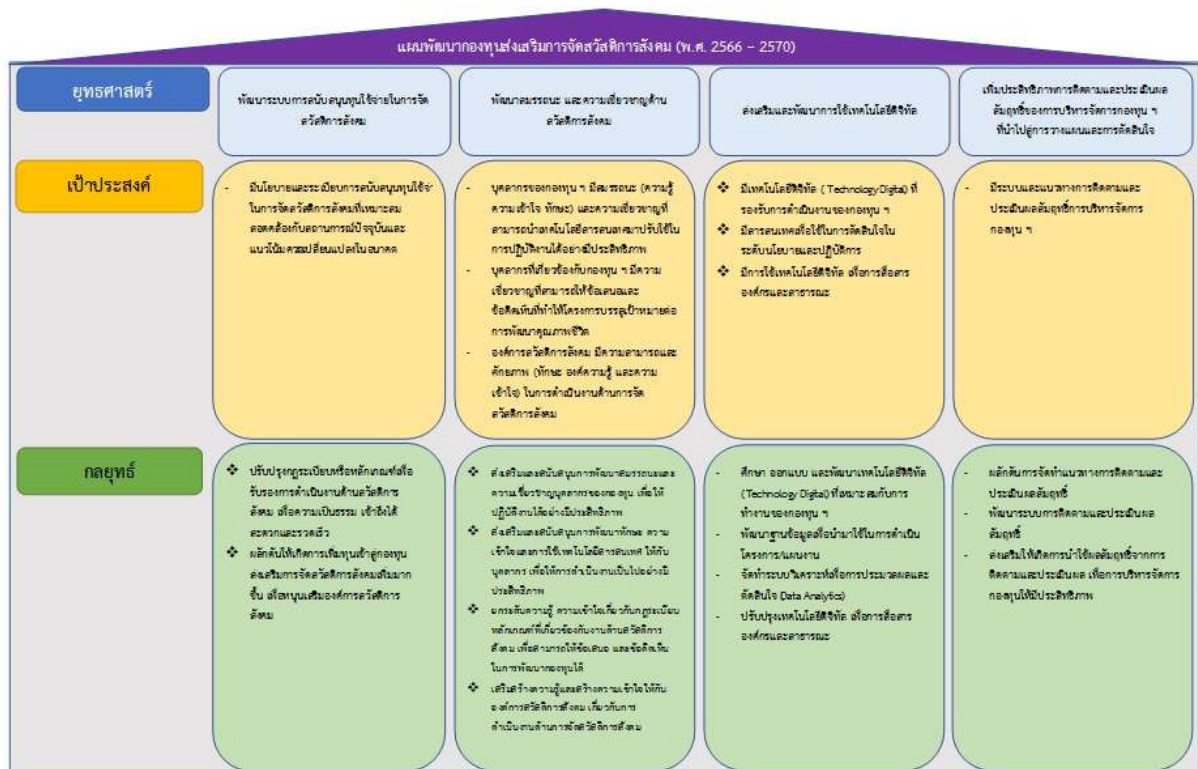
พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ส่งเสริมและพัฒนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของ การบริหารจัดการกองทุน ฯ
ที่นำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ



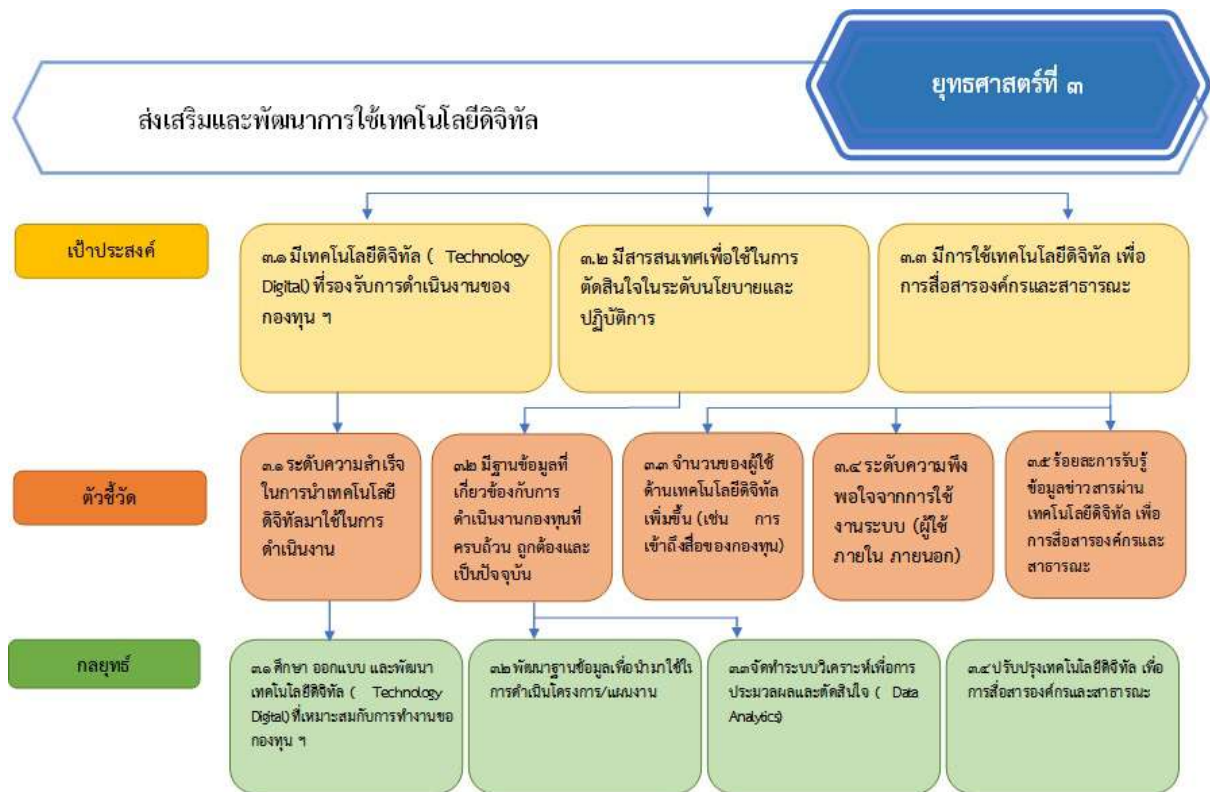
ภาพที่ ๗ แสดงการเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด



