

แผนพัฒนา กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570

ฉบับปรับปรุงปี 2569

และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2569



คำนำ

แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงการปฏิบัติงานในทุกระดับให้สอดคล้องกัน และมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ตลอดจนส่งเสริมความเข้มแข็งของระบบสวัสดิการสังคมในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน

แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙) ได้คำนึงถึงบริบททางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งข้อเสนอแนะจากภาคีเครือข่ายและถอดบทเรียนจากการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อให้แผนมีความครอบคลุม และขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้ โดยความสำเร็จของแผนฯ จะเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนตามทิศทางที่กำหนดไว้

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
กรกฎาคม ๒๕๖๘

บทสรุปผู้บริหาร

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 และกำหนดให้มีแผนพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนฯ เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศประกอบกับตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ได้กำหนดให้กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมดำเนินการจัดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพร้อมข้อเสนอแนะโดยแผนปฏิบัติการระยะยาว (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

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จึงได้จัดให้มีการทบทวนแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ปี ๒๕๖๙) โดยการสอบถามความคิดเห็นออนไลน์ผ่าน (Google Form) กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ คณะอนุกรรมการพิจารณาคลังกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ (ทั้งในประเทศและต่างประเทศ) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร องค์การสวัสดิการสังคม สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ และพนักงานกองทุนฯ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙) และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๙ ของกองทุนฯ ฉบับนี้ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “ยกระดับการสนับสนุนทุน สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น” และเพื่อตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” จึงได้กำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม
เป้าประสงค์/เป้าหมาย มีนโยบายและระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคต แนวทาง/กลยุทธ์ ๑) ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เพื่อรับรองการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อความเป็นธรรม เข้าถึง ได้สะดวกและรวดเร็ว ๒) ผลักดันให้เกิดการเพิ่มทุนเข้าสู่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มมากขึ้น เพื่อหนุนเสริมองค์การสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม เป้าประสงค์/เป้าหมาย ๑) บุคลากรของกองทุนฯ มีสมรรถนะ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ) และความเชี่ยวชาญที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ มีความเชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อเสนอแนะ และ ข้อคิดเห็นที่ทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๓) องค์การสวัสดิการสังคม มีความสามารถและศักยภาพ (ทักษะ องค์ความรู้ และความเข้าใจ) ในการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม แนวทาง/กลยุทธ์ ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญบุคลากรของกองทุนฯ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๓) ยกย่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อสามารถให้ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นในการพัฒนากองทุนได้ ๔) เสริมสร้างความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับองค์การสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม ๕) การสร้างแรงจูงใจสวัสดิการของพนักงานกองทุนฯ เช่น การปรับเพิ่มร้อยละการเลื่อนค่าตอบแทน หรือการปรับระดับตำแหน่งของพนักงานกองทุนฯ เช่น ระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้างาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป้าประสงค์/เป้าหมาย ๑) มีเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่รองรับการดำเนินงานของกองทุนฯ ๒) มีสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในระดับนโยบายและปฏิบัติการ ๓) มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ แนวทาง/กลยุทธ์ ๑) ศึกษา ออกแบบ และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่เหมาะสมกับการทำงานของกองทุนฯ ๒) พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน ๓) จัดทำระบบวิเคราะห์เพื่อการประมวลผลและตัดสินใจ (Data Analytics) ๔) ปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่นำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ เป้าประสงค์/เป้าหมาย มีระบบและแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกองทุนฯ แนวทาง/กลยุทธ์ ๑) ผลักดันการจัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ ๒) พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ ๓) ส่งเสริมให้เกิดการนำผลสัมฤทธิ์จากการติดตามและประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๒
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนากองทุนฯ	๒
๑.๓ โครงสร้างการบริหารกองทุนฯ	๒
๑.๔ ลักษณะการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๔
๑.๕ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๕
๑.๖ การติดตามและการประเมินผลสำเร็จของโครงการ	๗
บทที่ ๒ ทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๙
กรอบยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้อง	๙
๒.๑ แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ	๑๐
๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (แผนที่เกี่ยวข้อง)	๑๑
๒.๓ แผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติการของส่วนราชการระยะ ๕ ปี และแผนอื่น ๆ	๑๕
๒.๔ สถานการณ์ทางสังคม ประจำปี ๒๕๖๗	๑๙
บทที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์	๒๒
๓.๑ แนวทางการดำเนินงาน	๒๒
๓.๒ การนำผลดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มาใช้ในการวิเคราะห์	๓๐
๓.๓ การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มาใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนา	๓๑
๓.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๓๒
๓.๕ การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix	๓๓
๓.๖ การกำหนดแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map)	๓๖
บทที่ ๔ แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙)	๓๙
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๙
๔.๒ พันธกิจ (Mission)	๓๙
๔.๓ ยุทธศาสตร์ (Strategic)	๓๙
๔.๔ รายละเอียดยุทธศาสตร์	๔๑
๔.๕ ตารางแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๙)	๔๗

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ ๕ แนวทางการนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและติดตามประเมินผล	๕๓
๕.๑ แนวทางการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์	๕๓
๕.๒ ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา กองทุนฯ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙)	๕๔

สารบัญภาพ

เรื่อง	หน้า
ภาพที่ ๑ โครงสร้างการบริหารกองทุน	๒
ภาพที่ ๒ ระดับของแผนและนโยบายในการพัฒนาประเทศ	๙
ภาพที่ ๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)	๑๔
ภาพที่ ๔ แสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น	๒๓
ภาพที่ ๕ แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น	๒๓
ภาพที่ ๖ แสดงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น	๒๓
ภาพที่ ๗ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่รู้จัก “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม”	๒๔
ภาพที่ ๘ แสดงจำนวนช่องทางที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่รู้จัก “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม”	๒๔
ภาพที่ ๙ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “วิสัยทัศน์”	๒๕
ภาพที่ ๑๐ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “พันธกิจ”	๒๖
ภาพที่ ๑๑ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ยุทธศาสตร์”	๒๖
ภาพที่ ๑๒ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑”	๒๗
ภาพที่ ๑๓ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒”	๒๘
ภาพที่ ๑๔ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓”	๒๘
ภาพที่ ๑๕ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔”	๒๙
ภาพที่ ๑๖ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙)	๓๗
ภาพที่ ๑๗ แผนผังความเชื่อมโยงของแผนฯ	๓๘
ภาพที่ ๑๘ แผนผังแสดงการเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์	๔๐
ภาพที่ ๑๙ แผนผังแสดงการเชื่อมโยงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๑	๔๕
ภาพที่ ๒๐ แผนผังแสดงการเชื่อมโยงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๒	๔๕
ภาพที่ ๒๑ แผนผังแสดงการเชื่อมโยงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓	๔๖
ภาพที่ ๒๒ แผนผังแสดงการเชื่อมโยงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๔	๔๖
ภาพที่ ๒๒ ตัวอย่างแบบฟอร์มการรายงานผลดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ	๕๔

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางที่ ๑ การได้รับการจัดสรรงบประมาณของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๕
ตารางที่ ๒ การสนับสนุนของกองทุน ฯ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ – ๒๕๖๘	๖
ตารางที่ ๓ ผลการประเมินการดำเนินงานกองทุน ฯ รอบสิ้นปีบัญชี ๒๕๕๑ – ๒๕๖๖	
ของทุนหมุนเวียน	๗
ตารางที่ ๔ ผลการดำเนินงานของกองทุนฯ	๓๐
ตารางที่ ๕ ตารางวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๓๒
ตารางที่ ๖ การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix	๓๒
ตารางที่ ๗ ตารางแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี	
พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๙)	๔๗
ตารางที่ ๘ แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๙	๕๖



01

บทนำ

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พุทธศักราช ๒๕๔๖ มาตรา ๒๔ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พุทธศักราช ๒๕๔๖ การสนับสนุนจากกองทุนฯ จะต้องไม่ขัดกับนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคม โดยให้จ่ายเป็นเงินอุดหนุนโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลต่อการป้องกัน การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาสังคม จ่ายสมทบโครงการที่มีการดำเนินงานมาแล้วโดยมีทุนอยู่บางส่วน หรือจ่ายให้แก่โครงการที่ริเริ่มใหม่ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนตามความจำเป็น โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ กำกับดูแลการบริหารจัดการกองทุนฯ รวมทั้งการพิจารณาสนับสนุนเงินให้แก่องค์กรสวัสดิการสังคม ในการจัดสวัสดิการสังคมหรือการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ โดยมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการปฏิบัติงานของกองทุนฯ อันจะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทย และเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

วัตถุประสงค์ของกองทุน เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม บรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย คือ การให้ภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม และเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม

โดยที่มาของเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้รับเงินทุนประเดิมจากรัฐบาล และได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว พระราชบัญญัติฯ ยังกำหนดให้สามารถระดมทุนจากแหล่งเงินทุนอื่น ๆ ได้อีก เช่น เงินและทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคหรือมอบให้ เงินอุดหนุนจากต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน หรือที่กองทุนได้รับตามกฎหมายหรือโดยนิติกรรมอื่น รวมถึงดอกผลที่เกิดจากกองทุนฯ

ผู้ที่จะได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คือ “องค์กรสวัสดิการสังคม” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการด้านการจัดสวัสดิการสังคม องค์กรสาธารณประโยชน์ซึ่งเป็นองค์กรภาคเอกชนที่ได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม และองค์กรภาคประชาชนที่ยื่นขอรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน โดยจำนวนเงินที่ได้รับการจัดสรรนั้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ กำหนด ซึ่งเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุน จะนำไปจัดทำโครงการด้านการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ตามที่ได้รับการอนุมัติโครงการจากคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม หรือคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

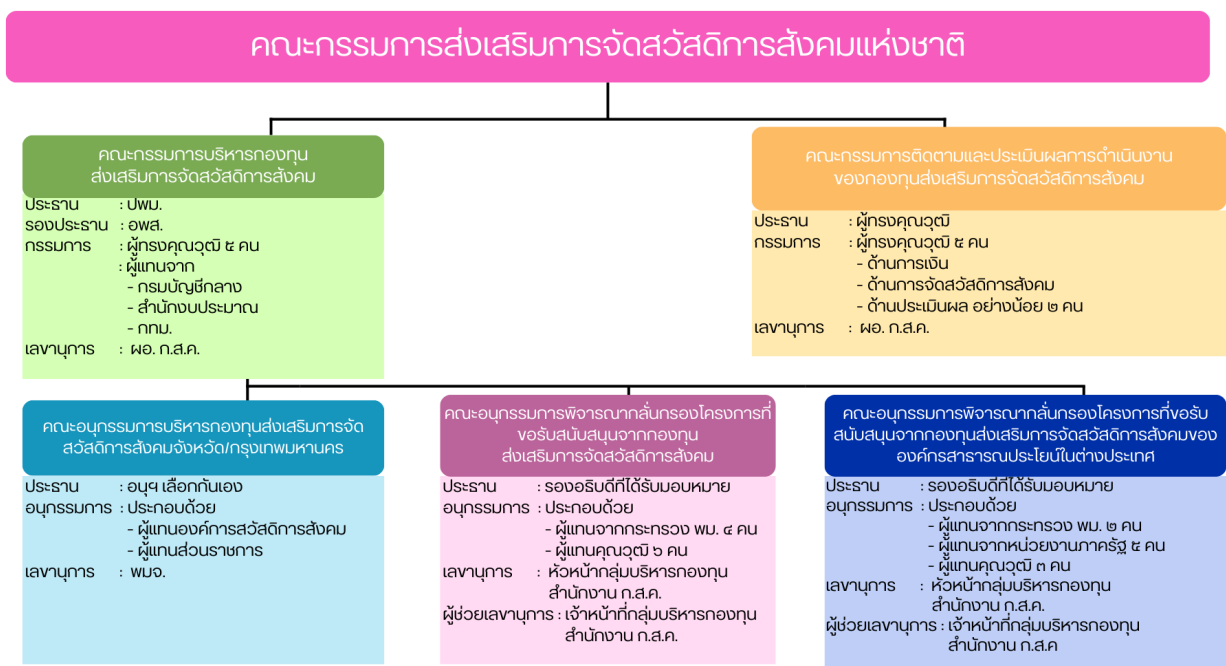
เนื่องจากเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นเงินทุนหมุนเวียนประเภทที่ ๕ เป็นเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เงินในการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมที่จะสร้างประโยชน์สุขโดยรวมของประชาชน ประโยชน์ของรัฐที่พึงจะได้ โดยที่ไม่มุ่งหวังแสวงหากำไร เป็นเงินนอกงบประมาณ การใช้จ่ายเงินดังกล่าวต้องมีการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นไปตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ ที่กำหนดให้หน่วยที่มีเงินนอกงบประมาณ ต้องจัดทำระบบ ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่เป็นมาตรฐานสากล และมีการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงาน เพื่อใช้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานได้ อีกทั้งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๔๘ ได้กำหนดให้มีการประเมินผล การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ คือ ๑) การเงิน ๒) การปฏิบัติการ ๓) การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๔) การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ๕) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และ ๖) ด้านอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนากองทุนฯ

เพื่อให้การบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และเจตนารมณ์ของการจัดตั้งกองทุน จึงจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริม การจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙) ขึ้นภายใต้กรอบ ของกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องสอดคล้องรองรับกับนโยบายรัฐบาล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง ในการบริหารและแนวปฏิบัติของกองทุนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ โครงสร้างการบริหารกองทุนฯ

โครงสร้างการบริหารกองทุนฯ อยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการฯ และคณะอนุกรรมการฯ ดังภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ โครงสร้างการบริหารกองทุน

จากโครงสร้างกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ภาพที่ ๑) ประกอบด้วย คณะกรรมการฯ และคณะอนุกรรมการฯ ชุดต่าง ๆ มีบทบาทอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๓.๑ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

- (๑) บริหารกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) พิจารณออนุมัติการจ่ายเงินเพื่อสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมหรือการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๓) รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

๑.๓.๒ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

- (๑) ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ
- (๒) รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการ

๑.๓.๓ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

- (๑) บริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
- (๒) พิจารณออนุมัติการจ่ายเงินเพื่อสนับสนุนโครงการขององค์การสวัสดิการสังคมเฉพาะโครงการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมที่คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติกำหนด และอนุมัติจ่ายเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนตามความจำเป็นตามวงเงินที่ได้รับการจัดสรร
- (๓) ส่งเสริมการจัดทำโครงการ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนและคณะอนุกรรมการบริหารกองทุน
- (๔) ส่งเสริมให้เกิดการระดมทุน และการจัดการระดมทุนเพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการสังคม
- (๕) แต่งตั้งคณะทำงาน ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ หรือมอบหมายให้บุคคล สถาบัน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกลั่นกรองโครงการตามความเหมาะสม
- (๖) รายงานการดำเนินงานให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เพื่อทราบ หรือพิจารณา
- (๗) ปฏิบัติงานอื่นในส่วนที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๑.๓.๔ คณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

- (๑) ตรวจสอบ กลั่นกรองและพิจารณาให้ความเห็นต่อโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ
- (๒) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

๑.๓.๕ คณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ

- (๑) ตรวจสอบ กลั่นกรองและพิจารณาให้ความเห็นต่อโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ
- (๒) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มอบหมาย

๑.๔ ลักษณะการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

การดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีการดำเนินงานใน ๒ ระบบ ดังนี้
ระบบปกติ

๑) องค์การสวัสดิการสังคมเสนอโครงการผ่านสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด/สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มายังกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยมีคณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนอ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพิจารณาอนุมัติ ซึ่งมีระยะเวลาเปิดรับโครงการ ตลอดทั้งปี โดยมีการพิจารณาอนุมัติทุกเดือน

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้มีมติ ให้กระจายเงินกองทุนในระบบปกติกระจายสู่ท้องถิ่น เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคมจังหวัดพิจารณาอนุมัติโครงการเพิ่มเติม และได้ดำเนินการต่อเนื่องมาถึงปัจจุบันด้วย

๒) องค์การสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ ซึ่งองค์กรเหล่านี้สามารถจัดทำโครงการ ด้านสวัสดิการสังคมและเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้ โดยเสนอ โครงการผ่านสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลใหญ่ และกรมการกงสุล มายังกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งจะมีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคมขององค์การสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ เป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการ บริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพิจารณาอนุมัติต่อไป

ระบบกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น

การดำเนินงานกองทุนในระบบกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นมุ่งเน้นกระจายลงสู่พื้นที่ ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกพื้นที่ และครอบคลุม สถานการณ์ปัญหาสังคมของกลุ่มเป้าหมายทั้งเชิงประเด็นและเชิงพื้นที่อย่างทั่วถึง รวมทั้งให้ความสำคัญกับ การบูรณาการงาน และการมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนทางสังคมและภาคส่วนต่าง ๆ ในทุกระดับ โดยมีการ ดำเนินการ ดังนี้

๑) คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม แต่งตั้งคณะกรรมการ บริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร จากผู้แทนภาคส่วนต่าง ๆ และมอบอำนาจ ให้คณะกรรมการในการอนุมัติโครงการในจังหวัด ตามวงเงินที่คณะกรรมการบริหารกองทุนจัดสรรให้ ในแต่ละปี

๒) การกระจายวงเงินเพื่อให้มีการจัดทำโครงการด้านการจัดสวัสดิการ โดยใช้กองทุนเป็น เครื่องมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม การพัฒนาสังคม และการจัดสวัสดิการสังคม การบูรณาการงาน และคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานระดับต่าง ๆ รวมทั้งแผนของชุมชน และท้องถิ่น โครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล มีส่วนสมทบตามศักยภาพ และสถานะทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑.๕.๑ การได้รับการจัดสรรประมาณของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดังตารางที่ ๑ จะเห็นได้ว่า กองทุนฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณลดลง ทั้งนี้ เนื่องจากวิกฤติเศรษฐกิจ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กองทุนฯ ได้รับงบประมาณเป็นเงิน ๗๕.๐๐๐๐ ล้านบาท รวมงบประมาณที่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้รับ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๖๘ รวมเป็นเงิน ๒,๐๕๙.๖๐ 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
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
๒๕๖๗	๘๐ ล้านบาท
๒๕๖๘	๗๕ ล้านบาท