ภาพที่ ๘ แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๑



ภาพที่ ๙ แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๒



ภาพที่ ๑๐ แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓



ภาพที่ ๑๑ แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๔

๔.๔ รายละเอียดยุทธศาสตร์



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

เป้าประสงค์

๑.๑ มีนโยบายและระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กลยุทธ์

๑.๑ ปรับปรุงกฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์เพื่อรับรองการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อความเป็นธรรม เข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว

๑.๒ ผลักดันให้เกิดการเพิ่มทุนเข้าสู่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มมากขึ้น เพื่อหนุนเสริมองค์การสวัสดิการสังคม

ตัวชี้วัด

๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงกฎเกณฑ์/หลักเกณฑ์ การสนับสนุนทุนใช้จ่าย

๑.๒ ระดับความสำเร็จในการเพิ่มทุนการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

แผนงาน/โครงการ

แผนงานที่ ๑ : พัฒนาระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

๑.๑ โครงการพัฒนากระบวนการทำงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ส่วนกลาง)

๑.๒ โครงการพัฒนาระเบียบ หลักเกณฑ์การสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

แผนงานที่ ๒ : เพิ่มทุนสู่กองทุนฯ

๒.๑ โครงการศึกษาแนวทางการเพิ่มทุนแก่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม

เป้าประสงค์

๒.๑ บุคลากรของกองทุน ฯ มีสมรรถนะ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ) และความเชี่ยวชาญที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ฯ มีความเชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อเสนอและ ข้อคิดเห็นที่ทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๓ องค์การสวัสดิการสังคม มีความสามารถและศักยภาพ (ทักษะ องค์ความรู้ และความเข้าใจ) ในการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญบุคลากรของกองทุน ฯ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ยกระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อสามารถให้ข้อเสนอ และข้อคิดเห็นในการพัฒนากองทุนได้

๒.๔ เสริมสร้างความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับองค์การสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม

ตัวชี้วัด

๒.๑ ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้

๒.๒ ร้อยละของโครงการที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามข้อเสนอ ข้อคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ฯ

๒.๓ จำนวนโครงการที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโครงการที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้น

แผนงาน/โครงการ

แผนงานที่ ๑ : บริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ โครงการอบรมโปรแกรมระบบบัญชีกองทุน

๑.๒ กิจกรรมเสริมพลังเพื่อคัดเลือกพนักงานกองทุน ฯ ดีเด่น

๑.๓ กิจกรรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๑.๔ โครงการอบรมการใช้งานระบบฐานข้อมูลการขอรับเงินกองทุนส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๑.๕ กิจกรรมการศึกษาออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ และสร้างความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคปัจจุบัน

๑.๖ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

แผนงานที่ ๒ : ส่งเสริมศักยภาพองค์การสวัสดิการสังคมเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม

๒.๑ โครงการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์การเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม

๒.๒ โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และเครือข่ายด้านจัดสวัสดิการสังคม



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์

- ๓.๑ มีเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่รองรับการดำเนินงานของกองทุน ฯ
- ๓.๒ มีสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในระดับนโยบายและปฏิบัติการ
- ๓.๓ มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ

กลยุทธ์

- ๓.๑ ศึกษา ออกแบบ และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่เหมาะสมกับการทำงานของกองทุน ฯ
- ๓.๒ พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน
- ๓.๓ จัดทำระบบวิเคราะห์เพื่อการประมวลผลและตัดสินใจ (Data Analytics)
- ๓.๔ ปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ

ตัวชี้วัด

- ๓.๑ ระดับความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน
- ๓.๒ มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนที่ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
- ๓.๓ จำนวนของผู้ใช้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น (เช่น การเข้าถึงสื่อของกองทุน ฯ)
- ๓.๔ ระดับความพึงพอใจจากการใช้งานระบบ (ผู้ภายใน ภายนอก)
- ๓.๕ ร้อยละการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

- ๓.๑ โครงการพัฒนาเว็บไซต์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ๓.๒ โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (Line OR)
- ๓.๓ กิจกรรมการสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุน ฯ
- ๓.๔ กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำข้อมูลและรายงาน เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร
- ๓.๕ โครงการพัฒนาแอปพลิเคชัน ในการสื่อสารและแสดงข้อมูลเพื่อความชัดเจนในการดำเนินงานและการตัดสินใจของผู้บริหาร
- ๓.๖ โครงการพัฒนาแอปพลิเคชัน ในการสื่อสาร และแสดงข้อมูลเพื่อความชัดเจนในการดำเนินงานและการตัดสินใจของผู้บริหาร (เป็นโครงการเดียวกันกับลำดับที่ ๓.๑)



ยุทธศาสตร์ที่ ๔

เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหาร จัดการกองทุน ฯ ที่นำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ

เป้าประสงค์

๔.๑ มีระบบและแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกองทุน

กลยุทธ์

๔.๑ ผลักดันการจัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์

๔.๒ พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์

๔.๓ ส่งเสริมให้เกิดการนำใช้ผลสัมฤทธิ์จากการติดตามและประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการกองทุน
ให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๔.๑ ระดับความสำเร็จในการศึกษา วิเคราะห์ และแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์

๔.๒ จำนวนข้อมูลที่แสดงผลสัมฤทธิ์และสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ

๔.๓ ร้อยละความสำเร็จในการนำผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน : พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลกองทุน

๔.๑ โครงการศึกษาวิเคราะห์ แนวทางการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ (เป็นโครงการเดียวกัน
กับยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ลำดับที่ ๑.๑)

๔.๒ โครงการขับเคลื่อนระบบการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ (ปรับกลไก/กระบวนการ/
หลักเกณฑ์) (เป็นโครงการเดียวกันกับยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ลำดับที่ ๓.๑)

๔.๓ โครงการทบทวนการดำเนินการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์

แผนพัฒนากองทุนส่งเสริม
การจัดสวัสดิการสังคม
ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
(ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๗)

๔.๕ ตารางแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๗)

ตารางที่ ๑๒ แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๗)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม											
เป้าประสงค์	(Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
						๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. มีนโยบายและระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑.๑ มีระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่ชัดเจน และสามารถนำไปปรับใช้ได้	๑.๑ ประสิทธิภาพในการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มมากขึ้น ๑.๒ แนวโน้มในการได้รับทุนสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น	๑) ปรับปรุงกฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์เพื่อรับรองการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อความเป็นธรรม เข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว	แผนงานที่ ๑ : พัฒนาระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม	๑.๑ โครงการพัฒนากระบวนการทำงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ส่วนกลาง)	✓ (๐.๙)	✓ (๐.๒๒)				กองทุน
					๑.๒ โครงการพัฒนาระเบียบ หลักเกณฑ์การสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม		✓ (๐.๐๒)				กองทุน
					๒) ผลักดันให้เกิดการเพิ่มทุนเข้าสู่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มมากขึ้น เพื่อหนุนเสริมองค์การสวัสดิการสังคม	แผนงานที่ ๒ : การจัดหาทุนเพิ่มเติมสำหรับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๒.๑ โครงการศึกษาแนวทางการเพิ่มทุนแก่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม				

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม											
เป้าประสงค์	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
						๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. บุคลากรของกองทุน ฯ มีสมรรถนะ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ) และความเชี่ยวชาญที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑ มีองค์ความรู้ที่บุคลากรของกองทุน ฯ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนได้ดียิ่งขึ้น ๑.๒ บุคลากรของกองทุน ฯ มีความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน	๑.๑ บุคลากรของกองทุน ฯ มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และตอบโต้ทันท่วงที ๑.๒ บุคลากรของกองทุน ฯ มีความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน	๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญบุคลากรของกองทุน ฯ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงานที่ ๑ : บริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ โครงการอบรมโปรแกรมระบบบัญชี กองทุน	✓ (๐.๑)					กองทุน
					๑.๒ กิจกรรมเสริมพลังเพื่อคัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น	✓ (๐.๐๒)	✓ (๐.๐๒)	✓ (๐.๐๒)	✓ (๐.๐๒)	กองทุน	
					๑.๓ กิจกรรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม		✓ (๐)	✓ (๐)	✓ (๐)	✓ (๐)	กองทุน
					๑.๔ โครงการอบรมการใช้งานระบบฐานข้อมูล การขอรับเงิน กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม		✓ (๐.๐๑)				
					๒.๑ กิจกรรมการศึกษาออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ และสร้างความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุคปัจจุบัน	✓ (๐)	✓ (๐)	✓ (๐)	✓ (๐)	✓ (๐)	กองทุน
			๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ								