๑.๕.๒ การสนับสนุนงบประมาณของกองทุนฯ

การสนับสนุนงบประมาณของกองทุนฯ ตั้งแต่ปี ๒๕๔๘ - ๒๕๖๗ สามารถให้การสนับสนุนโครงการขององค์การสวัสดิการสังคมในภาพรวม จำนวน ๑๗,๒๓๖ โครงการ ๑๗,๘๙๑ โครงการ เป็นเงิน ๑,๖๗๖.๘๘๗๙ ล้านบาท แยกออกเป็นสนับสนุนโครงการในระบบปกติ จำนวน ๘๔๓ โครงการ ๘๙๙ โครงการ เป็นเงิน ๓๔๗.๑๔๘๗ ล้านบาท จำนวนผู้ได้รับประโยชน์ ๑,๒๙๙,๗๘๘ คน และระบบกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น จำนวน ๑๖,๓๙๓ โครงการ ๑๖,๙๙๒ โครงการ เป็นเงิน ๑,๓๓๔.๕๐๙๑ ล้านบาท จำนวนผู้ได้รับประโยชน์ ๔,๙๐๐,๗๑๙ คน

สำหรับการสนับสนุนงบประมาณของกองทุนฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ต.ค. ๖๗ - พ.ค. ๖๘) สามารถให้การสนับสนุนโครงการขององค์การสวัสดิการสังคมในภาพรวม โดยสนับสนุนในระบบกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น จำนวน ๗๔๗ โครงการ ๗๖๘ โครงการ เป็นเงิน ๔๔.๗๙๔๕ บาท ผู้ได้รับประโยชน์ ๘๕,๐๖๖ คน ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ การสนับสนุนของกองทุน ฯ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๘

ปีงบประมาณ	การสนับสนุน ของกองทุนฯ	องค์กร	โครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	กลุ่มเป้าหมาย ผู้ได้รับประโยชน์ (คน)
พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๗	ระบบปกติ	๘๔๓	๘๙๙	๓๔๗.๑๔๘๗	๑,๒๙๙,๗๘๘
	ระบบกระจาย	๑๖,๓๙๓	๑๖,๙๙๒	๑,๓๓๔.๕๐๙๑	๔,๙๐๐,๗๑๙
รวมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๗		๑๗,๒๓๖	๑๗,๘๙๑	๑,๖๘๑.๖๕๗๘	๖,๒๐๐,๕๐๗
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘					
(ต.ค. ๖๗ - พ.ค. ๖๘)	- ส่วนกลาง	๐	๐	๐	๐
	- ต่างประเทศ	๑	๑	๐.๕๑๑๗	๙๐
	- ระบบกระจาย	๗๔๗	๗๖๘	๔๔.๗๙๔๕	๘๔,๙๗๖
รวมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘		๗๔๘	๗๖๙	๔๕.๓๐๖๒	๘๕,๐๖๖
รวมทั้งสิ้น		๑๗,๙๘๔	๑๘,๖๖๐	๑,๖๗๖.๙๘๓๙	๖,๒๘๕,๕๗๓

๑.๕.๓ ประเภทองค์การสวัสดิการสังคม และกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากกองทุน

๑. ประเภทองค์การสวัสดิการสังคม

องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรภาคเอกชนที่ได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

องค์กรสวัสดิการชุมชน องค์กรภาคประชาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่สมาชิกในชุมชน และที่ได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หน่วยงานของรัฐ ที่ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมเป็นผู้จัดสวัสดิการสังคม โดยองค์การสวัสดิการสังคมดังกล่าวมีสิทธิขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมได้

๒. กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากกองทุน

คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ได้วางข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายเป็นผู้รับบริการสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายที่เข้าข่ายสมควรได้รับบริการสวัสดิการสังคมจากองค์การสวัสดิการสังคม โดยกลุ่มเป้าหมายลำดับที่ ๑ - ๑๔ เป็นไปตามข้อกำหนดฯ และกลุ่มเป้าหมายที่ ๑๕ - ๑๗ 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) กลุ่มสมาชิกองค์กรสวัสดิการชุมชน หรือองค์กรสาธารณประโยชน์
- (๑๗) กลุ่มอาสาสมัคร

***หมายเหตุ :** กลุ่มเป้าหมายที่ ๑ - ๑๔ เป็นไปตามข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้รับบริการสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๕๕

กลุ่มเป้าหมายที่ ๑๕ - ๑๗ เป็นกลุ่มเป้าหมายตามโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคม และโครงการด้านผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม

๑.๕.๔ ผลการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกองทุน

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้เข้าสู่ระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงการคลังได้พิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม รอบสิ้นปีบัญชี ๒๕๕๑ - ๒๕๖๗ ของทุนหมุนเวียน ผลการประเมินการดำเนินงานกองทุนฯ ดังตารางที่ ๓ ตารางที่ ๓ ผลการประเมินการดำเนินงานกองทุน ฯ รอบสิ้นปีบัญชี ๒๕๕๑ - ๒๕๖๗ ของทุนหมุนเวียน

ปีบัญชี	คะแนน
๒๕๕๑	๔.๐๒๔๙
๒๕๕๒	๔.๔๒๙๖
๒๕๕๓ (ได้รับรางวัลทุนหมุนเวียนประสิทธิภาพ ด้านการปฏิบัติที่ดีเด่น)	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
๒๕๖๖	๔.๙๔๖๓
๒๕๖๗	๔.๙๔๓๐

๑.๖ การติดตามและการประเมินผลสำเร็จของโครงการ

๑.๖.๑ การลงพื้นที่เพื่อติดตามผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเป็นประจำทุกปี โดยในการติดตามผลโครงการให้ใช้แบบการติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (แบบ กสส.๐๔) ที่กรมฯ กำหนด โดยในส่วนจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ให้ผู้แทนคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดร่วมติดตามและประเมินผลฯ ทุกครั้ง

๒. ให้ผู้แทนคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้คำแนะนำแก่องค์กรสวัสดิการสังคมในกรณีที่มีปัญหาอุปสรรคระหว่างดำเนินการ เช่น การขอขยายเวลาดำเนินโครงการ การเปลี่ยนแปลงสถานที่จัดกิจกรรม เป็นต้น และรายงานผลการลงพื้นที่ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม หรือคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานครทราบทุกครั้ง

๓. ให้ติดตามผลกรณีที่องค์การสวัสดิการสังคมไม่จัดทำโครงการ หรือจัดทำโครงการล่วงหน้าเลยระยะเวลา โดยที่ไม่ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ หรือคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร องค์การสวัสดิการสังคมต้องดำเนินการคืนเงินกองทุน ทั้งนี้ ให้จัดทำประวัติองค์การสวัสดิการสังคมในกรณีดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลรายงานผล ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ หรือคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ทราบทุกครั้ง

๔. ติดตามผลเพื่อสอบถามสาเหตุของการไม่จัดส่งรายงานผลโครงการและการใช้จ่ายเงินตามแบบ กสส.๐๓

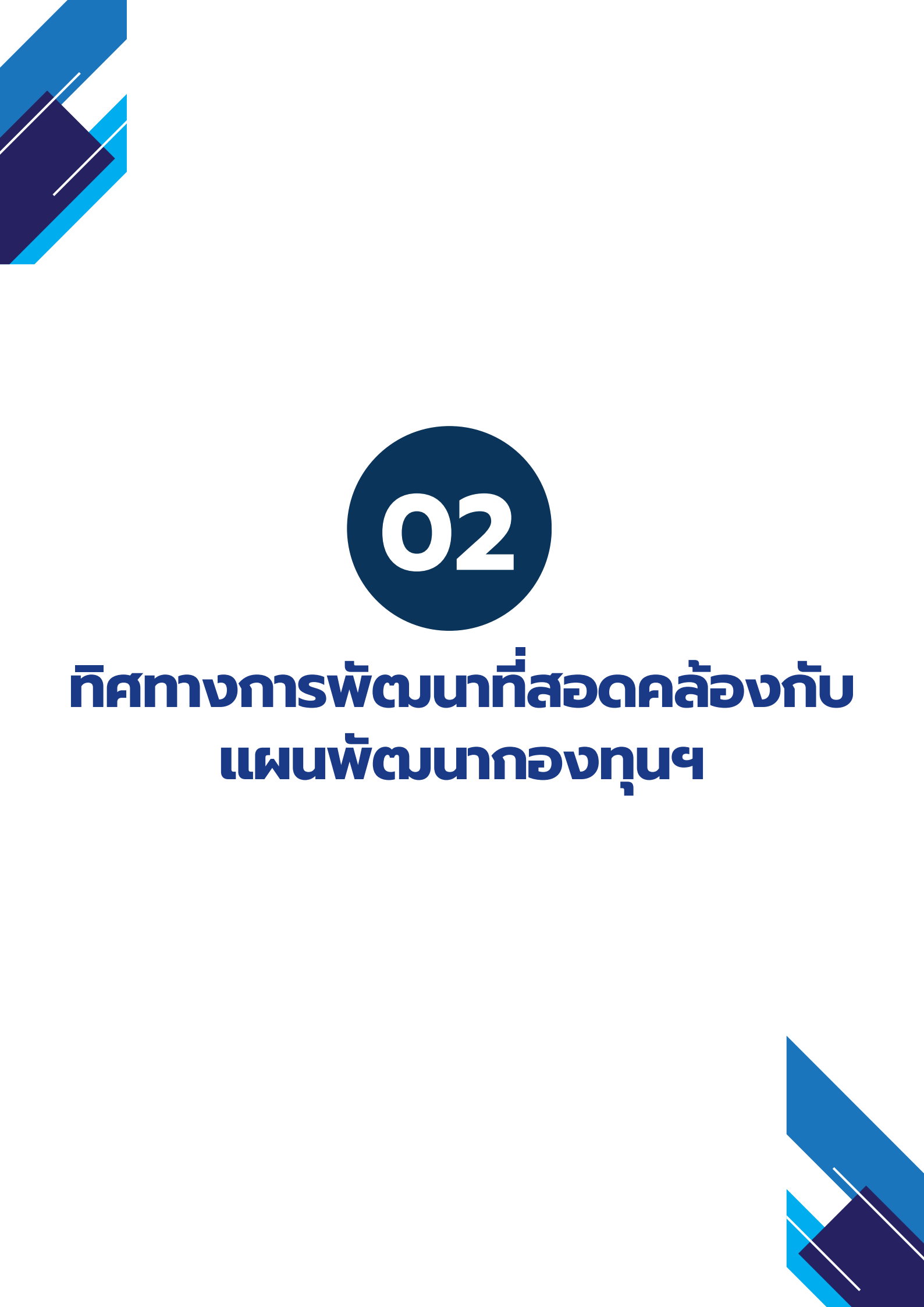
๑.๖.๒ การประเมินผลสำเร็จของโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ดำเนินการดังนี้

๑. การประเมินผลสำเร็จของโครงการ ให้ดำเนินการภายหลังสิ้นสุดโครงการทุกโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ และวิเคราะห์ผลสำเร็จจากรายงานผลโครงการฯ ตามแบบ กสส.๐๓ และผลจากการลงพื้นที่เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการฯ ตามแบบ กสส.๐๔

๒. ในกรณีที่ไม่สามารถลงพื้นที่เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการด้วยเหตุใด ๆ ให้ประเมินผลสำเร็จของโครงการจากแบบ กสส.๐๓ และประสานงานกับองค์กรเพื่อขอข้อมูลผลสำเร็จเพิ่มเติม

๓. การประเมินผลสำเร็จ ให้เน้นปัจจัยที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ ประโยชน์ที่กลุ่มเป้าหมายได้รับ ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความยั่งยืนของโครงการ ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว ให้สรุปผลการประเมินฯ เพื่อรายงานต่อผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ทราบต่อไป

๔. สรุปผลการประเมินผลสำเร็จของโครงการที่ได้รับการสนับสนุนในภาพรวมตามแบบฟอร์มที่กำหนด ไปยังกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ภายในวันที่ ๑๐ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป



02

**ทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับ
แผนพัฒนากองทุนฯ**

บทที่ ๒

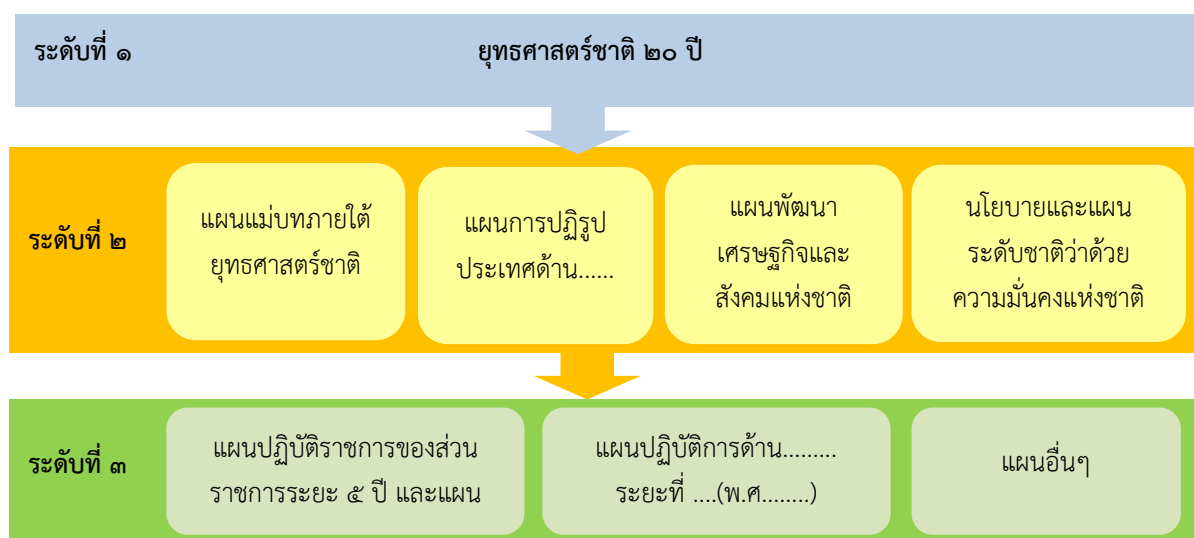
ทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับ

แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ในบทนี้เป็นการกล่าวถึงทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมโดยคำนึงถึงทิศทางการพัฒนาประเทศจากยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กรอบยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้อง

กรอบยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ในที่นี้ จะพิจารณาความสอดคล้องกับแผนและนโยบายในการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบในการจำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย แผนระดับที่ ๑ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และแผนความมั่นคง รวมทั้งนโยบายประเทศไทย ๔.๐ แผนระดับที่ ๓ ได้แก่ แผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด หรือจัดทำขึ้นตามพันธกิจหรืออนุสัญญา ระหว่างประเทศ เช่น แผนของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ แผนบูรณาการ รวมถึงแผนปฏิบัติการ ทุกระดับ โดยความสัมพันธ์ของแผนทั้ง ๓ ระดับแสดงตามแผนภาพที่ ๒



ภาพที่ ๒ ระดับของแผนและนโยบายในการพัฒนาประเทศ

ที่มา : ปรับปรุงจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๒)

โดยรายละเอียดของกรอบยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

เป็นยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" โดยจากการทบทวนความเชื่อมโยงของแผน พบว่า มีทั้งหมด ๓ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย : เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ฯลฯ โดยมีตัวชี้วัดประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนา สังคมและครอบครัวไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่มีความเกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ใน ๔ ประเด็น ได้แก่

- ๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ๒) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- ๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- ๔) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

เป้าหมาย : การพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชน ในการร่วมคิด ร่วมทำเพื่อส่วนรวม ฯลฯ โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ความแตกต่างของรายได้ และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน และคุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่มีความเกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ใน ๒ ประเด็น ได้แก่

- ๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- ๒) การเสริมสร้างพลังทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมาย : เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ฯลฯ โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ และระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่มีความเกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ใน ๕ ประเด็น ได้แก่

- ๑) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- ๒) ภาครัฐมีขนาดเล็ก gọn เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- ๓) ภาครัฐมีความทันสมัย
- ๔) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- ๕) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

๒.๒ แผนระดับที่ ๒ (แผนที่เกี่ยวข้อง)

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๕ พลังทางสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

การเสริมสร้างพลังทางสังคมเป็นหนึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งระดมสรรพกำลังจากประชากร ทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย และจากภาคส่วนต่าง ๆ ในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ท้องถิ่น ท้องที่มาเป็นกลไกในการช่วยสร้างโอกาสและแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาคเนื่องจากการทำงานโดยกลไกและกำลังทรัพยากรของภาครัฐแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจไม่เพียงพอและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง จึงควรนำจุดเด่นและศักยภาพของภาคส่วนอื่น ๆ ของสังคม มาเป็นแรงพลัง ในการช่วยแก้ไขปัญหา เพื่อไม่ให้เกิดการทิ้งใครไว้ข้างหลัง และการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมที่แท้จริง การดึงพลังต่าง ๆ เหล่านี้ออกมาสร้างชาติสร้างอนาคต จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน มีเป้าหมาย คือ “ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น”

แผนย่อยการเสริมสร้างทุนทางสังคม

เน้นการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถของประชาชน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้เกิด กระบวนการรวมตัวของประชากรทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย รวมถึงภาคีเครือข่ายพัฒนาในการร่วมคิด ร่วมลงมือ พัฒนา จะเป็นพลังสำคัญในการสร้างโอกาสและความเสมอภาคในสังคมควบคู่ไปกับการดำเนินการของภาครัฐ ในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า เนื่องจากการทำงานโดยกลไกและกำลังทรัพยากรของภาครัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว ในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำและความไม่เสมอภาคอาจไม่เพียงพอและไม่สามารถตอบสนองต่อ ความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง รวมทั้งเน้นการนำรากฐานของสังคมวัฒนธรรมไทยในการเป็น สังคมแห่งการให้ที่สมาชิกมีน้ำใจและคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มาใช้เป็นพลังในการดูแลกันและกันเพื่อไม่ให้ คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถูกทอดทิ้งให้ตกอยู่ในภาวะยากลำบาก และการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมที่ตกทอด มาอย่างยาวนานในประวัติศาสตร์ การมีรากเหง้าร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน บนคาบสมุทรอินโดจีนหรือดินแดน สุวรรณภูมิ ในการสร้างให้เกิดทั้งมูลค่าและคุณค่าใหม่ร่วมกันได้ มีเป้าหมาย คือ “ภาคีการพัฒนามีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง”