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม (ต่อ)											
เป้าประสงค์	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
						๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๒. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ฯ มีความเชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อเสนอและ ข้อคิดเห็นที่ทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒.๑ มีการจัดสวัสดิการสังคมสามารถดำเนินงานได้ตามแนวทางที่กองทุนกำหนด	๒.๑ โครงการที่สามารถตอบโจทย์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคม ๒.๒แนวทางการจัดสวัสดิการที่สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคม	๓) ยกย่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อสามารถให้ข้อเสนอ และข้อคิดเห็นในการพัฒนากองทุนได้		๓.๑ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม		✓ (๐)	✓ (๐)	✓ (๐)	✓ (๐)	กองทุน
๓. องค์การสวัสดิการสังคมมีความสามารถและศักยภาพ (ทักษะองค์ความรู้ และความเข้าใจ) ในการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม	๓.๑ มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้ตามระเบียบ แนวปฏิบัติที่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการกำหนดไว้ ๓.๒ ได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจากการเขียนโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนอย่างถูกต้องตามกรอบหลักเกณฑ์ของกองทุนฯ	๓.๑ แนวทางการจัดสวัสดิการสังคมอย่างยั่งยืน ๓.๒ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนจากทุนสนับสนุนของกองทุน ฯ	๔) เสริมสร้างความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับองค์การสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม	แผนงานที่ ๒ : ส่งเสริมศักยภาพองค์การเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม	๔.๑ โครงการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์การเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม				✓ (๐.๐๕)	✓ (๐.๐๕)	กองทุน
					๔.๒ โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และเครือข่ายด้านจัดสวัสดิการสังคม				✓ (๐.๐๕)	✓ (๐.๐๕)	กองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล											
เป้าประสงค์	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
						๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. มีเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่รองรับการดำเนินงานของกองทุน ฯ	๑.๑ มีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการดำเนินงานของกองทุน ฯ ได้อย่างเหมาะสม	๑.๑ การใช้ข้อมูลด้านการจัดการสวัสดิการสังคมร่วมกันผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทุนฯ ๑.๒ ประสิทธิภาพในการบูรณาการด้านการจัดการสวัสดิการสังคมมากขึ้น	๑) ศึกษา ออกแบบ และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่เหมาะสมกับการทำงานของกองทุน ฯ	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๑.๑ โครงการพัฒนาเว็บไซต์ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	✓ (๐.๓)					กองทุน
					๑.๒ โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (Line OR)		✓ (๐.๐๓)				กองทุน
๒. พัฒนารฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน	๑.๑ มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๑.๑ การใช้งานระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในการประมวลผลความคุ้มค่าของกองทุน และเพื่อใช้ในการติดตามการดำเนินงานและประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร	๒) พัฒนารฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน		๒.๑ กิจกรรมการสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุน ฯ	✓ (๐)		✓ (๐)		✓ (๐)	กองทุน
					๒.๒ กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำข้อมูลและรายงาน เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร			✓ (๐)			
		๓) จัดทำระบบวิเคราะห์เพื่อการประมวลผลและตัดสินใจ (Data Analytics)	๓.๑ โครงการพัฒนาแอปพลิเคชัน ในการสื่อสารและแสดงข้อมูลเพื่อความชัดเจนในการดำเนินงานและการตัดสินใจของผู้บริหาร					✓ (๐.๕)			กองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)											
เป้าประสงค์	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)	กลยุทธ์		โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
						๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๓. มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ	๑.๑ มีช่องทางเพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ รวมถึงสามารถสื่อสารไปยังสาธารณะได้	๑.๑ องค์การสวัสดิการสังคม และภาคีเครือข่ายรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมดีขึ้น ๑.๒ ภาคประชาสังคมรู้จักและสามารถเข้าถึงกองทุนฯ ได้มากขึ้น	๔) ปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ		๔.๑ โครงการพัฒนาแอปพลิเคชัน ในการสื่อสาร และแสดงข้อมูลเพื่อความชัดเจนในการดำเนินงานและการตัดสินใจของผู้บริหาร (เป็นโครงการเดียวกันกับลำดับที่ ๓.๑)				✓ (๐.๕)		กองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการกองทุน ฯ ที่นำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ											
เป้าประสงค์	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
						๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. มีระบบและแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกองทุน	๑.๑ มีแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์จากการบริหารจัดการกองทุน ฯ ที่ครอบคลุม (ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ)	๑.๑ ระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแม่นยำ และรวดเร็ว ๑.๒ การบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการใช้ผลสัมฤทธิ์จากการติดตามและประเมินผล	๑) ผลักดันการจัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์	แผนงาน : พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลกองทุน	๑.๑ โครงการศึกษาวิเคราะห์ แนวทางการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ (เป็นโครงการเดียวกันกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ ลำดับที่ ๑.๑)		✓ (๐.๕)				กองทุน
			๒) พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์		๒.๑ โครงการขับเคลื่อนระบบการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ (ปรับกลไก/กระบวนการ/หลักเกณฑ์) (เป็นโครงการเดียวกันกับยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ลำดับที่ ๓.๑)		✓ (๐)	✓ (๐)			กองทุน
			๓) ส่งเสริมให้เกิดการนำใช้ผลสัมฤทธิ์จากการติดตามและประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ		๓.๑ โครงการทบทวนการดำเนินการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์				✓ (๑.๐)	✓ (๑.๐)	กองทุน

บทที่ ๕

แนวทางการนำแผนพัฒนาไปสู่ การปฏิบัติและติดตามประเมินผล

บทที่ ๕

แนวทางการนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและติดตามประเมินผล

ในส่วนนี้นำเสนอแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และกลไกและแนวทางการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อเป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าปัญหาอุปสรรคเพื่อนำมาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานที่นำไปสู่เป้าหมายของแผนพัฒนากองทุนฯ ต่อไป

๕.๑ แนวทางการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความก้าวหน้าความสำเร็จ และ/ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ และนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์จนส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด โดยอาศัยหลักการ PDCA ที่จะส่งผลให้เกิดกระบวนการ “ตั้งเป้า ปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุง” อย่างบูรณาการและมีความต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ได้แก่

๑) การวางแผน (Plan) มีการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยมีปฏิทินงบประมาณเป็นกรอบกำหนดระยะเวลาแนวทางการดำเนินงาน ภาวการณ์พัฒนาที่เกี่ยวข้อง ทราบถึงบทบาทของตนเองในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน

๒) การปฏิบัติ (Do) คือ การนำแผนมาแปลงไปสู่การปฏิบัติตามที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด รวมถึงการดำเนินการต่าง ๆ ในรูปแบบโครงการ/การดำเนินงาน ตามที่วางแผนไว้ โดยการปฏิบัติจะต้องมุ่งเน้นให้เกิดการบรรลุผลสัมฤทธิ์และผลลัพธ์สำเร็จตามเป้าหมายของแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) การตรวจสอบ (Check) เป็นการตรวจสอบระหว่างและหลังจากปฏิบัติตามแผน และการพัฒนาตามแผนที่วางไว้โดยกลไกที่ได้รับมอบหมาย เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนของผู้ปฏิบัติ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินการต่าง ๆ ป้องกันมิให้เกิดปัญหาซ้ำรอย และ

๔) การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) เป็นขั้นการปรับปรุงแผนและการปฏิบัติให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมต่อไป

โดยแนวทางการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแผนงาน/โครงการ และการประเมินตัวชี้วัดภายใต้แผนยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑.๑. การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนพัฒนากองทุนฯ

ในแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๗) ได้มีการระบุแผนงาน/โครงการที่สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายแผนพัฒนากองทุนฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยในการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการภายใต้แผนพัฒนากองทุนฯ เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการอยู่ภายใต้ระยะเวลา และงบประมาณที่กำหนดไว้ รวมทั้งติดตามผลการดำเนินโครงการตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ โดยในการเก็บข้อมูลและรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ สามารถดำเนินการได้แบบฟอร์มในภาพที่ ๕-๑

ตัวอย่างแบบฟอร์มการรายงานผลดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ

ชื่อโครงการ / แผนงาน:
ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่
หน่วยงานที่รับผิดชอบ:
ผลการดำเนินงาน:
คะแนนความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
ปัญหา/อุปสรรค:

ภาพที่ ๑๒ ตัวอย่างแบบฟอร์มการรายงานผลดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ

๕.๑.๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนพัฒนากองทุน

การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ด้าน โดยมีแนวทางในการติดตามประเมินการติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปีพ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๗) ในรายยุทธศาสตร์ โดยจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด ในรายยุทธศาสตร์ ที่ประกอบด้วยคำอธิบายตัวชี้วัด หน่วยวัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนและวิธีการประเมินแต่ละตัวชี้วัด รวมถึงผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในแต่ละตัวชี้วัดให้ชัดเจน

ทั้งนี้ การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ และผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนพัฒนากองทุนฯ ควรดำเนินการในรูปแบบของการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน และมีการนำเสนอต่อผู้บริหารทราบรายไตรมาส และรายปี เพื่อนำไปสู่การประเมินผลการบรรลุเป้าหมายและข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการในการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงานต่อไป

๕.๒ ข้อเสนอแนะทางการขับเคลื่อนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๗)

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๗) มีข้อเสนอแนะดังนี้

๑) การสื่อสารถ่ายทอดแผนพัฒนาฯ สู่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับทั้งระดับนโยบาย คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและในระดับจังหวัด รวมถึงภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้และเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ภายใต้แผนพัฒนาฯ ที่ได้กำหนดไว้ในทิศทางเดียวกัน (Alignment)

๒) การติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนากองทุนฯ โดยผู้ที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านการติดตามและประเมินผล ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลฯ นอกจากจะติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน และ รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมข้อเสนอแนะต่อกรรมการ ควรจะครอบคลุมถึง การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนากองทุนฯ อีกด้วย

๓) กลไกและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลในทุกระดับ อาทิ คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล คณะทำงานทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัด โดยทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการในการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน/โครงการว่าสามารถเป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนากองทุนฯ หรือไม่ โดยผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ และการติดตามผลสัมฤทธิ์ตัวชี้วัด ในรูปแบบระบบสารสนเทศสำหรับการเตือนภัย (Early Warning) เพื่อเป็นการติดตามปัจจัยภายในและภายนอก