แนวทางการพัฒนา

๑.๑) เสริมสร้างสังคมแห่งการให้และช่วยเหลือกันและกัน โดยการนำทุนทางสังคมและวัฒนธรรม ในเรื่องของความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักให้ รู้จักแบ่งปัน และเสียสละโดยยึดหลักคุณธรรมไม่เลือกปฏิบัติ มาส่งเสริมอาสาสมัครเพื่อทำประโยชน์ส่วนรวมและสร้างสังคมแห่งการให้ รวมทั้งการพัฒนาหลักและระบบ สนับสนุนการบริหารจัดการเครือข่ายในระดับจังหวัดผ่านการระดมพลังความร่วมมือของรัฐและภาคประชาชน ในระดับจังหวัด การส่งเสริมให้มีกลไกเชื่อมโยงกับนโยบายและการบริหารจัดการในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีกลไกและระบบการสนับสนุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการสร้างภาคีเครือข่ายในระดับอำเภอ ตำบล และชุมชน เพื่อสนับสนุนการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเพื่อการพัฒนา และมีพื้นที่สาธารณะเพื่อปฎิภาหหรือปัญหาสาธารณะของพื้นที่ ตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอจนถึงระดับจังหวัด

๑.๒) เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเอง และการจัดการตนเอง ส่งเสริมให้มีระบบการสนับสนุนความเข้มแข็งและเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นที่ครอบคลุมทุกมิติ ตั้งแต่ เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ ตั้งแต่ระดับชุมชนตำบล อำเภอ จังหวัด ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามวัยในท้องถิ่น ได้แก่ เยาวชน คนวัยทำงาน และผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดการสืบทอด

ทักษะภูมิปัญญาของกลุ่มคนที่จะเป็นแกนนำ การพัฒนาในท้องถิ่นระดับตำบลและหมู่บ้าน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มาจากทุกวัย และสนับสนุน การแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง พัฒนาระบบฐานข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้ประกอบการจัดทำ แผนพัฒนาชุมชนที่มีกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์โดยยึด ยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบการดำเนินงาน

๑.๓) ส่งเสริมศักยภาพ บทบาทสตรี และสิทธิมนุษยชน ให้ทุกเพศสภาพร่วมเป็นพลัง ในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมด้วยการปรับเปลี่ยนทัศนคติและบทบาทของทุกเพศสภาพ เสริมสร้าง ความเข้าใจและการยอมรับของสังคมต่อเรื่องเพศสภาพและความเสมอภาคทางเพศ ส่งเสริมให้ทุกเพศสภาพ มีส่วนร่วมรับผิดชอบครอบครัวและร่วมกันพัฒนาสังคม ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมในสถานประกอบการเพื่อให้ทั้งชายและหญิงสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างสมดุลกับการทำงาน เพื่อส่งเสริมการสร้างประชากรรุ่นใหม่บนรากฐานของครอบครัวที่มีคุณภาพ เพิ่มโอกาสของสตรี ในการทำงานเชิงเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถ และภาวะผู้นำของสตรี เพื่อให้สามารถมีบทบาทในทางการเมืองและการบริหาร ทั้งในระดับนานาชาติ ระดับชาติ และในระดับท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสมและกว้างขวาง

๑.๔) ต่อยอดการพัฒนาบนฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม โดยการอนุรักษ์ และฟื้นฟู ทุนทางสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละชุมชน ถ่ายทอดองค์ความรู้และภูมิปัญญา การสร้างความภาคภูมิใจ ในรากเหง้าของคนในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมทุนทางสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ให้ดำรงอยู่ และสามารถ นำไปต่อยอดพัฒนาสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ภาคีการพัฒนาต่าง ๆ ในการยกระดับคุณค่าที่หลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม การพัฒนานวัตกรรม จากทุนทางวัฒนธรรม เพื่อต่อยอดสู่การเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจที่สร้างสรรค์ และการส่งเสริมความร่วมมือ ด้านวัฒนธรรมระหว่างประเทศ บนฐานมรดกทางวัฒนธรรมที่มีร่วมกันกับประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในภูมิภาคอาเซียน รวมถึงการยกระดับเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ และของโลก

๒.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนระดับชาติ ที่กำหนดทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของแนวคิด หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ และโมเดลเศรษฐกิจ BCG โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งได้มีการกำหนด “หมุดหมาย (Milestones)” ไว้โดยหมุดหมายที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาฯ โดยตรง มีทั้งหมด ๓ หมุดหมาย ดังนี้

หมุดหมายที่ ๑ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ (เหมาะสม) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ ครีวเรือนยากจนข้ามรุ่นมีโอกาสนในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ ๒ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตไม่ว่าจะเป็นด้านความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยเด็ก วัยแรงงาน และผู้สูงอายุ

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือน
หลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ที่ ๓ การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๕ การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและ
จัดความคุ้มครองทางสังคม

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย
มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม
และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคม
ได้อย่างสงบสุข

เป้าหมายที่ ๒ กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการ
ของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

เป้าหมายที่ ๓ ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์
ประชาชน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพในการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก
และประหยัด

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐ
ให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยงเปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูล
ในการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยน
และพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ
มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๒.๒.๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals: SDGs เป็นเป้าหมายที่ประเทศไทยและสมาชิกสหประชาชาติรวม ๑๙๓ ประเทศ รวมรับรองวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. ๒๐๓๐ (๒๐๓๐ Agenda for Sustainable Development) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งมีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย ดังภาพที่ ๓ เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง



ภาพที่ ๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
ที่มา : ภาพจาก ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Move) (๒๕๖๔)

ประเด็นสำคัญของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายย่อยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานสวัสดิการสังคม ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ ขจัดความยากจนในทุกรูปแบบทุกที่

เป้าหมายที่ ๓ สร้างหลักประกันการมีสุขภาพที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย

เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และ มีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๘ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และ มีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ ๑๐ ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการระยะ ๕ ปี และแผนอื่น ๆ

๒.๓.๑ (ร่าง) แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทย ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

(ร่าง) แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทย ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ได้ใช้แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคม ๔ ระบบ ประกอบด้วย การบริการทางสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม และการส่งเสริมหุ้นส่วนทางสังคม โดยใช้แนวคิดการจัดการความเสี่ยงทางสังคม (Social Risk Management) มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ความเสี่ยงทางสังคม เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า โดยลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหาย โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “มุ่งสู่สวัสดิการคุณภาพเพื่อชีวิตที่มั่นคงของคนในสังคมไทย” ซึ่งความสอดคล้องกับแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ในประเด็นต่าง ๆ ในแผนงาน ดังนี้

แผนงานที่ ๑ การสร้างหลักประกันทางสังคมโดยเสมอภาคแก่คน

ตลอดช่วงชีวิต

ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในทุกช่วงวัยอย่างครอบคลุมและเสมอภาค ทั้งในด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ การมีงานทำและมีรายได้ และที่อยู่อาศัย

เป้าหมายแผนงาน คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยได้รับหลักประกันทางสังคม

ขั้นพื้นฐานโดยเสมอภาค

แผนงานที่ ๒ การพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

และเพิ่มผลิตภาพ

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

เป้าหมายแผนงาน ประชาชนเปราะบางมีชีวิตที่มั่นคงและร่วมผลักดันการพัฒนาประเทศ แนวทางการพัฒนาการขยายและพัฒนาหลักประกันสุขภาพแก่กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาการพัฒนาอาชีพ และสร้างรายได้แก่ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย

แผนงานที่ ๓ การเสริมพลังเครือข่ายสู่สังคมสวัสดิการ

ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มของประชาชน ทุกเพศทุกวัย ในการจัดตั้งเป็นองค์กรตามกฎหมาย และจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจ (CSR) รวมถึงการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายให้มีความรู้ ทักษะในการจัดสวัสดิการสังคม/พร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน/วิกฤต และสร้างสำนึกของความเป็นพลเมือง สนับสนุนให้มีการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมมือกันทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม การส่งเสริมหุ้นส่วนทางสังคมของภาคธุรกิจ (CSR) เป็นต้น

เป้าหมายแผนงาน ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมสร้างสังคมสวัสดิการ

แผนงานที่ ๔ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคม

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบสนับสนุนในการขับเคลื่อนงานด้านสวัสดิการสังคม ทั้งการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ แบบบูรณาการ เช่น ข้อมูลสวัสดิการสังคมในทุกกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลภาคีเครือข่ายในส่วนกลางและพื้นที่ เพื่อให้เป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ทางสังคม การพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และการผลักดันให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคมเข้ารับรองมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เป้าหมายแผนงาน ประเทศมีระบบและการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมที่มีประสิทธิภาพ

๒.๓.๒ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แผนปฏิบัติการฉบับนี้ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับภารกิจงาน และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศและนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งแนวโน้มสถานการณ์ทางสังคมปัญหา และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้บริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อประกอบทิศทางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดวิสัยทัศน์ คือ **“ประชาชนเข้าถึงโอกาส การคุ้มครองทางสังคม มีความมั่นคงในชีวิต”** และเพื่อตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายการพัฒนาประเทศภายใต้วิสัยทัศน์ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”** จึงได้กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงที่สอดคล้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมไว้ทั้งหมด ๔ เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ ๑ พัฒนาศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบัน ครอบครัวอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

๑. คนทุกช่วงวัยได้รับโอกาส และการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่
๒. ครอบครัวไทยมีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาทักษะสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัย
๒. ส่งเสริมให้กลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาศักยภาพทักษะอาชีพ สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
๓. เตรียมความพร้อมในการพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่สังคมสูงวัย และพัฒนาทักษะผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพเหมาะสมตามช่วงวัย
๔. ส่งเสริมการสร้างครอบครัวและเตรียมความพร้อมของพ่อแม่ผู้ปกครองให้มีทักษะในการเลี้ยงดูบุตรหลาน
๕. ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้

เรื่องที่ ๒ สร้างโอกาสและยกระดับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับ คนทุกช่วงวัย

เป้าหมาย

ประชาชนทุกช่วงวัยได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดนโยบาย มาตรการ ในการคุ้มครองทางสังคม รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมทางสังคม เพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ
๒. ยกระดับการคุ้มครองทางสังคม โดยการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน การส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิ การสร้างหลักประกันทางสังคม สำหรับคนทุกช่วงวัย กลุ่มเปราะบาง กลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคม และกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงแบบพุ่งเป้า ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๓. พัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือเยียวยาในสถานการณ์วิกฤติ
อย่างทันท่วงที และมีประสิทธิภาพ

๔. สร้างโอกาสและการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนเปราะบางแบบพุ่งเป้า

๕. เสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกินที่มั่นคง
และได้มาตรฐาน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต ให้กับประชาชนในทุกกลุ่มเป้าหมาย

๖. ยกระดับการบริหารจัดการกองทุนในสังกัดกระทรวงฯ เพื่อขับเคลื่อน
การคุ้มครองทางสังคมคนทุกช่วงวัย

เรื่องที่ ๓ พัฒนาทุนทางสังคมสร้างการมีส่วนร่วมเสริมเศรษฐกิจ ฐานรากสู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน

เป้าหมาย

องค์กรเครือข่ายมีความเข้มแข็งและร่วมเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมอย่าง
เต็มที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. สานพลังเครือข่าย ร่วมกับภาคธุรกิจเพื่อสังคม วิชากิจเพื่อสังคม
ภาคประชาสังคม องค์กรชุมชน องค์กรตามกลุ่มเป้าหมาย สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ
องค์กรระหว่างประเทศ เพื่อเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน

๒. ส่งเสริมการลงทุนทางสังคมในรูปแบบใหม่

๓. ปรับกลไกการขับเคลื่อนงานเชิงพื้นที่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสังคมแบบองค์รวม

๔. เสริมสร้างพลเมืองที่มีส่วนร่วม (Engage Citizen) พลเมืองตื่นรู้
(Active Citizen) อาสาสมัครพัฒนาสังคม จิตอาสา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

๕. เสริมสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการเพิ่มมูลค่าและความเข้มแข็ง
ของเศรษฐกิจฐานรากให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์และทุนทางสังคม

เรื่องที่ ๔ มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

เป้าหมาย

องค์กร พม. ก้าวสู่องค์กรยุคดิจิทัล มีผลสัมฤทธิ์สูง และบุคลากรมีทักษะ
ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนงานในศตวรรษที่ ๒๑

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ปรับเปลี่ยนองค์กร พม. สู่องค์กรยุคดิจิทัล โดยการพัฒนาและบูรณาการ
ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย รวมถึงการพัฒนากระบวนการและบริการที่สะดวกเข้าถึงง่าย
ด้วยดิจิทัล และส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร

๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร การปรับโครงสร้าง
ให้มีความยืดหยุ่น ตลอดจนการพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ประกาศต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์
และการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร

๓.๓ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากร (Skillsets) ในการทำงานในยุคดิจิทัล
และศตวรรษที่ ๒๑ ทั้งการปลูกฝังบุคลากรให้มีความรอบคอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
มุ่งประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

๓.๔ สื่อสารสังคมสร้างภาพลักษณ์องค์กรทั้งในเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน
ภารกิจ เพื่อสร้างการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมายและภาคส่วนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๓ แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๕ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง โดยทำการทบทวนวิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยวิเคราะห์สถานการณ์สังคม วิเคราะห์องค์กรโดยใช้หลัก SWOT Analysis สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และนำข้อมูลมาพัฒนาโครงการตามแนวทางที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนดภายใต้หลักการ X-Y-Z โดยการออกแบบโครงการ (X) ที่มีความสอดคล้องและตอบสนองต่อเป้าหมายของแผนในแต่ละระดับ ได้แก่ เป้าหมายแผนย่อย (Y๑) เป้าหมายแผนแม่บทประเด็น (Y๒) และเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้อง (Z) โดยมุ่งบรรลุตามวิสัยทัศน์ของแผน คือ “กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการพัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม” ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

เรื่องที่ ๑ การพัฒนาระบบสวัสดิการยกระดับคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายและสังคมอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

ขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น

ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการคุ้มครองตามสิทธิและสวัสดิการ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย ระบบกลไก และมาตรการ การจัดสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง ครอบคลุมและเป็นธรรมในทุกมิติ

๒. คุ้มครองสวัสดิการและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคน

๓. พัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย

เรื่องที่ ๒ การเสริมพลังภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการ

เป้าหมาย

ทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมและกลไกทำงานของภาคีเครือข่าย

๒. เสริมสร้างศักยภาพของภาคีเครือข่าย โดยการส่งเสริมความรู้

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม

เรื่องที่ ๓ การพัฒนาบริการและประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

เป้าหมาย

๑. งานบริการประชาชนที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

๒. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงมีความคล่องตัว

๓. บุคลากรมีสมรรถนะสูง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน

มีคุณธรรม และเป็นมืออาชีพ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และฐานข้อมูลที่ทันสมัย พัฒนาและยกระดับงานบริการประชาชน และการบริหารจัดการองค์กร

๒. ส่งเสริมการจัดการความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสังคม

และสวัสดิการ

๓. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงและมีประสิทธิภาพ

๔. บริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

๒.๔ สถานการณ์ทางสังคม ประจำปี ๒๕๖๗

สถานการณ์ทางสังคม ประจำปี ๒๕๖๗ เป็นการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งในระดับจังหวัด กลุ่มจังหวัด และระดับประเทศ โดยเน้นการวิเคราะห์เชิงพื้นที่และเชิงประเด็น จำแนกตามกลุ่มเป้าหมายทางสังคม เพื่อให้เข้าใจแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในแต่ละมิติ และนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่และกลุ่มประชากรอย่างแท้จริง อันสะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรไทยในปัจจุบัน

กองทุนฯ ได้นำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับทิศทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อรองรับวิกฤตประชากร ความเหลื่อมล้ำ และความเปราะบางของกลุ่มเป้าหมายในระยะยาว ทั้งนี้ รายละเอียดของการวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคมในแต่ละกลุ่มเป้าหมายมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. สมดุลชีวิตการทำงานของครอบครัวไทย

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรทำให้อัตราการพึ่งพิงเพิ่มขึ้น วัยแรงงานต้องแบกรับภาระดูแลผู้สูงอายุและผู้ที่ไม่อยู่ในวัยทำงาน ภายใต้ภาระหนี้สินและเวลาทำงานที่ยาวนาน ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สวัสดิการสังคม และสุขภาพจิตของแรงงาน

ผู้ป่วยจิตเวชในวัยแรงงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะโรคซึมเศร้า ความผิดปกติจากสารเสพติด และโรคประสาท ซึ่งสัมพันธ์กับหนี้สิน การว่างงาน และความไม่มั่นคงทางการเงิน โดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องดูแลครอบครัว อีกทั้งสถานศึกษาควรบูรณาการหลักสูตรพัฒนาทักษะอารมณ์ การจัดการความเครียด และการฟื้นฟูพลังใจ เพื่อเสริมภูมิคุ้มกันทางจิตใจและเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนในการรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ

๒. สวัสดิการแบบมุ่งเป้าสำหรับครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว

ครอบครัวเลี้ยงเดี่ยวในไทยเผชิญความท้าทายด้านเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากต้องเลี้ยงดูบุตรและทำงานโดยขาดการสนับสนุนที่เพียงพอ ส่งผลให้มีความเสี่ยงต่อความยากจนและความเหลื่อมล้ำในระยะยาว