และเพื่อติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของการดำเนินงานภายใต้แผนพัฒนากองทุนฯ ซึ่งระบบดังกล่าวนอกจากจะจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องแล้วในรูปแบบสถิติแล้ว ควรมีการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล อาทิ แสดงสถานะการรายงานผลของแผนงาน/โครงการ รวมทั้งการบรรลุตัวชี้วัดด้วยสี เช่น สีเขียว (ดำเนินการแล้วเสร็จ) สีเหลือง (อยู่ระหว่างดำเนินการ) แดง (โครงการที่ไม่ได้เป็นไปตามแผน) เพื่อให้บูรณาการการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล นโยบาย แผนงาน/โครงการ สามารถมองเห็นภาพรวมการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ได้ชัดเจน เช่น การแสดงข้อมูลในรูปแบบ Dashboard เพื่อเป็นระบบฐานข้อมูลกลางที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นบูรณาการ และนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือมาตรการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ ตามที่ระบุในแผนพัฒนากองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทั้งนี้ ควรมีการนำเสนอผลการติดตามและประเมินผลให้กับหน่วยงานปฏิบัติได้รับทราบผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ทางเว็บไซต์อินเทอร์เน็ต ตลอดจนเผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนผ่านทางเว็บไซต์ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๔) มีการปฏิบัติการแก้ไข โดยอาจดำเนินการร่วมกับการประเมินความพึงพอใจและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม เพื่อนำมาทบทวน ประกอบการพิจารณาปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ แผนงานและมาตรการต่าง ๆ ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์

๕) การทบทวนเพื่อปรับปรุงให้ทันสมัย ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ในระยะครึ่งแผน และระยะสิ้นสุดแผน เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบาย และยุทธศาสตร์ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๖) มีการจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Forum) เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมรับทราบผลการดำเนินงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานแผนงาน/โครงการที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และโครงการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย เป็นกรณีศึกษาที่มีการถอดเป็นชุดองค์ความรู้ และมีการเผยแพร่อย่างเป็นระบบในลักษณะคลังความรู้ที่ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้สะดวกและนำไปใช้ประโยชน์ต่อการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนากองทุน
ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๗