ข้อมูลปี ๒๕๖๖ พบว่า เด็กและเยาวชนเพียงร้อยละ ๕๓.๓ อาศัยอยู่กับพ่อแม่ทั้งสอง ขณะที่ร้อยละ ๒๑.๖ อาศัยอยู่กับพ่อแม่เพียงคนเดียว แนวโน้มนี้สอดคล้องกับอัตราหย่าร้างที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๕๒.๗ ต่อการสมรส ซึ่งส่งผลต่อเสถียรภาพครอบครัวและการพัฒนาของเด็ก

ข้อมูลจากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนระบุว่า ร้อยละ ๗๑.๗ ของเด็กที่ถูกดำเนินคดีมาจากครอบครัวที่พ่อแม่แยกทางกัน ปัจจัยเสี่ยงเหล่านี้มาจากความขาดแคลน ความเครียดทางเศรษฐกิจ และการดูแลที่ไม่เหมาะสม

๓. ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง เพื่อสุขภาวะทางจิตของเด็กและเยาวชน

เด็กและเยาวชนไทยเผชิญแรงกดดันด้านการศึกษา ครอบครัว และสังคม ส่งผลให้สุขภาวะจิตเสี่ยงภาวะซึมเศร้าและการฆ่าตัวตายเพิ่มขึ้นในปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (Resilience) เป็นปัจจัยสำคัญช่วยให้ปรับตัวและฟื้นตัวจากความยากลำบาก

ข้อมูลกรมสุขภาพจิตปี ๒๕๖๖ พบเด็กและเยาวชนวัย ๑๐-๒๔ ปี เข้ารับบริการจิตเวชเพิ่มขึ้น พร้อมปัญหาอารมณ์ ความเครียดและการทำร้ายตนเอง การสนับสนุนทางจิตใจ ความปลอดภัยในสภาพแวดล้อม และการพัฒนาความมั่นใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถรับมือปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาเครือข่ายคุณภาพในโรงเรียน: กลไกการส่งเสริมเด็กและเยาวชน

โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนพัฒนาการของเด็กและเยาวชน โดยให้ความรู้ในการรับมือปัญหาสังคมและพฤติกรรมเสี่ยง เช่น ความรุนแรงในโรงเรียน การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ความเครียด และภาวะซึมเศร้า ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้และสุขภาวะจิตใจ

เครือข่ายคุณภาพในโรงเรียนยังมีส่วนช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการพื้นฐาน โดยเฉพาะในบริบทที่เด็กยังประสบปัญหาความยากจน การตั้งครุภัณฑ์ในวัยเรียนและความรุนแรงในครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการหลุดจากระบบการศึกษาและโอกาสในชีวิต

การทำงานร่วมกันของครู ผู้ปกครอง และชุมชนภายใต้เครือข่ายดังกล่าว ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเกื้อหนุนด้านจิตใจ รวมถึงการให้คำปรึกษาและการแทรกแซงในกรณีเสี่ยง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมและอารมณ์อย่างยั่งยืนแก่เด็กและเยาวชน

๕. ส่งเสริมโอกาสทางเศรษฐกิจสำหรับผู้สูงอายุ

ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ขณะที่วัยแรงงานลดลง ซึ่งกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคม การส่งเสริมการจ้างงานและขยายอายุเกษียณเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ ลดภาระงบประมาณบำนาญ และใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ของแรงงานสูงวัย

ข้อมูลปี ๒๕๖๖ พบว่าผู้สูงอายุยังคงทำงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในภาคเกษตรกรรมและนอกระบบ การขยายอายุเกษียณจาก ๖๐ ปีเป็น ๖๕ ปีจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการเพิ่มโอกาสการจ้างงาน ทั้งในภาครัฐและเอกชน อย่างไรก็ตาม ยังมีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสูงวัย ซึ่งควรมีมาตรการสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติอย่างเป็นระบบ

๖. การดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวที่มีรูปแบบการอยู่อาศัยแตกต่างกัน

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบครอบครัว โดยเฉพาะการย้ายถิ่นฐานของสมาชิกเพื่อทำงาน ส่งผลให้ผู้สูงอายุจำนวนมากต้องอยู่อาศัยตามลำพัง ขาดการดูแลใกล้ชิดจากครอบครัว นำไปสู่ปัญหาสุขภาพกาย จิตใจ และความโดดเดี่ยวทางสังคม โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ ซึ่งมีแนวโน้มครัวเรือนผู้สูงอายุที่อยู่คนเดียวเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สถานการณ์ยิ่งทวีความสำคัญเมื่อประชากรสูงวัยอายุ ๘๐ ปีขึ้นไปมีจำนวนเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมทั้งในระดับครอบครัวและสังคม

แนวคิด “การสูงวัยในที่เดิม” (Ageing in Place) เป็นแนวทางสำคัญที่มุ่งให้ผู้สูงอายุอาศัยอยู่ในบ้านหรือชุมชนที่คุ้นเคย โดยได้รับการดูแลด้านสุขภาพและบริการทางสังคมที่จำเป็น รวมถึงการส่งเสริมเทคโนโลยี การจัดบริการดูแลรายวัน และการสร้างเครือข่ายช่วยเหลือในชุมชน

๗. สภาพแวดล้อมที่เข้าถึงได้สำหรับการทำกิจวัตรประจำวัน และการมีส่วนร่วมทางสังคม

การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เข้าถึงได้สำหรับผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้มีข้อจำกัดทางร่างกาย มีความสำคัญต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มเปราะบางอย่างแท้จริง

ข้อมูลปี ๒๕๖๖ ระบุว่าผู้พิการจดทะเบียนกว่า ๒.๒๖ ล้านคน โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่มีความพิการ ซึ่งประสบปัญหาในการเข้าถึงบริการและพื้นที่สาธารณะ โดยกลุ่มที่มีความบกพร่องด้านการเคลื่อนไหวและการเห็นเผชิญอุปสรรคในการดำรงชีวิตประจำวันและการเดินทาง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ทางลาด ลิฟต์ และระบบขนส่งสาธารณะที่ปลอดภัยและเข้าถึงได้ จะช่วยเพิ่มความเป็นอิสระและลดข้อจำกัดในการใช้ชีวิต

๘. การจ้างงานคนพิการสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

การจ้างงานคนพิการเป็นกลไกสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ-สังคม แม้มีนโยบายส่งเสริม แต่ข้อมูลปี ๒๕๖๖ พบว่าสัดส่วนการจ้างงานยังต่ำ โดยเฉพาะในสถานประกอบการตามโควตา คนพิการยังเผชิญอุปสรรค เช่น การเลือกปฏิบัติ สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ และทัศนคติทางลบ

คนพิการส่วนใหญ่ทำงานในภาคนอกระบบ ขาดหลักประกันทางสังคม และต้องพึ่งพาครอบครัวและรัฐ การเปิดโอกาสให้เข้าถึงงานจะช่วยเพิ่มรายได้ พัฒนาทักษะ และลดการพึ่งพิง ทั้งยังพบว่า ร้อยละ ๑๐.๖ ของคนพิการอาศัยในครัวเรือนยากจน สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างความพิการกับความยากจนอย่างชัดเจน

๙. การจัดบริการหลายรูปแบบเพื่อการมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง

ประชาชนกลุ่มเปราะบาง โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อยในเขตเมือง ประสบปัญหาเข้าถึงที่อยู่อาศัย เนื่องจากราคาที่อยู่อาศัยสูงขึ้น และโครงการที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอหรือไม่ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะของกลุ่มเป้าหมาย แม้มีโครงการบ้านพอเพียงและบ้านมั่นคง แต่ยังไม่สามารถรองรับความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การมีที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต สุขภาพ การศึกษา และความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครอบครัว การขาดแคลนที่อยู่อาศัยอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพ ความเครียด และปัญหาสังคมอื่น ๆ การส่งมอบบ้านในราคาที่เหมาะสมกับรายได้ เช่น โครงการของการเคหะแห่งชาติ จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ต้องขยายและพัฒนาต่อไป

จากข้อมูลสถานการณ์ทางสังคม ประจำปี ๒๕๖๗ ชำด้นแสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ปัญหาในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมให้การสนับสนุนโครงการที่ดำเนินการตอบสนองต่อปัญหาและความท้าทายของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละมิติ ประกอบด้วย

๑. ด้านครอบครัว : กองทุนฯ ให้การสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว การจัดกิจกรรมลดช่องว่างระหว่างวัย การสร้างการสื่อสารที่เข้าใจระหว่างกันเพื่อป้องกันความรุนแรงและเสริมสร้างความเข้มแข็งในครอบครัว

๒. ด้านเด็กและเยาวชน : กองทุนฯ ให้การสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างทักษะชีวิต การดูแลสุขภาวะทางกายและจิตใจ รวมถึงการอบรมให้ความรู้เพื่อป้องกันการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น การให้ความรู้เรื่องยาเสพติด เพื่อลดพฤติกรรมเสี่ยงทางสังคม

๓. ด้านผู้สูงอายุและผู้ดูแล : กองทุนฯ ให้การสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ เช่น การฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ การดูแลสุขภาพตนเอง และการเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุและผู้ดูแล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตทางกายและจิตใจ พร้อมส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อลดความโดดเดี่ยวทางสังคม

๔. ด้านคนพิการ : กองทุนฯ ให้การสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวกับการฝึกอาชีพ และพัฒนาทักษะคนพิการ เพื่อเพิ่มรายได้และสนับสนุนการจ้างงาน รวมถึงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของคนพิการ เพื่อสร้างการรับรู้ของสังคมและลดการเลือกปฏิบัติ

๕. ด้านที่อยู่อาศัย : กองทุนฯ ให้การสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวกับการซ่อมแซมที่อยู่อาศัยสำหรับกลุ่มเปราะบาง เพื่อส่งเสริมความมั่นคงในการอยู่อาศัยและยกระดับคุณภาพชีวิต พร้อมส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตของกลุ่มเปราะบาง



03

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์



บทที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์

การทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙) ประกอบไปด้วย แนวทางในการดำเนินการที่สำคัญ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร จัดทำปัจจัย SWOT และการกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix ที่นำไปสู่การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ต่อไป

๓.๑ แนวทางการดำเนินงาน

๓.๑.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเก็บข้อมูลทั้งข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการสังเคราะห์แผนและนโยบาย และการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม รวมทั้งนำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มาประกอบการวิเคราะห์กับข้อมูลปฐมภูมิจากการจัดทำแบบสอบถามสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รายละเอียด ดังนี้

๓.๑.๒ แบบสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

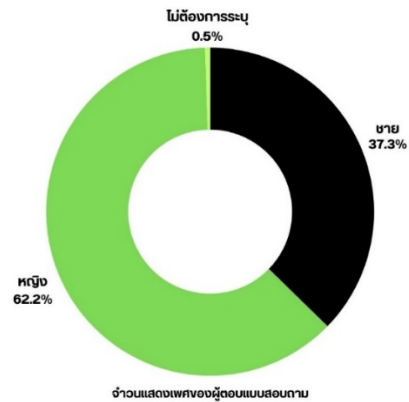
แบบสอบถามความคิดเห็นการทบทวนแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙) เพื่อสำรวจความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในประเด็นแต่ละด้านของกองทุนฯ ซึ่งแบบสอบถามถูกจัดส่งไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง ๑๐ กลุ่ม ได้แก่ ๑) คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ๒) คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ๓) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ๔) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ๕) พนักงานกองทุนฯ ส่วนกลาง ๖) พนักงานกองทุนฯ ส่วนภูมิภาค ๗) ผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์ ๘) ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน ๙) ผู้แทนหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานในการกิจด้านการจัดสวัสดิการสังคม ๑๐) ผู้เข้าร่วมโครงการที่เคยได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ๑๑) องค์กรที่เสนอโครงการแต่ไม่ผ่านการพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตอบกลับจำนวน ๙๒๐ คน ผลจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

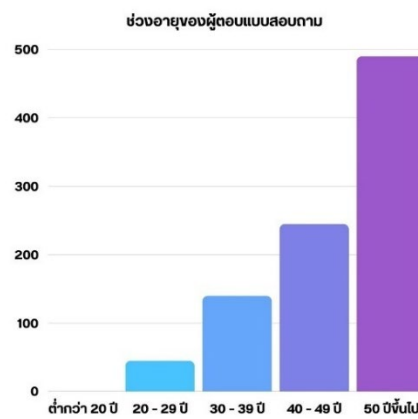
ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นของท่านต่อ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ของแผนพัฒนากองทุนฯ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๓ ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาอุปสรรค (SWOT) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

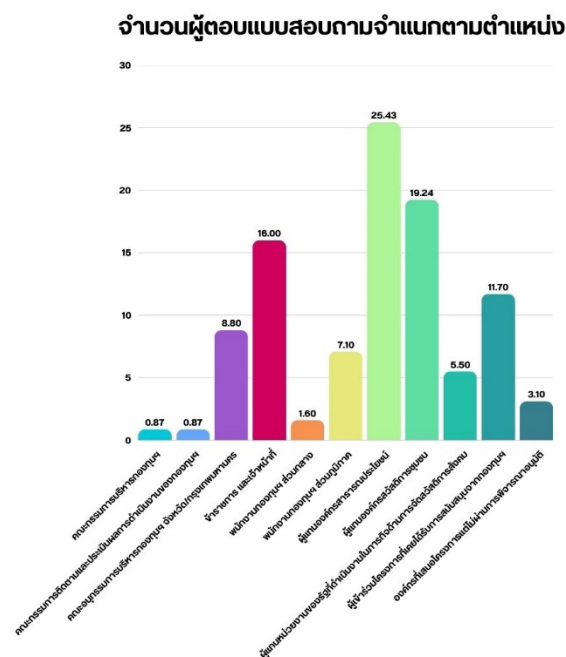
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็น (ผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็นทั้งหมด ๙๒๐ คน)



ภาพที่ ๔ แสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น



ภาพที่ ๕ แสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น



ภาพที่ ๖ แสดงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามความเห็น

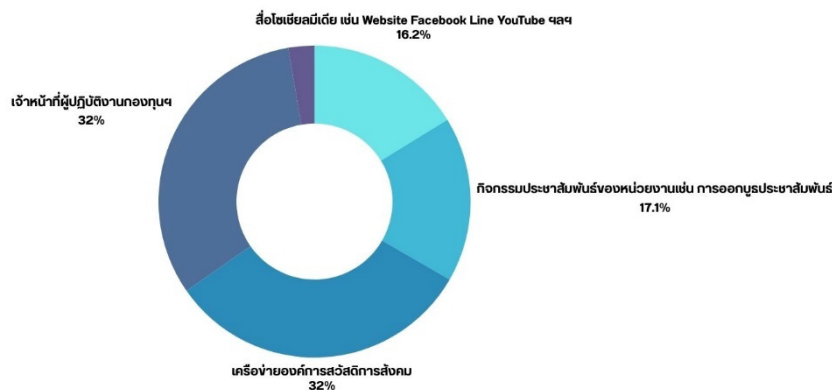
จำนวนตอบแบบสอบถามความคิดเห็น
ที่รู้จัก “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม”

ไม่รู้จัก 1 %

รู้จัก 99 %

ภาพที่ ๗ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่รู้จัก “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม”

ช่องทางที่ผู้ตอบแบบสอบถามรู้จักกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม



ภาพที่ ๘ แสดงจำนวนช่องทางที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่รู้จัก “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม”

ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคาดหวังให้กองทุนฯ ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมภายใน ๓ - ๕ ปี ไปในทิศทางใด

- ควรให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้สูงอายุ เด็ก เยาวชน เด็กกำพร้า คนพิการ กลุ่มเปราะบาง (ผู้พิการ, คนไร้บ้าน, ผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบ) และกลุ่มชายขอบ LGBTQ, แรงงานนอกระบบ)

- ควรสนับสนุนผู้มีรายได้น้อย และผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Enterprise)

- วางแผนทิศทาง ๓-๕ ปี ให้ชัดเจน โดยแยกภารกิจตาม พ.ร.บ. และนโยบายกระทรวง รวมทั้งส่งเสริมความยั่งยืน ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

- เปิดโอกาสให้องค์กรใหม่เข้าถึงงบประมาณ และลดการกระจุกตัวของกลุ่มเดิม ปรับปรุงการบริหารจัดการให้ทันสมัย โปร่งใส พร้อมลดข้อจำกัด เช่น กำหนดจำนวนสมาชิกขั้นต่ำ

- ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนองค์กรที่มีผลงานชัดเจน

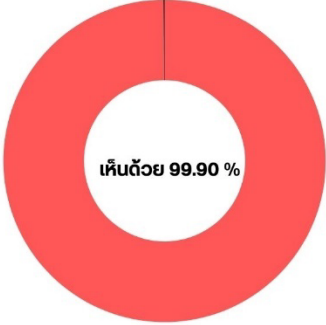
- ส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ และเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจในชุมชน โดยพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม เช่น อาชีพ สุขภาพกายและใจ สวัสดิการ และศักยภาพ

- จัดสวัสดิการที่เข้าถึงได้ทุกเพศทุกวัย พร้อมการช่วยเหลือเฉพาะรายในกรณีฉุกเฉิน เช่น สนับสนุนบริการพื้นฐาน (สาธารณสุข การศึกษา ที่อยู่อาศัย) จัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพ ศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพจิต พื้นที่ปลอดภัยสำหรับเด็กและเยาวชน และกองทุนฉุกเฉินสำหรับเหตุวิกฤต เช่น ภัยพิบัติหรือความรุนแรง รวมถึงส่งเสริมการรวมกลุ่มระดับจังหวัด

- พัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการอบรมด้านเทคโนโลยี ความเท่าเทียม และการรับมือกับความรุนแรงในครอบครัว

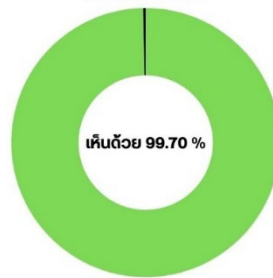
- กระจายงบประมาณอย่างเป็นธรรม เพิ่มวงเงินสนับสนุนโครงการ และประชาสัมพันธ์เชิงรุกผ่านกลไกท้องถิ่น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงสิทธิและกองทุนได้จริง
- สนับสนุนองค์กรชุมชนให้ดูแลกลุ่มเปราะบางในพื้นที่ โดยเฉพาะผู้ป่วยจิตเวชและบุคคลเรื้อรังไร้ที่พึ่งที่ไม่ประสงค์เข้ารับการคุ้มครองในสถานบริการของรัฐ

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นของท่านต่อ วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑. วิสัยทัศน์
จำนวนตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ “วิสัยทัศน์” “ยกระดับการสนับสนุนทุน หนุนเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น”  ภาพที่ ๙ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “วิสัยทัศน์”
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ควรมีการระดมทุนหรือจัดหางบประมาณเพิ่มเติมจากแหล่งอื่นได้อย่างอิสระ

๒. พันธกิจ
๑. พัฒนาระบบบริหารทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม ให้เกิดประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ๒. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ๔. พัฒนาประสิทธิภาพในการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

จำนวนตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ “พันธกิจ”
 “ยกระดับการสนับสนุน หนุนเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น”
 ไม่เห็นด้วย 0.30 %



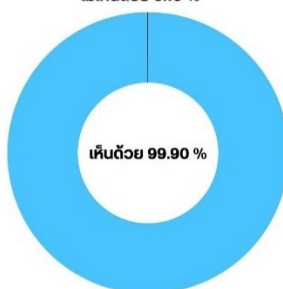
ภาพที่ ๑๐ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “พันธกิจ”

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพันธกิจ

- ควรเพิ่มเติมพันธกิจของกองทุน ให้สะท้อนเป้าหมายสำคัญด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน ไม่ควรจำกัดเพียงการให้บริการหรือการบริหารทุนอุดหนุนเท่านั้น
- กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุน ควรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างเต็มตามศักยภาพ
- อยากให้มีส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงระบบสวัสดิการถ้วนหน้า อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๓. ยุทธศาสตร์

จำนวนตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ยุทธศาสตร์”
 “ยกระดับการสนับสนุน หนุนเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น”
 ไม่เห็นด้วย 0.10 %



ภาพที่ ๑๑ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ยุทธศาสตร์”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

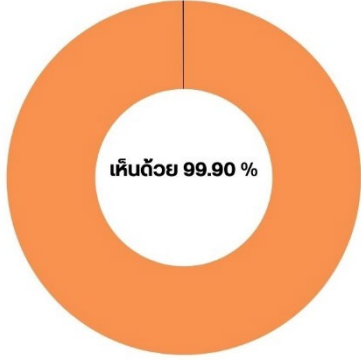
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่นำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ

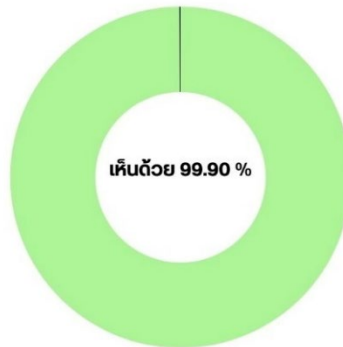
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์

- เห็นด้วยกับทุกประเด็น แต่อยากให้เพิ่มเติม "ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี"

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม เป้าประสงค์ มีนโยบายและระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๑ : ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เพื่อรับรองการดำเนินงาน ด้านสวัสดิการสังคมเพื่อความเป็นธรรม เข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว กลยุทธ์ที่ ๒ : ผลักดันให้เกิดการเพิ่มทุนเข้าสู่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพิ่มมากขึ้น เพื่อหนุนเสริมองค์การสวัสดิการสังคม จำนวนตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑” ของผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็น เห็นด้วย 0.10 %  เห็นด้วย 99.90 % ภาพที่ ๑๒ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑” ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ควรพัฒนาระบบการสนับสนุนทุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้การจัดสรรทุนสามารถเข้าถึงองค์กรหรือ โครงการที่ดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมได้อย่างชัดเจนและตรงตามวัตถุประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม
เป้าประสงค์ ๑) บุคลากรของกองทุนฯ มีสมรรถนะ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ) และความเชี่ยวชาญ ที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ มีความเชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อเสนอแนะ และ ข้อคิดเห็น ที่ทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๓) องค์การสวัสดิการสังคม มีความสามารถและศักยภาพ (ทักษะ องค์ความรู้ และความ เข้าใจ) ในการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญบุคลากรของ กองทุนฯ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ให้กับบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๓ : ยกระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อสามารถให้ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นในการพัฒนากองทุนได้ กลยุทธ์ที่ ๔ : เสริมสร้างความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับองค์กรสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม

จำนวนตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
“ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2”
ของผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็น
เห็นด้วย 0.10 %



ภาพที่ ๑๓ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒”

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

- ควรส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้มีระบบการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้สามารถดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์

- ๑) มีเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่รองรับการดำเนินงานของกองทุนฯ
- ๒) มีสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในระดับนโยบายและปฏิบัติการ
- ๓) มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ

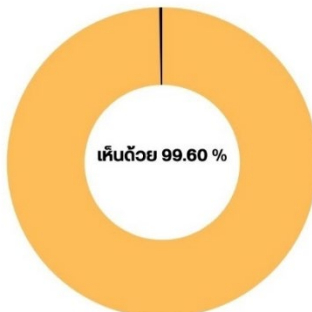
กลยุทธ์ที่ ๑ : ศึกษา ออกแบบ และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่เหมาะสมกับการทำงานของกองทุนฯ

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ : จัดทำระบบวิเคราะห์เพื่อการประมวลผลและตัดสินใจ (Data Analytics)

กลยุทธ์ที่ ๔ : ปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ

จำนวนตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
“ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3”
ของผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็น
เห็นด้วย 0.30 %



ภาพที่ ๑๔ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓”

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ ๓

- การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานของผู้สูงวัย เนื่องจากข้อจำกัดด้านทักษะ และยังขาดการมีส่วนร่วมจากอาสาสมัครรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาเสริมกำลัง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ และ ๓ ซึ่งเน้นการพัฒนาคน องค์กร และเทคโนโลยี ควรถูกบูรณาการควบคู่กันอย่างสมดุล ไม่ควรเน้นเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง
- ควรมีแนวทางส่งเสริมและพัฒนาองค์กรสวัสดิการสังคมให้มีความรู้และศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่นำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ

เป้าประสงค์

มีระบบและแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกองทุน

กลยุทธ์ที่ ๑ : ผลักดันการจัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์

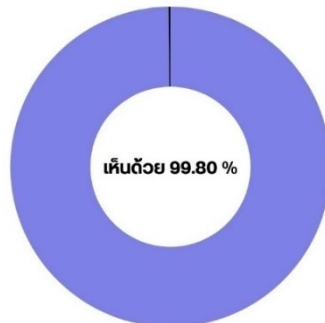
กลยุทธ์ที่ ๓ : ส่งเสริมให้เกิดการนำใช้ผลสัมฤทธิ์จากการติดตามและประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

จำนวนตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ

“ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4”

ของผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็น

เห็นด้วย 0.20 %



เห็นด้วย 99.80 %

ภาพที่ ๑๕ แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔”

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ ๔

- กลยุทธ์ที่ ๑ ควรแก่เป็นการจัดทำคู่มือหรือแนวทางการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ควรเพิ่มเติมเรื่องการพัฒนาและเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และควรเพิ่มงบประมาณ พร้อมลดภาระด้านเอกสารในการบริหารโครงการด้วย

๓.๒ การนำผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มาใช้ในการวิเคราะห์

ตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่สำคัญของกองทุนฯ อย่างครบถ้วนและเพียงพอ พร้อมทั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้มอบข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ รวมทั้งมีการติดตามการดำเนินงานของกองทุนฯ ตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะจากผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ในไตรมาสที่ ๓ - ๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ในไตรมาสที่ ๑ - ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๔ ผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

ไตรมาสที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ไตรมาสที่ ๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
กองทุนฯ ควรมีการสื่อสารกับพนักงานกองทุนฯ ส่วนภูมิภาค ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนฯ และงานที่ได้รับมอบหมายจากพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) เพื่อรักษาสมดุลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และควรจัดกลุ่มของพนักงานกองทุนฯ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือการให้คำแนะนำจากพนักงานกองทุนฯ กลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น แก่พนักงานกองทุนฯ จังหวัดอื่น ๆ	กองทุนฯ ควรมีการเชิญวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญ มาบรรยายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนางานกองทุนฯ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้กับพนักงานกองทุนฯ ได้ และควรมีคำนิยามที่ชัดเจนของนวัตกรรมในการพัฒนางานกองทุนฯ เพื่อให้พนักงานกองทุนฯ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสมกับการดำเนินงานกองทุนฯ ได้ อีกทั้งควรกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมดีเด่น ที่สามารถเข้ารับการคัดเลือกติดต่อกันได้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น
ไตรมาสที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
กองทุนฯ ควรเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารของกองทุนฯ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับองค์กรสวัสดิการสังคม ทั้งนี้ ควรมีหนังสือประสานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ทุกจังหวัด และสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครเพื่อขอความอนุเคราะห์ขึ้นแบนเนอร์ (Banner) เว็บไซต์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (https://socialfund.dsdw.go.th) บนหน้าเว็บไซต์ของสำนักงานฯ เพื่อให้องค์กรสวัสดิการสังคมได้เข้าถึงแหล่งเงินทุนได้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ และควรจัดทำ Infographic เพื่อประชาสัมพันธ์ และให้คำแนะนำแก่องค์กรสวัสดิการสังคมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวทางการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ในการดำเนินโครงการกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่มีกองทุนฯ ให้การสนับสนุนอยู่แล้ว หรือลักษณะโครงการที่สามารถขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ อื่นได้ เพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น	กองทุนฯ ควรมีการติดตามการใช้เงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสวัสดิการสังคมให้เป็นไปตามสัญญาเงินอุดหนุนจากกองทุนฯ

จากข้อสังเกต และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ข้างต้น กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้นำข้อสังเกต และข้อเสนอแนะที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นจุดอ่อน กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการควบคุมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการใช้ทรัพยากร และงบประมาณ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งกองทุนฯ “ควรมีการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการสังคมที่ตอบโจทย์ในระดับพื้นที่ กลุ่มเป้าหมาย และองค์การสวัสดิการสังคม อีกทั้งเพื่อแนวทางในการจัดทำโครงการให้เข้ากับบริบทพื้นที่”

๓.๓ การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มาใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนา

จากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยกองทุนฯ ได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ปรากฏว่า ในตัวชี้วัด “ร้อยละความสำเร็จของจำนวนโครงการที่ได้จัดส่งแบบรายงานการใช้จ่ายเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (แบบ กสส.๐๓) และหลักฐานการเงินของโครงการมีความถูกต้องครบถ้วน และจัดส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด” โดยพนักงานกองทุนฯ ส่วนใหญ่ ไม่สามารถดำเนินการได้ในค่าคะแนนที่ ๕ จำนวน ๕๕ จังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖๓ ซึ่งจากการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินงานกองทุนฯ ในส่วนของสัญญาจ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนฯ เพื่อประกอบการตรวจสอบหลักฐานการเงิน ไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติงานของกองทุนฯ โดยพนักงานกองทุนฯ ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการระบุรายละเอียดของสัญญาจ่ายเงินอุดหนุนให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ จึงส่งผลกระทบไปถึงการตรวจสอบหลักฐานการเงิน ซึ่งต้องมีการทบทวนเอกสาร และจัดส่งให้ส่วนกลางล่าช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดของพนักงานกองทุนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะและสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานกองทุนฯ ในประเด็นดังกล่าว โดยกองทุนฯ ได้วิเคราะห์เพื่อทบทวนแผนพัฒนากองทุนฯ ในส่วนของแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งจะต้องเร่งดำเนินการพัฒนาระบบการจัดทำสัญญาจ่ายเงินอุดหนุนจากกองทุนฯ เพื่อให้สามารถควบคุมและตรวจสอบการจัดทำสัญญาฯ ให้มีความถูกต้อง รวมทั้งจะเชื่อมโยงไปสู่กิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบจัดทำสัญญาจ่ายเงินอุดหนุน ต่อไป

ทั้งนี้ จากการนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบการทำงานในด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล และการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดกิจกรรมไว้ในแผนพัฒนากองทุนฯ ซึ่งหากดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี คาดว่าจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนฯ ได้ในทุกมิติ

๓.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

ตารางที่ ๕ ตารางวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S๑. กองทุนฯ มีระบบบริหารจัดการที่ชัดเจน ครอบคลุม ตั้งแต่การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล ทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและโปร่งใส S๒. มีการจัดสรรงบประมาณที่ครอบคลุมทั้งในและต่างประเทศ ทำให้มีการขับเคลื่อนงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่มีประสิทธิภาพ S๓. มีระบบยื่นโครงการฯ ระบบติดตาม และระบบบัญชีเงินกองทุนฯ พร้อมทั้งมีการพัฒนาระบบให้เอื้อต่อการเข้าถึงขององค์กรภาคประชาชน ลดความยุ่งยาก S๔. มีการบริหารงานในรูปแบบการกระจายอำนาจลงสู่จังหวัด ทำให้มีกลไกการพิจารณาอนุมัติโครงการได้อย่างรวดเร็ว S๕. มีกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย S๖. มีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานในทุกๆ ปี ที่มีความสอดคล้องกับบริบท สถานการณ์ ปัญหาของสังคม ในระดับนโยบาย และระดับพื้นที่ S๗. มีการจัดเวทีระดมความคิดเห็นฯ กับทุกภาคส่วนในพื้นที่ เพื่อจัดเตรียมโครงการสำหรับปีงบประมาณถัดไป โดยมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมและการวางแผนใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ S๘. มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ อยู่ในทุกจังหวัด เพื่อสามารถให้คำแนะนำได้อย่างทั่วถึง S๙. มีการเปิดโอกาสให้องค์กรสวัสดิการสังคมใหม่ ๆ เข้ามาขอรับการสนับสนุน	W๑. กองทุนฯ อยู่ภายใต้การกำกับของระบบราชการ ส่งผลให้กองทุนฯ ไม่สามารถดำเนินงานให้มีความคล่องตัวและไม่มีความยืดหยุ่น W๒. งบประมาณของกองทุนฯ ที่ได้รับที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่ในทางกลับกันงบประมาณในการบริหารกองทุนฯ ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง W๓. กองทุนฯ มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ไม่เพียงพอ รับผิดชอบงานหลายด้าน และมีภาระงานในพื้นที่มาก เช่น เจ้าหน้าที่หนึ่งคนต้องทำทั้งงานวิเคราะห์โครงการ งานลงพื้นที่ติดตามโครงการ และงานด้านการเงินและบัญชี W๔. แนวทางการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (successor) และกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (talent) ไม่ชัดเจน ส่งผลกระทบต่อการเตรียมความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งในอนาคต W๕. กองทุนฯ ขาดผู้เชี่ยวชาญทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศขาดความต่อเนื่อง W๖. กองทุนฯ ควรเร่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นแก่บุคลากร อาทิ ด้านการเงิน ด้านดิจิทัล ด้านการสื่อสารและทำงานเป็นทีม และด้านกฎหมายพื้นฐาน *W๗. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารภารกิจของกองทุนฯ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคม และด้านการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมไม่มากนัก

หมายเหตุ : * เป็นข้อสังเกต และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
O๑. นโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมในด้านสวัสดิการสังคมของประชาชน ทำให้กองทุนฯ สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ O๒. กระแสสังคมที่ตื่นตัว เรื่องระบบสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุม สิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม เป็นโอกาสในการผลักดันโครงการที่เน้นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ O๓. องค์กรสวัสดิการสังคมมีบทบาทในสังคมขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการสังคมในทุกมิติครอบคลุมระดับพื้นที่	T๑. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหรือรัฐบาลส่งผลกระทบต่อแนวทางการดำเนินงานของกองทุนฯ และการทำงานของโครงการต่าง ๆ T๒. ข้อจำกัดของกฎหมายและระเบียบราชการทำให้กองทุนฯ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรง T๓. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท ส่งผลต่อการเข้าถึงข้อมูลและการขยายฐานกลุ่มเป้าหมาย

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
O๔. มีเวทีให้ภาคีทุกภาคส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนความต้องการต่อการดำเนินงานโครงการฯ ในระดับพื้นที่ O๕. มีการพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์แบบครบวงจร (One Stop Service) สำหรับการยื่นเสนอโครงการ การติดตามและประเมินผลโครงการ และการรายงานผลในระบบบัญชีเงินกองทุนฯ O๖. มีการพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของสังคมและเทคโนโลยีใหม่ๆ	T๔. องค์กรสวัสดิการสังคมขาดความรู้ความเข้าใจ และสมาชิกบางแห่งเป็นผู้สูงอายุ ทำให้ประสบปัญหาในการใช้เทคโนโลยีเพื่อยื่นเสนอโครงการ T๕. องค์กรสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเดิมที่เสนอขอรับงบประมาณ มีลักษณะโครงการและกลุ่มเป้าหมายลักษณะเดิม ขาดความหลากหลายและการเข้าถึงกลุ่มใหม่

๓.๕ การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

การกำหนดกลยุทธ์โดยนำปัจจัยเชิงกลยุทธ์ SWOT ที่ผ่านการคัดกรอง ให้น้ำหนักและจัดลำดับความสำคัญในตารางปัจจัยเชิงกลยุทธ์ปัจจัยภายใน (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) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT: Retrenchment Strategy) รายละเอียดตามตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ การกำหนดกลยุทธ์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix Analysis

กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
SO๑ มีระบบบริหารจัดการที่ชัดเจนและโปร่งใส พร้อมจัดสรรงบประมาณทั้งในและต่างประเทศ ภายใต้ นโยบายรัฐบาลและกระแสสังคมที่ตื่นตัวเรื่องสวัสดิการและสิทธิมนุษยชน เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกพื้นที่ (S๑ + S๒ + O๑ + O๒) SO๒ พัฒนาระบบยื่นโครงการและติดตามผล พร้อมแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ทันสมัย และยกระดับศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการและส่งเสริมการเข้าถึงขององค์กรภาคประชาชน รองรับ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน (S๓ + O๕ + O๖) SO๓ บริหารงานแบบกระจายอำนาจสู่จังหวัด พร้อมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความต้องการภาคีทุกภาคส่วน เพื่อเร่งรัดการอนุมัติโครงการและตอบสนองความต้องการพื้นที่อย่างตรงจุด (S๔ + O๔) SO๔ กองทุนฯ มีกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ชัดเจน พร้อมบทบาทองค์การสวัสดิการสังคมในพื้นที่ สร้างความน่าเชื่อถือและเสริมความร่วมมือในการดำเนินงาน (S๕ + O๓) SO๕ มีแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ทางสังคม พร้อมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้พร้อมรับมือความเปลี่ยนแปลง ตอบสนองความต้องการสังคมและเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน (S๖ + O๖) SO๖ จัดเวทีระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทุกภาคส่วน เพื่อวางแผนโครงการ และใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบและสอดคล้องความต้องการจริงในพื้นที่ (S๗ + O๔) SO๗ มีเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ครอบคลุมทุกจังหวัด เปิดโอกาสให้องค์กรสวัสดิการสังคมใหม่ขอรับการสนับสนุน พร้อมแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับกระแสสังคมด้านสวัสดิการและสิทธิมนุษยชน เพื่อขยายเครือข่าย และส่งเสริมความเท่าเทียมในการเข้าถึงสวัสดิการสังคม (S๘ + S๙ + O๒)	WT๑ ปรับปรุงกระบวนการบริหารงานภายใต้ระบบราชการให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม แม้อยู่ภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมายและระเบียบราชการ (W๑ + T๒) WT๒ วางแผนและบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายและรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกองทุนฯ (W๒ + T๑) WT๓ พัฒนาแนวทางสนับสนุนเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ให้สามารถทำงานเชิงรุกกับองค์กรภาคประชาชนใหม่ ๆ เพื่อสร้างความหลากหลายของโครงการและขยายการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย (W๓ + T๕) WT๔ พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มความร่วมมือในการรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและทิศทางการนโยบาย (W๔ + T๑) WT๕ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยี พร้อมจัดทำระบบสนับสนุนการยื่นโครงการผ่านระบบดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เพื่อช่วยให้องค์กรที่มีข้อจำกัดสามารถเข้าถึงและใช้งานระบบได้ (W๕ + T๔) WT๖ พัฒนาทักษะที่จำเป็นให้แก่เจ้าหน้าที่และองค์กรสวัสดิการสังคมในด้านดิจิทัล การสื่อสาร และกฎหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการยื่นขอสนับสนุนโครงการ (W๖ + T๔) *WT๗ – การสื่อสารประชาสัมพันธ์ลักษณะโครงการต้นแบบในแต่ละสาขาสวัสดิการในแต่ละด้าน เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมขององค์การสวัสดิการสังคมในพื้นที่ (W๗ + T๓)
กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)
ST๑ พัฒนาการดำเนินงานภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีความชัดเจน โปร่งใส และสอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ เพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง (S๑ + S๖ + S๗ + T๑) ST๒ ใช้ระบบที่พัฒนาแล้วและกลไกกระจายอำนาจลงสู่จังหวัด รวมถึงการมีเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างยืดหยุ่น แม้อยู่ภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมาย (S๓ + S๔ + S๘ + T๒)	WO๑ ใช้นโยบายของรัฐบาลและกระแสสังคมที่สนับสนุนงานสวัสดิการสังคม เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารกองทุนให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นมากขึ้น (W๑ + O๑ + O๒) WO๒ ปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณโดยเน้นความร่วมมือกับองค์กรสวัสดิการสังคมในพื้นที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณและลดภาระค่าใช้จ่าย (W๒ + O๓ + O๔) WO๓ ส่งเสริมการใช้เวทีระดมความคิดเห็นร่วมกับแพลตฟอร์มออนไลน์ครบวงจร เพื่อลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (W๓ + O๔ + O๕)

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)
ST๓ ส่งเสริมบทบาทของพนักงานกองทุนฯ ในการกระตุ้นการเข้าถึงและการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายใหม่ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้องค์กรใหม่ ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น (S๘ + S๙ + T๓ + T๕) ST๔ จัดทำเวทีระดมความคิดเห็น เพื่อเตรียมโครงการและจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับศักยภาพขององค์กร พร้อมสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งทุนขององค์กรที่ขาดโอกาสหรือขาดความรู้ความเข้าใจ (S๒ + S๗ + T๔ + T๕)	WO๔ พัฒนาระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะของบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดและบุคลากรที่มีศักยภาพให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ (W๔ + O๖) WO๕ พัฒนาศักยภาพและเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรควบคู่กับการประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการบริหารจัดการข้อมูลและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ (W๕ + O๕ + O๖) WO๖ จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมทักษะด้านการเงิน ดิจิทัล การสื่อสาร และระเบียบ กฎหมายพื้นฐานที่สอดคล้องกับนโยบายและความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี (W๖ + O๑ + O๖) WO๗ เพิ่มช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของภาคีในพื้นที่และกระแสดังคม เพื่อเพิ่มความเข้าใจและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (W๗ + O๒ + O๓ + O๔)

หมายเหตุ : * เป็นกลยุทธ์ ที่นำข้อสังเกต และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มาวิเคราะห์

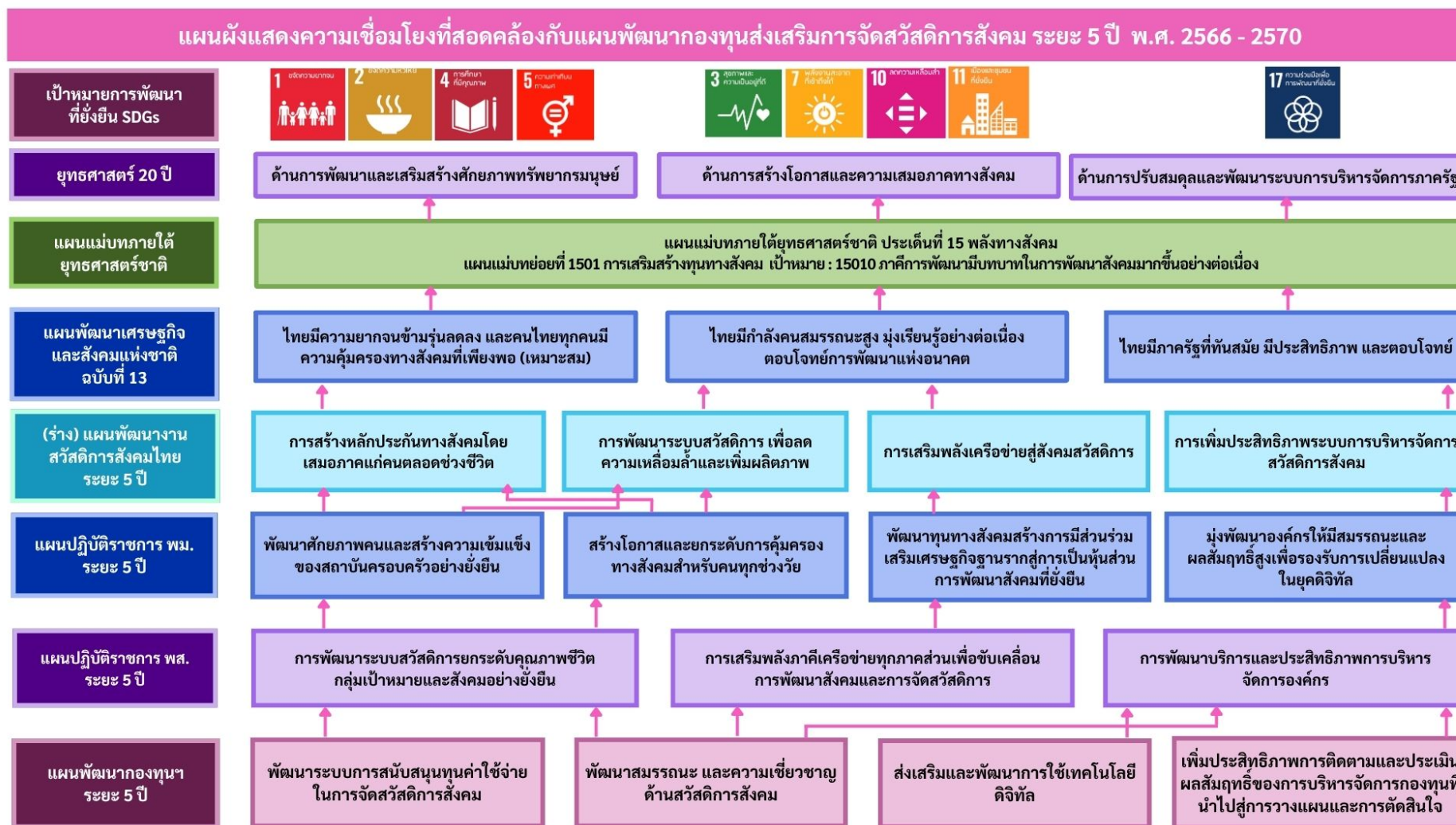
๓.๖ การกำหนดแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map)

เมื่อได้กลยุทธ์ข้างต้นจึงพิจารณากำหนดแนวทางยุทธศาสตร์เพื่อให้เห็นถึงภาพรวมของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙) และนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ ในแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙) ซึ่งได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผนงานโครงการ เป็นต้น และได้แบบแผนแล้ว จึงได้จัดประชุมระดมความคิดเห็น ครั้งที่ ๓ เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่จะบรรจุอยู่ในแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙) รวมถึงโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมนำเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ต่อไป

ภาพที่ ๑๖ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙)



ภาพที่ ๑๗ แผนผังความเชื่อมโยง SDGs, แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓, (ร่าง) แผนสวัสดิการสังคมไทย ระยะ ๕ ปี, แผนปฏิบัตินโยบาย พ.ม. ระยะ ๕ ปี, แผนปฏิบัตินโยบาย พ.ส. ระยะ ๕ ปี, แผนพัฒนากองทุนฯ ระยะ ๕ ปี





04

**แผนพัฒนากองทุนฯ ระยะ 5 ปี
พ.ศ. 2566 - 2570
(ฉบับปรับปรุงปี 2569)**

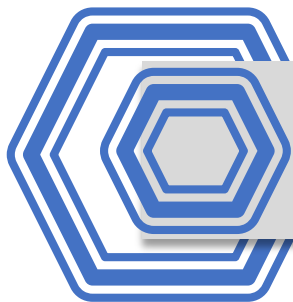


บทที่ ๔

แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙)

จากการทบทวนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และทำการปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ในโครงการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙) จึงนำมาสู่แผนพัฒนากองทุนฯ ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)



“ยกระดับการสนับสนุนทุน หนุนเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น”

๔.๒ พันธกิจ (Mission)

- ๑) พัฒนาระบบบริหารทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม ให้เกิดประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๒) ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ๔) พัฒนาประสิทธิภาพในการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๔.๓ ยุทธศาสตร์ (Strategic)

ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

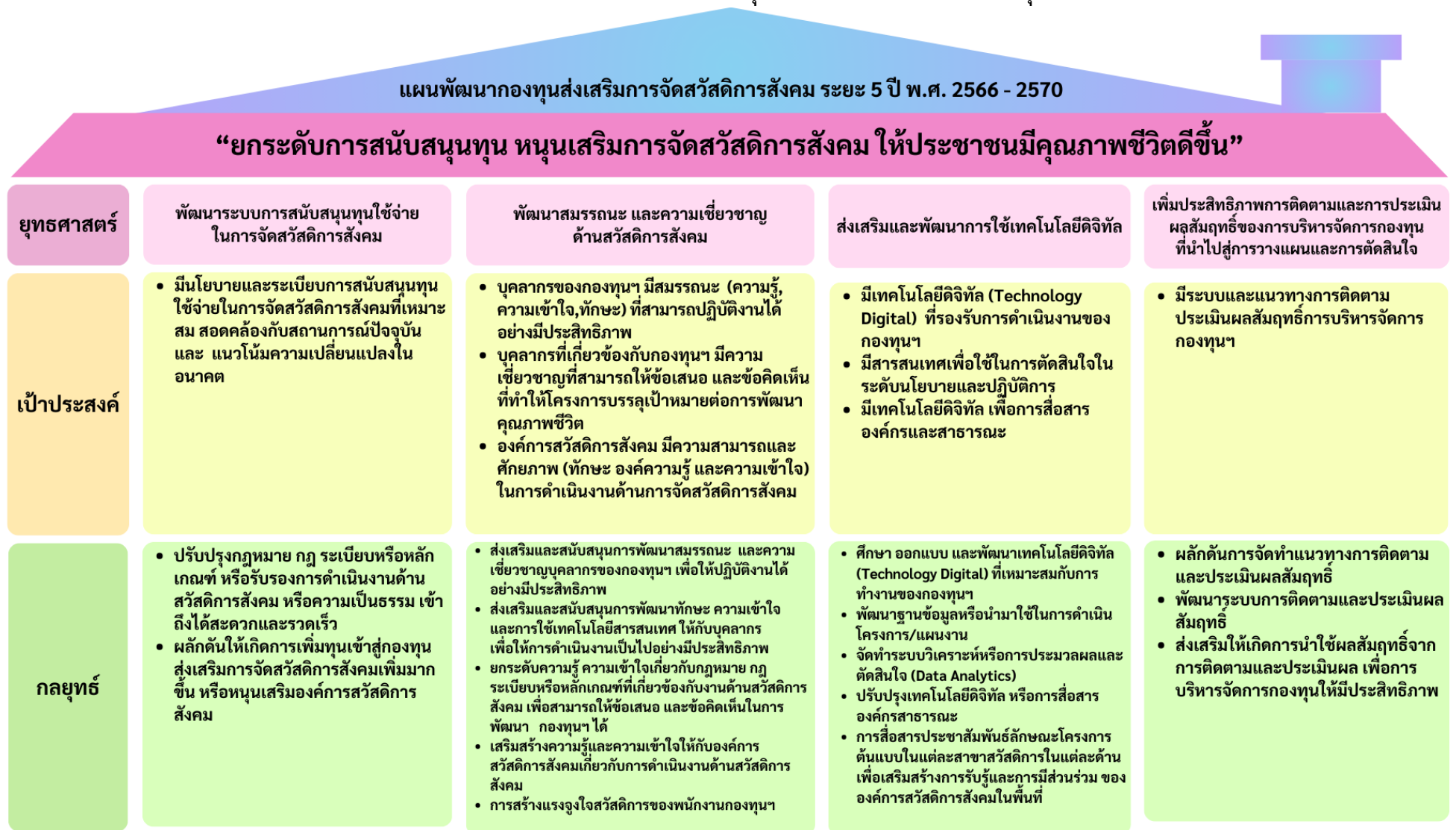
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของ การบริหารจัดการ กองทุนฯ ที่นำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ

ภาพที่ ๑๘ แผนผังแสดงการเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์





ยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

เป้าประสงค์

มีนโยบายและระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กลยุทธ์

๑.๑ ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เพื่อรับรองการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมเพื่อความเป็นธรรม เข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว

๑.๒ ผลักดันให้เกิดการเพิ่มทุนเข้าสู่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มมากขึ้นเพื่อหนุนเสริมองค์การสวัสดิการสังคม

ตัวชี้วัด

๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงกฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์การสนับสนุนทุนใช้จ่าย

๑.๒ ระดับความสำเร็จในการเพิ่มทุนการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

แผนงาน/โครงการ

แผนงานที่ ๑ : พัฒนาระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

๑.๑ โครงการพัฒนากระบวนการทำงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ส่วนกลาง)

๑.๒ โครงการทบทวนแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

แผนงานที่ ๒ : การจัดหาทุนเพิ่มเติมสำหรับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๒.๑ กิจกรรมศึกษาแนวทางการเพิ่มทุนของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม



ยุทธศาสตร์ที่ ๒

พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม

เป้าประสงค์

- ๒.๑ บุคลากรของกองทุน ฯ มีสมรรถนะ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ) และความเชี่ยวชาญที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ฯ มีความเชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อเสนอและข้อคิดเห็นที่ทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๒.๓ องค์การสวัสดิการสังคม มีความสามารถและศักยภาพ (ทักษะ องค์ความรู้ และความเข้าใจ) ในการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญบุคลากรของกองทุน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๓ ยกระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อสามารถให้ข้อเสนอ และข้อคิดเห็นในการพัฒนากองทุนได้
- ๒.๔ เสริมสร้างความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับองค์การสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม
- ๒.๕ การสร้างแรงจูงใจสวัสดิการของพนักงานกองทุนฯ เช่น การปรับเพิ่มร้อยละการเลื่อนค่าตอบแทน หรือการปรับระดับตำแหน่งของพนักงานกองทุนฯ เช่น ระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้างาน

ตัวชี้วัด

- ๒.๑ ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้
- ๒.๒ ร้อยละของโครงการที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามข้อเสนอ ข้อคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ
- ๒.๓ จำนวนโครงการที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโครงการที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นการพัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้น

แผนงาน/โครงการ

แผนงานที่ ๑ : บริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ โครงการอบรมโปรแกรมระบบบัญชีกองทุน
- ๑.๒ กิจกรรมเสริมพลังเพื่อคัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น
- ๑.๓ กิจกรรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ๑.๔ โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ๑.๕ โครงการอบรมการใช้งานระบบการติดตามประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ
- ๑.๖ กิจกรรมการศึกษาออนไลน์ เพื่อเสริม สร้างองค์ความรู้ และสร้างความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุคปัจจุบัน
- ๑.๗ กิจกรรมอบรมการใช้งานระบบจัดทำสัญญารับเงินอุดหนุนจากกองทุนฯ (กสส.๐๒)
- ๑.๗ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

แผนงานที่ ๒ : ส่งเสริมศักยภาพองค์การสวัสดิการสังคมเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม

๒.๑ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการจัดสวัสดิการสังคม

๒.๒ โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และเครือข่ายด้านจัดสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ส่งเสริมและพัฒนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์

๓.๑ มีเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่รองรับการดำเนินงานของกองทุนฯ

๓.๒ มีสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในระดับนโยบายและปฏิบัติการ

๓.๓ มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ

กลยุทธ์

๓.๑ ศึกษา ออกแบบ และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่เหมาะสมกับการทำงานของกองทุนฯ

๓.๒ พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน

๓.๓ จัดทำระบบวิเคราะห์เพื่อการประมวลผลและตัดสินใจ (Data Analytics)

๓.๔ ปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ

๓.๕ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ลักษณะโครงการต้นแบบในแต่ละสาขาสวัสดิการในแต่ละด้าน เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมขององค์การสวัสดิการสังคมในพื้นที่

ตัวชี้วัด

๓.๑ ระดับความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน

๓.๒ มีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนที่ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จำนวนของผู้ใช้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น (เช่น การเข้าถึงสื่อของกองทุน ฯ)

๓.๔ ระดับความพึงพอใจจากการใช้งานระบบ (ผู้ใชภายใน ภายนอก)

๓.๕ ร้อยละการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

๓.๑ โครงการพัฒนาเว็บไซต์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๓.๒ กิจกรรมพัฒนาช่องทางการสื่อสารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (Line OA)

๓.๓ กิจกรรมการสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนฯ

๓.๔ โครงการพัฒนาระบบการยื่นโครงการเพื่อขอรับเงินกองทุนฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๓.๕ โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงงานกองทุนฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๓.๖ โครงการพัฒนาระบบการจัดทำสัญญาารับเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (กสส.๐๒)

๓.๗ กิจกรรมออกแบบการจัดทำแบบวิเคราะห์โครงการเพื่อการตัดสินใจ

๓.๘ โครงการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ การกิจกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๓.๙ กิจกรรมส่งเสริมประชาสัมพันธ์ตัวอย่างโครงการที่กองทุนฯ ให้การสนับสนุน



ยุทธศาสตร์ที่ ๔

เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหาร จัดการกองทุน ฯ ที่นำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ

เป้าประสงค์

มีระบบและแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกองทุน

กลยุทธ์

๔.๑ ผลักดันการจัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์

๔.๒ พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์

๔.๓ ส่งเสริมให้เกิดการนำไปใช้ผลสัมฤทธิ์จากการติดตามและประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๔.๑ ระดับความสำเร็จในการศึกษา วิเคราะห์ และแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์

๔.๒ จำนวนข้อมูลที่แสดงผลสัมฤทธิ์และสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ

๔.๓ ร้อยละความสำเร็จในการนำผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน : พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลกองทุน

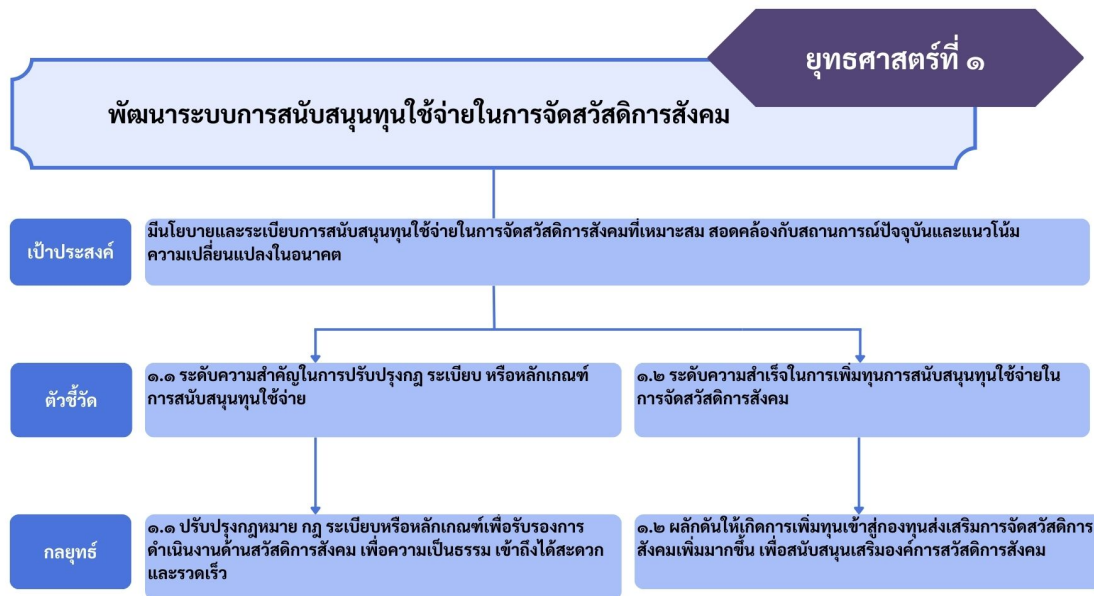
๔.๑ โครงการศึกษาวิเคราะห์ แนวทางการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ (เป็นโครงการเดียวกันกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ ลำดับที่ ๑.๑)

๔.๒ กิจกรรมการจัดการความรู้เรื่อง การติดตามและประเมินผลโครงการของกองทุนฯ

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

๔.๔ โครงการทบทวนการดำเนินการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์

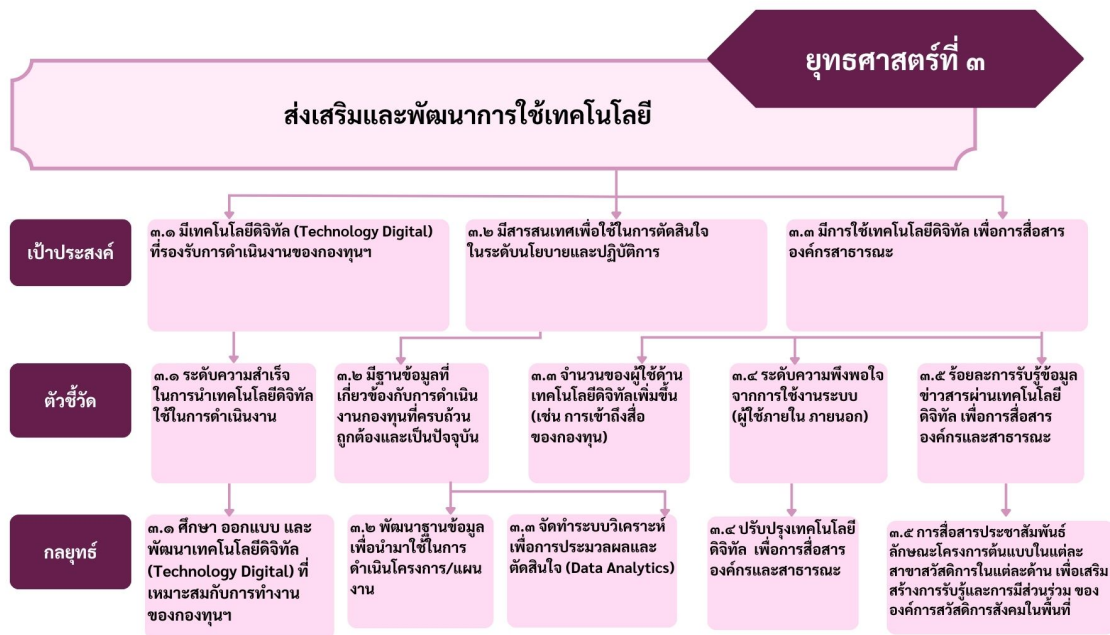
ภาพที่ ๑๙ แผนผังแสดงการเชื่อมโยงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๑



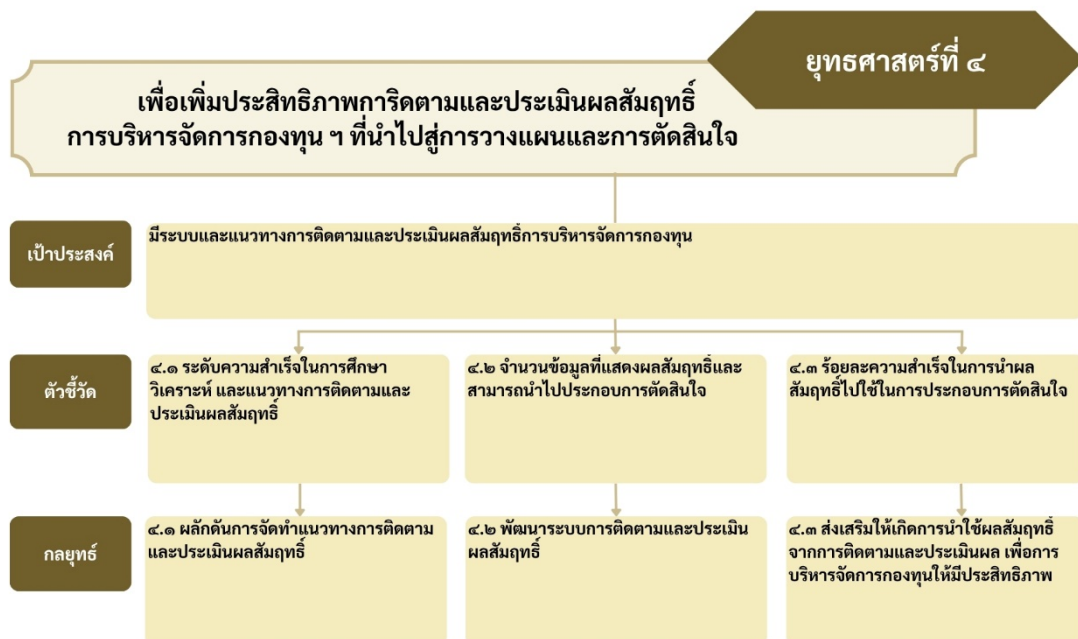
ภาพที่ ๒๐ แผนผังแสดงการเชื่อมโยงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๒



ภาพที่ ๒๑ แผนผังแสดงการเชื่อมโยงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓



ภาพที่ ๒๒ แผนผังแสดงการเชื่อมโยงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๔



๔.๕ ตารางแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๙)

ตารางที่ ๗ ตารางแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม											
เป้าประสงค์	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
						๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. มีนโยบายและระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑.๑ มีระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่ชัดเจน และสามารถนำไปปรับใช้ได้	๑.๑ ประสิทธิภาพในการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มมากขึ้น ๑.๒ แนวโน้มในการได้รับทุนสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น	๑) ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เพื่อรับรองการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อความเป็นธรรม เข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว	แผนงานที่ ๑ : พัฒนาระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม	๑.๑ โครงการพัฒนากระบวนการทำงาน และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ส่วนกลาง)	✓ (๐.๙)	✓ (๐.๒๒)				กองทุน
					๑.๒ โครงการทบทวนแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕)					✓ (๐.๐๕)	
			๒) ผลักดันให้เกิดการเพิ่มทุนเข้าสู่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มมากขึ้น เพื่อหนุนเสริมองค์การสวัสดิการสังคม	แผนงานที่ ๒ : การจัดหาทุนเพิ่มเติมสำหรับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๒.๑ กิจกรรมศึกษาแนวทางการเพิ่มทุนของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม					✓ (๐.๕)	กองทุน

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. บุคลากรของ กองทุนฯ มีสมรรถนะ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ) และความ เชี่ยวชาญที่สามารถนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑.๑ มีองค์ความรู้ ที่บุคลากรของกองทุนฯ สามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ กองทุนได้ดียิ่งขึ้น ๑.๒ บุคลากรของ กองทุนฯ มีความ เชี่ยวชาญในการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ มาปรับใช้เพื่อความ สะดวก รวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน	๑.๑ บุคลากรของ กองทุนฯ มีความรู้และ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวดเร็ว และตอบโต้ทันท่วงที การพัฒนา คุณภาพชีวิตของ สังคม	๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาสมรรถนะและ ความเชี่ยวชาญบุคลากรของ กองทุนฯ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงานที่ ๑ : บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑.๑ โครงการอบรม โปรแกรมระบบบัญชี กองทุน	✓ (๐.๑)					กองทุน
					๑.๒ กิจกรรมเตรียม ความพร้อมในการ ปฏิบัติงานกองทุนฯ		✓ (๐)		✓ (๐)	กองทุน	
					๑.๓ โครงการพัฒนา ศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน กองทุนส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม			✓ (๐.๘)			กองทุน
					๑.๔ โครงการอบรมการ ใช้งานระบบการติดตาม ประเมินผลโครงการที่ ได้รับเงินสนับสนุนจาก กองทุนฯ			✓ (๐.๐๑)			กองทุน
					กิจกรรมเสริมพลังเพื่อ คัดเลือกพนักงาน กองทุนฯ ดีเด่น	✓ (๐.๐๒)	✓ (๐.๐๒)	✓ (๐.๐๓)	✓ (๐.๐๓)	✓ (๐.๐๓)	กองทุน
					๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาทักษะ ความเข้าใจและ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับบุคลากร เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	✓ (๐)	✓ (๐)	✓ (๐)	✓ (๐)	✓ (๐)	กองทุน
					๓.๒ กิจกรรมอบรมการ ใช้งานระบบจัดทำ สัญญารับเงินอุดหนุน จากกองทุนฯ (กสส.๐๒)				✓ (๐)		กองทุน

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. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ มีความเชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อเสนอและข้อคิดเห็นที่ทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒.๑ มีการจัดสวัสดิการสังคมสามารถดำเนินงานได้ตามแนวทางที่กองทุนกำหนด	๒.๑ โครงการที่สามารถตอบโจทย์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคม ๒.๒ แนวทางการจัดสวัสดิการที่สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคม	๔) ยกระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อให้สามารถให้ข้อเสนอ และข้อคิดเห็นในการพัฒนากองทุนได้		โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานกองทุนฯ จากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	✓ (๐)	✓ (๐)	✓ (๐)	✓ (๐)	✓ (๐)	กองทุน
๓. องค์การสวัสดิการสังคม มีความสามารถและศักยภาพ (ทักษะองค์ความรู้ และความเข้าใจ) ในการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม	๓.๑ มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามระเบียบ แนวปฏิบัติที่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการกำหนดไว้ ๓.๒ ได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจากการเขียนโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนอย่างถูกต้องตามกรอบหลักเกณฑ์ของกองทุนฯ	๓.๑ แนวทางการจัดสวัสดิการสังคมอย่างยั่งยืน ๓.๒ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนจากทุนสนับสนุนของกองทุน ฯ	๕) เสริมสร้างความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับองค์กรสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม	แผนงานที่ ๒ : ส่งเสริมศักยภาพองค์กรเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม	๕.๑ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการจัดสวัสดิการสังคม					✓ (๐.๐๕)	กองทุน
					๕.๒ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholder) และเครือข่ายด้านจัดสวัสดิการสังคม					✓ (๐.๐๕)	กองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล											
เป้าประสงค์	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
						๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. มีเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่รองรับการดำเนินงานของกองทุนฯ	๑.๑ มีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้อย่างเหมาะสม	๑.๑ การใช้ข้อมูลด้านการจัดการสวัสดิการสังคมร่วมกันผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทุนฯ ๑.๒ ประสิทธิภาพในการบูรณาการด้านการจัดการสวัสดิการสังคมมากขึ้น	๑) ศึกษา ออกแบบ และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่เหมาะสมกับการทำงานของกองทุนฯ	พัฒนา ระบบ เทคโนโลยี ดิจิทัล	๑.๑ โครงการพัฒนาเว็บไซต์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	✓ (๐.๓)					กองทุน
					๑.๒ กิจกรรมพัฒนาช่องทางการสื่อสารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (Line OA)		✓ (๐.๐๓)				กองทุน
๒. มีสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในระดับนโยบายและปฏิบัติการ	๑.๑ มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๑.๑ การใช้งานระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในการประมวลผลความคุ้มค่าของกองทุน และเพื่อใช้ในการติดตามการดำเนินงานและประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร	๒) พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน	พัฒนา ระบบ เทคโนโลยี ดิจิทัล	๒.๑ กิจกรรมการสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนฯ	✓ (๐)				✓ (๐)	กองทุน
					๒.๒ โครงการพัฒนาระบบการยื่นโครงการเพื่อขอรับเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	✓ (๐.๓)					กองทุน
					๒.๓ โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงงานกองทุนฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน			✓ (๐.๐๓)			กองทุน
					๒.๔ โครงการพัฒนาระบบจัดทำสัญญารับเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (กสส.๐๒)				✓ (๐.๐๘)		กองทุน
					๓.๑ กิจกรรมออกแบบการจัดทำแบบวิเคราะห์โครงการเพื่อการตัดสินใจ					✓ (๐.๕)	กองทุน
			๓) จัดทำระบบวิเคราะห์เพื่อการประมวลผลและตัดสินใจ (Data Analytics)								

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)											
เป้าประสงค์	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)	กลยุทธ์	แผนงาน	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) ปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ		๔.๑ โครงการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม			✓ (๐)			กองทุน
			๕) การสื่อสารประชาสัมพันธ์ ลักษณะโครงการต้นแบบในแต่ละสาขาสวัสดิการในแต่ละด้าน เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมขององค์การสวัสดิการสังคมในพื้นที่		๔.๒ กิจกรรมส่งเสริมประชาสัมพันธ์ตัวอย่างโครงการที่กองทุนฯ ให้การสนับสนุน				✓ (๐)		กองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการกองทุนฯ 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 มีแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์จากการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่ครอบคลุม (ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ)	๑.๑ ระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแม่นยำและรวดเร็ว ๑.๒ การบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพผ่านการใช้องค์ความรู้จากการติดตามและประเมินผล	๑) ผลักดันการจัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์	แผนงาน : พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลกองทุน	๑.๑ โครงการศึกษาวิเคราะห์ แนวทางการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ (เป็นโครงการเดียวกันกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ ลำดับที่ ๑.๑)		✓ (๐.๕)				กองทุน
					๑.๒ กิจกรรมการจัดการความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผลโครงการของกองทุนฯ				✓ (๐)		กองทุน
			๒) พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์		โครงการขับเคลื่อนระบบการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ (ปรับกลไก/กระบวนการ/หลักเกณฑ์) (เป็นโครงการเดียวกันกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ ลำดับที่ ๓.๑)		✓ (๐)			✓ (๐)	กองทุน
			๓) ส่งเสริมให้เกิดการนำไปใช้ผลสัมฤทธิ์จากการติดตามและประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ		โครงการทบทวนการดำเนินการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์					✓ (๑.๐)	กองทุน



05

**แนวทางการนำแผนพัฒนา
ไปสู่การปฏิบัติและติดตามประเมินผล**



บทที่ ๕

แนวทางการนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและติดตามประเมินผล

ในส่วนนี้นำเสนอแนวทางการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และกลไกและแนวทางการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฯ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อเป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าปัญหาอุปสรรคเพื่อนำมาวางแผน ปรับปรุงการดำเนินงานที่นำไปสู่เป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ต่อไป

๕.๑ แนวทางการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

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

๑) การวางแผน (Plan) มีการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยมีปฏิทินงบประมาณเป็นกรอบกำหนดระยะเวลา แนวทางการดำเนินงาน 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 แนวทางคือ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแผนงาน/โครงการ และการประเมินตัวชี้วัดภายใต้แผนยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑.๑. การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนพัฒนาฯ

ในแผนพัฒนาฯ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๔) ได้มีการระบุแผนงาน/โครงการที่สามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายแผนพัฒนาฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยในการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการภายใต้แผนพัฒนาฯ เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการอยู่ภายใต้ระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนดไว้ รวมทั้งติดตามผลการดำเนินโครงการตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ โดยในการเก็บข้อมูลและรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ สามารถดำเนินการได้แบบฟอร์มในภาพที่ ๒๒

ตัวอย่างแบบฟอร์มการรายงานผลดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ ชื่อโครงการ / แผนงาน: ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ หน่วยงานที่รับผิดชอบ: ผลการดำเนินงาน: คะแนนความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ปัญหา/อุปสรรค:
--

ภาพที่ ๒๓ ตัวอย่างแบบฟอร์มการรายงานผลดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ

๕.๑.๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนพัฒนากองทุน

การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ด้าน โดยมีแนวทางในการติดตามประเมินการติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๙) ในรายยุทธศาสตร์ โดยจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด ในรายยุทธศาสตร์ ที่ประกอบด้วยคำอธิบายตัวชี้วัด หน่วยวัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนและวิธีการประเมินแต่ละตัวชี้วัด รวมถึงผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในแต่ละตัวชี้วัดให้ชัดเจน

ทั้งนี้ การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ และผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนพัฒนากองทุนฯ ควรดำเนินการในรูปแบบของการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน และมีการนำเสนอต่อผู้บริหารทราบรายไตรมาส และรายปี เพื่อนำไปสู่การประเมินผลการบรรลุเป้าหมาย และข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการในการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงานต่อไป

๕.๒ ข้อเสนอแนะทางการขับเคลื่อนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙)

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙) มีข้อเสนอแนะดังนี้

๑) การสื่อสารถ่ายทอดแผนพัฒนาฯ สู่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับทั้งระดับนโยบาย คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและในระดับจังหวัด รวมถึงภาคีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้และเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถปฏิบัติตามแผนงาน/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 ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของการดำเนินงานภายใต้แผนพัฒนางานฯ 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 ตามที่ระบุในแผนพัฒนางานฯ 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



แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2569



แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๙

ตารางที่ ๘ แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศมรรถนะ 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	
บุคลากร ของกองทุนฯ มีสมรรถนะ (ความรู้ ความ เข้าใจ ทักษะ) และความ เชี่ยวชาญที่ สามารถนำ เทคโนโลยี สารสนเทศมา ปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑) ส่งเสริม และ สนับสนุนการ พัฒนา สมรรถนะ และความ เชี่ยวชาญ บุคลากรของ กองทุน เพื่อให้ปฏิบัติ งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	กิจกรรมเสริม พลังเพื่อ คัดเลือก พนักงาน กองทุนฯ ดีเด่น	เพื่อคัดเลือก พนักงาน กองทุน ส่งเสริมการ จัดสวัสดิการ สังคมดีเด่น	กองทุนฯ มี พนักงาน กองทุนฯ ในส่วนกลาง และส่วน ภูมิภาค ที่เป็นต้นแบบ ให้กับจังหวัด อื่น ๆ	๑. ขออนุมัติจัดประชุม คณะทำงานพิจารณา คัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น (ม.ค. ๖๙) ๒. จัดประชุม คณะทำงานฯ เพื่อ กำหนดกรอบหลักเกณฑ์ (ม.ค. - ก.พ. ๖๙) ๓. จัดส่งหลักเกณฑ์ และแบบฟอร์มไปยัง สนง.พมจ. เพื่อจัดส่ง พนักงานกองทุนฯ ใน สังกัดเข้ารับการคัดเลือก (ก.พ. - มี.ค. ๖๙) ๔. จัดประชุม คณะทำงานเพื่อคัดเลือก พนักงานกองทุนฯ ดีเด่น (เม.ย. - ก.ค. ๖๙) ๕. ประกาศผลการ คัดเลือกพนักงาน กองทุนฯ ดีเด่น (ก.ค. ๖๙)	ม.ค. - ก.ค. ๖๙	๓๐,๐๐๐ บาท	กองทุน	ร้อยละ ๘๐ ของ พนักงาน กองทุนฯ ที่ได้รับ การ คัดเลือก เป็น พนักงาน กองทุนฯ ดีเด่น สามารถ เป็น ต้นแบบ ถ่ายทอด แนวคิด นวัตกรรม ให้กับ พนักงาน กองทุน จังหวัด อื่น ๆ ได้	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม (ต่อ)																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ	ตัวชี้วัดของ 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 และ สนับสนุนการ พัฒนา สมรรถนะ และความ เชี่ยวชาญ บุคลากรของ กองทุน เพื่อให้ ปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	กิจกรรม การศึกษา ออนไลน์ เพื่อ เสริมสร้าง องค์ความรู้ และสร้าง ความเข้าใจ ในการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ ในการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ ในยุคปัจจุบัน	เพื่อให้ พนักงาน กองทุน ได้ พัฒนาตนเอง ในการการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ ในยุคปัจจุบัน	พนักงาน กองทุนฯ ในส่วนกลาง และส่วน ภูมิภาค ทุกคนเข้า ศึกษาออนไลน์	๑. ศึกษา รายวิชาใน แพลตฟอร์ม ออนไลน์ เพื่อพิจารณา หลักสูตร ในเบื้องต้น (มี.ค. ๖๙) ๒. จัดส่งหนังสือไปยัง สำนักงาน พมจ. เพื่อให้ พนักงาน กองทุนฯ เข้า ไปลงทะเบียน เรียนรู้ ผ่านช่องทาง ออนไลน์ ด้วยตนเอง (เม.ย. - ก.ค.. ๖๙) ๔. จัดส่งใบ ประกาศนียบัตร เพื่อ ส่วนกลาง รวบรวมและ รายงาน ผู้บริหารทราบ (ส.ค. ๖๙)	มี.ค. - ส.ค. ๖๙	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	กองทุน	ร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงาน กองทุนฯ ที่ เข้าเรียนรู้ ผ่านการ ทดสอบและ ได้รับ ใบประกาศ นียบัตร	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	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) และความเชี่ยวชาญที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรของกองทุน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กิจกรรมอบรมการใช้งานระบบจัดทำสัญญา รับเงิน อุดหนุนจากกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (กสส.๐๒)	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใช้งานระบบจัดทำสัญญา รับเงิน อุดหนุนจากกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (กสส.๐๒) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกคน มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบฯ	๑. ขออนุมัติจัดประชุม (เม.ย. ๖๙) ๒. มีหนังสือไปยังจังหวัด/กรุงเทพฯ เพื่อเชิญเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (เม.ย. ๖๙) ๓. จัดอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑ วัน (เม.ย. ๖๙) ๔. สรุปผลการจัดกิจกรรมให้ผู้อำนวยการสำนักงาน ก.ส.ศ. ทราบ (เม.ย. ๖๙)	เม.ย.	ไม่มีค่าใช้จ่าย	กองทุน	ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานกองทุนฯ ที่ได้รับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบฯ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม (ต่อ)																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบ ประมาณ (บาท)	ผู้รับ ผิดชอบ	ตัวชี้วัดของ 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	๓) ยกระดับ ความรู้ ความ เข้าใจ เกี่ยวกับ กฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือ หลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องกับ งานด้าน สวัสดิการ สังคม เพื่อ สามารถให้ ข้อเสนอ และ ข้อคิดเห็นใน การพัฒนา กองทุนได้	โครงการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อ ยกระดับ การ ปฏิบัติงาน กองทุน ส่งเสริม การจัด สวัสดิการ สังคม	เพื่อให้เกิด การ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ในการ ทำงานของ ผู้เชี่ยวชาญ ต่อ ผู้ปฏิบัติงาน ในระบบอื่นๆ เพื่อยกระดับ การ ปฏิบัติงาน กองทุน ส่งเสริมการ จัดสวัสดิการ สังคม	พนักงาน กองทุนฯ ใน ส่วนกลาง และส่วน ภูมิภาค รวม ๙๐ คน	๑. จัดประชุม Zoom พนักงาน กองทุนฯ ประจำเดือน ๒. แลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับ การลงพื้นที่ ติดตามผลการ ดำเนิน โครงการ ร่วมกับ ส่วนกลาง เพื่อ ถ่ายทอดให้ พนักงาน กองทุนฯ จังหวัดอื่นๆ ได้ ทราบและให้ ข้อเสนอแนะ ต่อโครงการ ๓. จัดทำ รายงานการ ประชุม zoom ประจำเดือน เพื่อแจ้งเวียน	ต.ค. - ธ.ค ๖๙	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	กองทุน	ร้อยละ ๘๐ ของ พนักงาน กองทุนฯ ที่เข้าร่วม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ได้รับ ความรู้ เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
											๑	๒	๓	๔	๕	
พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน	พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน	โครงการพัฒนาระบบจัดทำสัญญารับเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (กสส.๐๒)	เพื่อจัดทำระบบจัดทำสัญญารับเงินอุดหนุน จากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (กสส.๐๒)	มีระบบจัดทำสัญญารับเงินอุดหนุน (กสส.๐๒) ที่พัฒนาและใช้งานได้จริง ภายในเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ขอจัดซื้อจัดจ้าง (ต.ค. ๖๘) ๒. ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง (ต.ค. - พ.ย.๖๘) ๓. ส่งมอบงาน (มี.ค. ๖๙) ๔. ตรวจรับงาน (มี.ค. ๖๙)	ต.ค. ๖๘ - มี.ค. ๖๙	๘๐,๐๐๐ บาท	กองทุน	มีระบบจัดทำสัญญารับเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (กสส.๐๒) แล้วเสร็จพร้อมใช้งานในเดือนมีนาคม	ระยะเวลาดำเนินการ	ก.ค.	-	พ.ค.	-	มี.ค.	๑๐
มีสารสนเทศเพื่อใช้ในการตัดสินใจในระดับนโยบายและปฏิบัติการมีเทคโนโลยีดิจิทัล	การสื่อสารประชาสัมพันธ์ลักษณะโครงการต้นแบบในแต่ละสาขา สวัสดิการในแต่ละด้าน เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมขององค์กร สวัสดิการสังคมในพื้นที่	กิจกรรมส่งเสริมประชาสัมพันธ์ ตัวอย่างโครงการที่กองทุนฯให้การสนับสนุน	เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ	๑. คัดเลือกโครงการตัวอย่างที่โดดเด่นและมีผลสัมฤทธิ์ชัดเจน ๒. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ๓. เผยแพร่สื่อผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ เช่น เว็บไซต์ กองทุนฯ หทเพจเฟซบุ๊ก	ต.ค. - ก.ย. ๖๙	ไม่มีค่าใช้จ่าย	กองทุน	มีการประชาสัมพันธ์โครงการที่กองทุนฯ สนับสนุนทุกเดือน	๑๒ ครั้ง	๔	๖	๘	๑๐	๑๒	๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่นำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ																
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	
มีระบบและ แนวทางการ ติดตามและ ประเมินผล สัมฤทธิ์การ บริหาร จัดการ กองทุน	ผลักดัน การจัดทำ แนว ทางการ ติดตาม และ ประเมินผล สัมฤทธิ์	กิจกรรม การจัดการ ความรู้เรื่อง การติดตาม และ ประเมินผล โครงการ ของ กองทุนฯ	เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้และ พัฒนา ศักยภาพ บุคลากรในการ ติดตามและ ประเมินผล โครงการที่ กองทุนฯ ให้ การสนับสนุน อย่างมี ประสิทธิภาพ	มีชุดความรู้ เรื่องการ ติดตามและ ประเมินผล โครงการของ กองทุนฯ ที่ สามารถเป็น แนวทางให้ ผู้ปฏิบัติงานซึ่ง สามารถนำไป เผยแพร่และใช้ งานได้จริง	๑. แต่งตั้ง คณะทำงานจัด กิจกรรมการ จัดการความรู้ (KM) เรื่องการ ติดตามและ ประเมินผล โครงการ (ม.ค ๖๙) ๒. ประชุม คณะทำงาน (ก.พ. ๖๙) ๓. สำรวจความ ต้องการเรียนรู้และ รวบรวมข้อมูล (ก.พ. ๖๙) ๔. จัดทำชุดความรู้ สรุปองค์ความรู้/ แนวทางการ ติดตามและ ประเมินผล โครงการ (มี.ค. ๖๙) ๕. เผยแพร่ผลลัพธ์ เพื่อให้สามารถ นำไปใช้ประโยชน์ ในการดำเนินงาน ของกองทุนฯ (เม.ย. ๖๙)	ม.ค. ๖๙ - เม.ย. ๖๙	ไม่มี ค่าใช้จ่าย	กองทุน	เกิดชุด ความรู้คู่มือ การติดตาม และ ประเมินผล โครงการ ของกองทุน ฯ แล้วเสร็จ สมบูรณ์ พร้อม เผยแพร่	ระดับ	ไม่เกิด ชุด ความรู้	-	เกิดชุด ความรู้	-	เกิดชุด ความรู้ พร้อม เผยแพร่	๑๐

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (ม.ป.ป.). คู่มือสิทธิคนพิการ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑). กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๖๔). จะทำอะไร เมื่อความรุนแรงไม่ใช่เรื่องไกลตัว และบ้านไม่ใช่ Safe Zone ของทุกคน. <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=๓๐๗๑๕>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๕). “พาน้องกลับมาเรียน” โครงการสำคัญ ศธ. ตั้งเป้าพาเด็กหลุดจากระบบการศึกษา กลับเข้าเรียน ๑๐๐%. <https://moen๓๐.blog/๒๐๒๒/๐๗/๐๙/bring-students-back-to-school-๓/>
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (๒๕๖๖). NEET คือใคร ทักษะพื้นฐานการทำงานในโลกยุคใหม่ (Foundation Skill). <https://www.eef.or.th/article-neet-foundation-skill/>
- คริสฐา อ่อนแก้ว. (๒๕๖๒). ความคาดหวัง ปัญหา และอุปสรรคของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖. วารสารวิทยาลัยราชสุดา, ๓๕(๑), ๓๕-๔๙.
- บุญเลิศ วิเศษปรีชา และคณะ. (๒๕๖๓). คนไร้บ้านในสถานการณ์โควิด ๑๙. รายงานผลกระทบโควิด ๑๙ ต่อชีวิตของกลุ่มคนไร้บ้านและคนจนเมือง.
- พสุ เดชะรินทร์. (๒๕๔๗). เส้นทางจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พสุ เดชะรินทร์. (๒๕๔๘).
- พงศ์นคร โภชากรณ์. (๒๕๖๔). การใช้ข้อมูลขับเคลื่อนนโยบาย. <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/๑๒๗๘๓๓>
- ภูมิข รักขนาม และ นนทรัฐ ไผ่เจริญ. (๒๕๖๕). คนไร้บ้านเพิ่มมากขึ้นเพราะโควิด ๑๙. <https://www.benamnews.org/thai/news/th-homeless-bangkok-๐๕๑๐๒๐๒๒๑๕๑๘๒๕.html>
- ยุทธศาสตร์ชาติ. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://nscr.nesdc.go.th/>
- ศุทธิดา ขวนวัน และ ปราโมทย์ ประสาทกุล. (๒๕๖๓). ขนาดประชากรที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. วารสารประชากรศาสตร์, ๓๖(๑), ๑-๑๖.
- สำนักปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กองมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (๒๕๖๗). รายงานสถานการณ์ทางสังคม ประจำปี ๒๕๖๗. กรุงเทพมหานคร.
- สถาบันพระปกเกล้า. (๒๕๖๑). เสมอภาคสร้างได้ (การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย Gender Responsive Budgeting: GRB). สถาบันพระปกเกล้า, กรุงเทพฯ.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (๒๕๖๖). ประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖. สารประชากร, มหาวิทยาลัยมหิดล. <https://ipsr.mahidol.ac.th/population-gazette/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (๒๕๖๔). การสำรวจประชากรสูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๔. https://www.dop.go.th/download/knowledge/th๑๖๘๗๖๑๒๗๔๘-๒๔๐๖_๐.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (๒๕๖๕). การสำรวจความพิการ พ.ศ. ๒๕๖๕. <https://www.unicef.org/thailand/media/๑๑๓๗๖/file/Disability%20Survey%20Report%20๒๐๒๒.pdf>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๒). รายงานการศึกษาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการพัฒนาประเทศจากผลการ คาดประมาณประชากรของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๒). รายงานการศึกษาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการพัฒนาประเทศจากผลการ คัด ประเมินประชากรของประเทศไทย (พิมพ์ครั้งที่ ๑). กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๔). รายงานความยากจนหลายมิติของเด็กไทย ปี ๒๕๖๔. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=๑๑๙๘๔

องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสาร สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๕).

Balanced Scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (๒๕๔๕).



“ยกระดับการสนับสนุนทุน หนุนเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น”

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์