ตารางที่ 13 แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม		ค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
											๑	๒	๓	๔	๕	
มีนโยบายและระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑.ปรับปรุงกฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์เพื่อรับรองการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อความเป็นธรรม เข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว	๑.๑ โครงการพัฒนาระบบงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	เพื่อให้กองทุนฯ ได้กระบวนกรดำเนินงานที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งการดำเนินงานของกองทุนฯ มีความชัดเจนและบรรลุตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนฯ ได้	กองทุนฯ ได้กระบวนงานที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งการดำเนินงานของกองทุนฯ มีความชัดเจนและบรรลุตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนฯ	๑. ขออนุมัติหลักการโครงการ (ธ.ค. ๖๖ - ม.ค. ๖๗) ๒. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ (มี.ค. - ก.ค. ๖๗) ๓. สรุปผลการดำเนินโครงการ (ส.ค. ๖๗) ๔. นำข้อเสนอ/ที่ได้ไปปฏิบัติในงบประมาณ ๖๘	ธ.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๒๒๐,๐๐๐ บาท	กองทุน	จำนวนข้อเสนอเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จำนวน ๑ เรื่อง	จำนวนข้อเสนอ	-	-	๑	-	๒	๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม (ต่อ)																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดของ โครงการ/ กิจกรรม		ค่าเป้าหมาย					น้ำ หนัก
											๑	๒	๓	๔	๕	
มีนโยบายและระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑.ปรับปรุงกฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์เพื่อรับรองการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อความเป็นธรรม เข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว	๑.๒ โครงการพัฒนาระเบียบหลักเกณฑ์การสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม	เพื่อให้กองทุนฯ ได้หลักเกณฑ์การสนับสนุนโครงการที่ขอรับเงินจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพื้นฐานของประชาชน รวมทั้งมีความชัดเจน สอดคล้องกับเศรษฐกิจปัจจุบัน	หลักเกณฑ์การสนับสนุนโครงการที่ขอรับเงินจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีความชัดเจน และตอบโจทย์การจัดสวัสดิการสังคมอย่างแท้จริง	๑. แต่งตั้งคณะทำงาน (ม.ค. ๖๗) ๒. จัดประชุมคณะทำงาน (มี.ค. - ก.ค. ๖๗) ๓. ยกร่างประกาศหลักเกณฑ์ฯ (ก.ค. - ส.ค. ๖๗) ๔. นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ให้ความเห็นชอบ (ส.ค. - ก.ย. ๖๗) ๕. ประกาศใช้ประกาศหลักเกณฑ์ (ก.ย. ๖๗)	ม.ค - ก.ย. ๖๗	๒๐,๐๐๐ บาท	กองทุน	ประกาศหลักเกณฑ์ฯ ที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาสามารถประกาศใช้ได้ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๗	ระยะ เวลา	ต.ค. ๖๗	-	ก.ย. ๖๗	-	ส.ค. ๖๗	๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะ เวลา	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ	ตัวชี้วัด ของ โครงการ/ กิจกรรม	หน่วย วัด	ค่าเป้าหมาย					น้ำ หนัก
											๑	๒	๓	๔	๕	
บุคลากรของ กองทุน มีสมรรถนะ (ความรู้ ความ เข้าใจ ทักษะ) และความ เชี่ยวชาญที่ สามารถนำ เทคโนโลยี สารสนเทศมา ปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑) ส่งเสริม และสนับสนุน การพัฒนา สมรรถนะและ ความ เชี่ยวชาญ บุคลากรของ กองทุน เพื่อให้ ปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑) กิจกรรม เตรียมความ พร้อมในการ ปฏิบัติงาน กองทุน ส่งเสริมการจัด สวัสดิการ สังคม	เพื่อพัฒนา ศักยภาพของ พนักงาน กองทุนฯ ใน ส่วนกลาง และส่วน ภูมิภาค รวม ๙๐ คน จัดทำ โครงการ ดำเนินงานใน ทิศทางเดียว กัน ลด ข้อผิดพลาดที่ ขึ้น	พนักงาน กองทุนฯ ใน ส่วนกลาง และส่วน ภูมิภาค รวม ๙๐ คน	๑. ขออนุมัติจัด ประชุม (ต.ค. ๖๖) ๒. มีหนังสือเชิญ พนักงานกองทุนฯ จังหวัด/ กรุงเทพฯ เข้าร่วมประชุมผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (ต.ค. ๖๖) ๓. จัดอบรมผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ ๑ วัน (ต.ค.-พ.ย. ๖๖) ๔. สรุปผลการจัด กิจกรรมและรายงาน ให้อธิบดีทราบ (ธ.ค. ๖๖)	ต.ค. – ธ.ค.๖๖	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	กองทุน	ร้อยละ ๘๐ ของ พนักงาน กองทุนฯ ที่ เข้าร่วม กิจกรรมมี ความ พร้อม/ ความรู้/ ความ เข้าใจ/ สามารถ ปฏิบัติงาน กองทุนฯได้ อย่าง ถูกต้อง	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
											๑	๒	๓	๔	๕	
บุคลากรของกองทุน มีสมรรถนะ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ) และความเชี่ยวชาญที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญบุคลากรของกองทุน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒. กิจกรรมเสริมพลังเพื่อคัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น	เพื่อคัดเลือกพนักงานกองทุน ส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคม ดีเด่น	พนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม ๙๐ คน	๑. ขออนุมัติจัดประชุม คณะทำงานพิจารณา คัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น (ม.ค. ๖๗) ๒. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดกรอบหลักเกณฑ์ (ม.ค. - ก.พ. ๖๗) ๓. จัดส่งหลักเกณฑ์ และแบบฟอร์มไปยัง สนง.พมจ. เพื่อจัดส่งพนักงานกองทุนฯ ในสังกัดเข้ารับการคัดเลือก (ก.พ. - เม.ย. ๖๗) ๔. จัดประชุมคณะทำงานเพื่อคัดเลือก พนักงานกองทุนฯ ดีเด่น (เม.ย. - ก.ค. ๖๗) ๕. ประกาศผลการคัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น (ก.ค. ๖๗)	ม.ค. - ก.ย. ๖๗	๒๐,๐๐๐ บาท	กองทุน	ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานกองทุนฯ ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น สามารถเป็นต้นแบบถ่ายทอดแนวคิดนวัตกรรมให้กับพนักงานกองทุนจังหวัดอื่น ๆ ได้	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะ เวลา	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ	ตัวชี้วัด ของ โครงการ/ กิจกรรม	หน่วย วัด	ค่าเป้าหมาย					น้ำ หนัก
											๑	๒	๓	๔	๕	
บุคลากรของ กองทุน มีสมรรถนะ (ความรู้ ความ เข้าใจ ทักษะ) และความ เชี่ยวชาญที่ สามารถนำ เทคโนโลยี สารสนเทศมา ปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑) ส่งเสริม และสนับสนุน การพัฒนา สมรรถนะและ ความ เชี่ยวชาญ บุคลากรของ กองทุน เพื่อให้ ปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	๒. กิจกรรม การศึกษา ออนไลน์ เพื่อ เสริมสร้าง องค์ความรู้ และสร้าง ความเข้าใจ ในการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ ในปัจจุบัน	เพื่อให้ พนักงาน กองทุน ได้ พัฒนา ตนเองใน การการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ ในยุค ปัจจุบัน	พนักงาน กองทุนฯ ใน ส่วนกลาง และส่วน ภูมิภาค รวม ๔๐ คน	๑. ศึกษารายวิชาใน แพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อพิจารณาหลักสูตร ในเบื้องต้น (มี.ค. ๖๗) ๒. จัดส่งหนังสือไปยัง สำนักงาน พมจ. เพื่อให้ พนักงานกองทุนฯ เข้าไป ลงทะเบียนเรียนรู้ ผ่านช่องทางออนไลน์ ด้วยตนเอง (เม.ย. - ก.ค.. ๖๗) ๔. จัดส่งใบ ประกาศนียบัตร เพื่อ ส่วนกลางรวบรวมและ รายงานผู้บริหารทราบ (ส.ค. ๖๗)	มี.ค. - ส.ค. ๖๗	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	กองทุน	ร้อยละ ๑๐๐ ของ พนักงาน กองทุนฯ ที่ เข้าเรียนรู้ ผ่านการ ทดสอบ และ ได้รับใบ ประกาศ- นียบัตร	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐

หมายเหตุ : พนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมที่ปฏิบัติงานจริง ตั้งแต่ ๑ ต.ค. ๖๖ - ก.ค. ๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม (ต่อ)																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
											๑	๒	๓	๔	๕	
บุคลากรของกองทุน มีสมรรถนะ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ) และความเชี่ยวชาญที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓) ยกระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อให้สามารถให้ข้อเสนอ และข้อคิดเห็นในการพัฒนากองทุนได้	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานกองทุน ส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคม	เพื่อให้ เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการทำงานของผู้เชี่ยวชาญต่อผู้ปฏิบัติงานในระบบอื่นๆ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	พนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม ๙๐ คน	๑. ขออนุมัติจัดประชุม (ต.ค. ๖๖) ๒. มีหนังสือไปยังจังหวัด/กรุงเทพฯ เพื่อเชิญพนักงานกองทุนฯ จังหวัด/กรุงเทพฯ เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ต.ค. ๖๖) ๓. จัดอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑ วัน (ต.ค. – พ.ย. ๖๖) ๔. สรุปผลการจัดกิจกรรม รายงานให้อธิบดีฯ ทราบ (ธ.ค. ๖๖)	ต.ค – ธ.ค. ๖๖	ไม่มีค่าใช้จ่าย	กองทุน	ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม (ต่อ)																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
											๑	๒	๓	๔	๕	
บุคลากรของกองทุน มีสมรรถนะ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ) และ ความเชี่ยวชาญที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓) ยกระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อสามารถให้ข้อเสนอ และข้อคิดเห็นในการพัฒนากองทุนได้	โครงการอบรมการใช้งานระบบฐานข้อมูล การขอรับเงินกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการใช้ระบบฐานข้อมูลการขอรับเงินกองทุน รวมทั้งเกิดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบไปในทิศทางเดียวกัน	พนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม ๙๐ คน	๑. ขออนุมัติจัดประชุมฯ (พ.ค. ๖๗) ๒. มีหนังสือไปยังจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อเชิญพนักงานกองทุนฯ จังหวัด/กรุงเทพฯ เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (พ.ค. ๖๗) ๓. จัดอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ๑ วัน (มิ.ย. ๖๗) ๔. สรุปผลการจัดกิจกรรมและรายงานให้อธิบดีทราบ (มิ.ย. ๖๗)	พ.ค. - มิ.ย. ๖๗	๑๐,๐๐๐ บาท	กองทุน	ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบฐานข้อมูลการขอรับเงินกองทุนฯ และสามารถใช้งานได้	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะ เวลา	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ	ตัวชี้วัดของ โครงการ/ กิจกรรม	หน่วย วัด	ค่าเป้าหมาย					น้ำ หนัก
											๑	๒	๓	๔	๕	
๑. มีเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่รองรับการดำเนินงานของกองทุน ฯ	๑) ศึกษาออกแบบ และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่เหมาะสมกับการทำงานของกองทุนฯ	กิจกรรมพัฒนาช่องทางการติดต่อสื่อสารของกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (Line OR)	เพื่อพัฒนาช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การสวัสดิการสังคม ผู้ปฏิบัติงาน ใน การรับข่าวสาร กิจกรรมในการดำเนินโครงการ เพื่อให้กองทุนฯ เป็นที่รู้จักในสังคมอย่างทั่วถึง	มีช่องทางทางการติดต่อสื่อสารของกองทุนฯ (Line OR)	๑. ขออนุมัติหลักการโครงการฯ (ม.ค. ๖๗) ๒. จัดทำรายละเอียดที่ ต้องการพัฒนาฯ (ม.ค. - ก.พ. ๖๗) ๓. ประกาศประกวดราคาแก่ผู้ ที่สนใจ (มี.ค.- เม.ย. ๖๗) ๔. ขออนุมัติจ้าง (พ.ค. ๖๗) ๕. สั่งจ้าง (มิ.ย. - ก.ค. ๖๗) ๖. ตรวจสอบงาน (ส.ค. ๖๗)	ม.ค. - ส.ค. ๖๗	๓๐,๐๐๐ บาท	กองทุน	กองทุนฯ มีช่องทาง การติดต่อสื่อสารของกองทุนฯ (Line OR) แล้วเสร็จ ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๗	ระยะ เวลา	ก.ย. ๖๖	-	ส.ค. ๖๖	-	ก.ค. ๖๖	๑๐

บรรณานุกรม

พสุ เดชะรินทร์. (๒๕๔๗) เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พสุ เดชะรินทร์. (๒๕๔๘). Balanced Scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (๒๕๔๕).
องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสาร สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๕).
ยุทธศาสตร์ชาติ. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://nscr.nesdc.go.th/>

**กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ**