



แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

คำนำ

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

เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศประกอบกับตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ได้กำหนดให้กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมดำเนินการจัดทำหรือทบทวน แผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนพร้อมข้อเสนอแนะ โดยแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) จะต้อง ประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายหลัก และรายละเอียดการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ครบถ้วนทั้ง ๔ ด้าน รวมทั้งแผนระยะสั้น (แผนปฏิบัติการประจำปี) จะต้องประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขั้นตอน ระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดของกิจกรรม/โครงการ ดังนั้น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจึงได้มีการทบทวน แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ผ่านแบบแสดงความ คิดเห็นออนไลน์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สังคม คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะอนุกรรมการพิจารณาคลังโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร องค์การสวัสดิการ สังคม พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ข้าราชการที่รับผิดชอบงานกองทุนส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค และพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยได้นำแผนฯ ดังกล่าวที่ได้มีการทบทวนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พิจารณานุมัติ เรียบร้อยแล้ว

คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนากองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จะเป็นกรอบทิศทางในการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคมให้กับองค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรสวัสดิการชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมาย ตามเจตนารมณ์ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ ต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	ก
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนากองทุนฯ.....	๒
๑.๓ โครงสร้างการบริหารกองทุน	๒
๑.๔ ลักษณะการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม.....	๔
๑.๕ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๗
๑.๖ การติดตามและการประเมินผลสำเร็จของโครงการ.....	๑๐
บทที่ ๒ ทิศทางแผนการพัฒนาแผนกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๑๓
๒.๑ กรอบยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้อง	๑๓
๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).....	๑๔
๒.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐).....	๑๗
๒.๑.๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs).....	๒๔
๒.๑.๔ (ร่าง) แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐).....	๒๕
๒.๑.๕ ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐).....	๓๑
๒.๑.๖ แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐).....	๓๗
๒.๑.๗ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๔๐
๒.๒ แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖	๔๓
๒.๓ กฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม.....	๔๔
บทที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์.....	๔๗
๓.๑ แนวทางการดำเนินงาน.....	๔๗
๓.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)	๗๒
๓.๒.๑ สรุปปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๗๒
๓.๒.๒ การจัดลำดับปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT).....	๗๔
๓.๒.๓ การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix.....	๘๒
๓.๒.๔ การกำหนดยุทธศาสตร์แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map).....	๘๗

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๔ แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๙๑
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๙๑
๔.๒ ค่านิยมองค์กร (Values)	๙๑
๔.๓ พันธกิจ (Mission)	๙๑
๔.๔ ยุทธศาสตร์ (Strategic)	๙๒
๔.๕ รายละเอียดยุทธศาสตร์	๙๕
๔.๕ แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๐๐
บทที่ ๕ แนวทางการนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและติดตามประเมินผล	๑๐๗
๕.๑ แนวทางการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์	๑๐๗
๕.๒ ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๐๘
แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๖	๑๑๑
ภาคผนวก ก.....	๑๑๘
ตัวอย่างแบบ กสส.๐๓	๑๑๙
ตัวอย่างแบบ กสส.๐๔	๑๒๔
ภาคผนวก ข.....	๑๒๘
การสัมภาษณ์ผู้บริหาร	๑๒๙
สรุปแบบแสดงความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (SWOT Analysis)	๑๕๖

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑-๑	โครงสร้างการบริหารกองทุน.....	๒
ภาพที่ ๑-๒	กระบวนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๕
ภาพที่ ๒-๑	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs).....	๒๕
ภาพที่ ๓-๑	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อม ของกองทุน ฯ ด้านการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๕๒
ภาพที่ ๓-๒	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อม ของกองทุน ฯ ด้านกฎระเบียบ	๕๓
ภาพที่ ๓-๓	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อม ของกองทุน ฯ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	๕๓
ภาพที่ ๓-๔	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อม ของกองทุน ฯ ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์	๕๔
ภาพที่ ๓-๕	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อม ของกองทุน ฯ ด้านคณะกรรมการบริหารกองทุน ฯ จังหวัด	๕๕
ภาพที่ ๓-๖	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อม ของกองทุน ฯ ด้านนโยบาย	๕๖
ภาพที่ ๓-๗	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อม ของกองทุน ฯ ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุน.....	๕๗
ภาพที่ ๓-๘	ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อม ของกองทุน ฯ ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกองทุน (องค์การสวัสดิการสังคม)	๕๙
ภาพที่ ๓-๙	การประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๑	๖๑
ภาพที่ ๓-๑๐	กรอบและประเด็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	๖๒
ภาพที่ ๓-๑๑	กรอบและประเด็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร.....	๖๓
ภาพที่ ๓-๑๒	กระบวนการพิจารณาและให้คะแนนความสำคัญของปัจจัย SWOT	๖๔
ภาพที่ ๓-๑๓	กระบวนการพิจารณา ปัจจัย SWOT	๖๔
ภาพที่ ๓-๑๔	การประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๒	๖๖
ภาพที่ ๓-๑๕	ลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์จากการให้น้ำหนักความสำคัญปัจจัย SWOT	๖๙
ภาพที่ ๓-๑๖	แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)	๗๐
ภาพที่ ๓-๑๗	การประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๓.....	๗๑
ภาพที่ ๓-๑๘	เกณฑ์ความสามารถในการบริหาร (Manageability) หรือระดับ (Rating)	๘๓
ภาพที่ ๓-๑๙	แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐).....	๘๘

สารบัญภาพ (ต่อ)

หน้า

ภาพที่ ๓-๒๐	แผนผังความเชื่อมโยง SDGs แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนยุทธศาสตร์ พม. แผนปฏิบัติราชการ พส. กับแผนพัฒนากองทุนระยะ ๕ ปี	๘๙
ภาพที่ ๔-๑	แสดงการเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด	๙๒
ภาพที่ ๔-๒	แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๑	๙๓
ภาพที่ ๔-๓	แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๒	๙๓
ภาพที่ ๔-๔	แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓	๙๔
ภาพที่ ๔-๕	แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๔	๙๔
ภาพที่ ๕-๑	ตัวอย่างแบบฟอร์มการรายงานผลดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ	๑๐๘

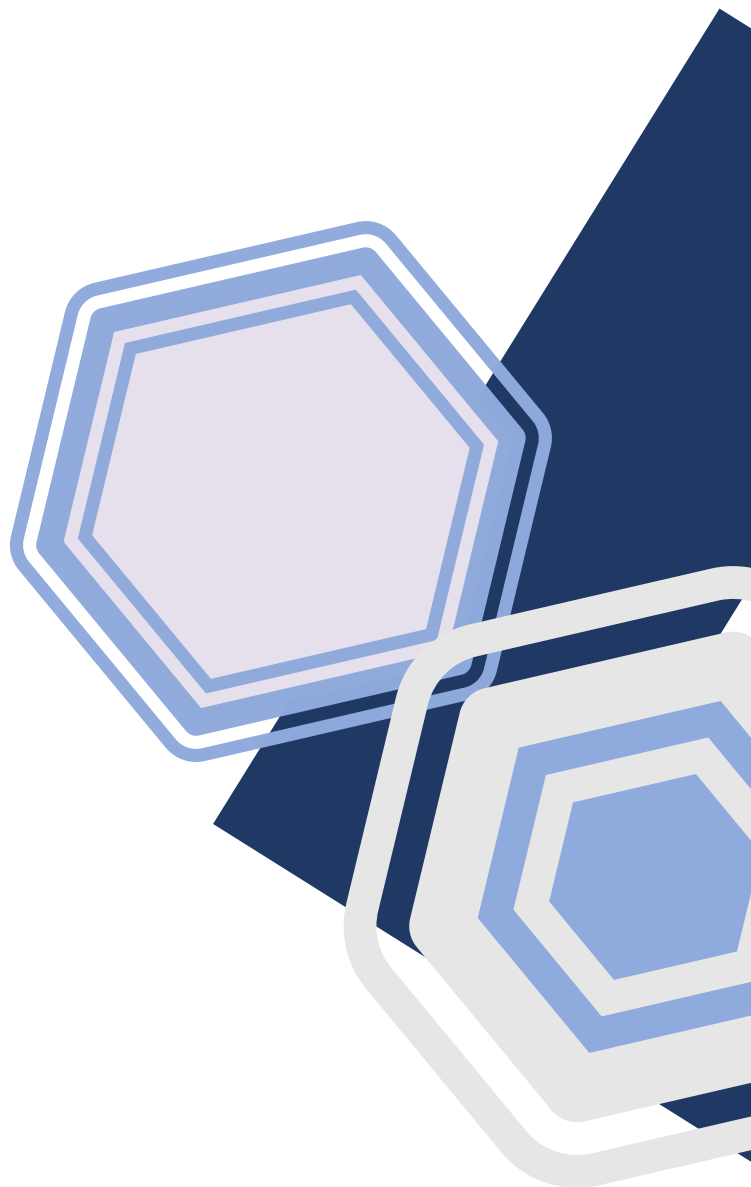
สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑-๑	การได้รับการจัดสรรงบประมาณของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๗
ตารางที่ ๑-๒	การสนับสนุนของกองทุน ฯ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ – ๒๕๖๕	๘
ตารางที่ ๑-๓	ผลการประเมินการดำเนินงานกองทุน ฯ รอบสิ้นปีบัญชี ๒๕๕๑ – ๒๕๖๔ ของทุนหมุนเวียน	๑๐
ตารางที่ ๓-๑	ปัจจัยภายในที่เป็นจุดเด่น/จุดแข็ง (Strength) และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๔๙
ตารางที่ ๓-๒	ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunity) และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค (Threat) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๕๐
ตารางที่ ๓-๓	สรุปปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่เป็นปัจจัยภายใน (Internal Factor Analysis Summary: IFAS)	๖๗
ตารางที่ ๓-๔	สรุปปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่เป็นปัจจัยภายนอก (External Factor Analysis Summary: EFAS)	๖๘
ตารางที่ ๓-๕	การกำหนดกลยุทธ์โดย TOWS Matrix	๖๙
ตารางที่ ๓-๖	จุดแข็ง (Strengths) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและข้อมูลสนับสนุน	๗๓
ตารางที่ ๓-๗	จุดอ่อน (Weakness) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและข้อมูลสนับสนุน	๗๔
ตารางที่ ๓-๘	โอกาส (Opportunities) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและข้อมูลสนับสนุน	๗๖
ตารางที่ ๓-๙	อุปสรรค (Threats) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและข้อมูลสนับสนุน	๗๗
ตารางที่ ๓-๑๐	สรุปปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๗๘
ตารางที่ ๓-๑๑	ผลการจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายใน IFAS (Internal Factors Analysis Summary)	๘๐
ตารางที่ ๓-๑๒	ผลการจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายนอก EFAS (External Factors Analysis Summary)	๘๑
ตารางที่ ๓-๑๓	การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix	๘๕
ตารางที่ ๔-๑	แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๐๐

บทที่ ๑

บทนำ



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

วัตถุประสงค์ของกองทุน เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม บรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย คือ การให้ภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม และเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึงเหมาะสม และเป็นธรรม

โดยที่มาของเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้รับเงินทุนประเดิมจากรัฐบาล และได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว พระราชบัญญัติฯ ยังกำหนดให้สามารถระดมทุนจากแหล่งเงินทุนอื่นๆ ได้อีก เช่น เงินและทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคหรือมอบให้ เงินอุดหนุนจากต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนหรือที่กองทุนได้รับตามกฎหมายหรือโดยนิติกรรมอื่น รวมถึงดอกผลที่เกิดจากกองทุนฯ

ผู้ที่จะได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุน คือ “องค์กรสวัสดิการสังคม” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ หมายถึง หน่วยงานของรัฐ ที่ดำเนินการด้านการจัดสวัสดิการสังคม องค์กรสาธารณประโยชน์ซึ่งเป็นองค์กรภาคเอกชนที่ได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม และองค์กรภาคประชาชนที่ยื่นขอรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน โดยจำนวนเงินที่ได้รับการจัดสรรนั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารกองทุน ฯ กำหนด ซึ่งเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุน จะนำไปจัดทำโครงการด้านการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ตามที่ได้รับการอนุมัติโครงการจากคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม หรือคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

เนื่องจากเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเป็นเงินทุนหมุนเวียนประเภทที่ ๕ เป็นทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เงินในการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมที่จะสร้าง

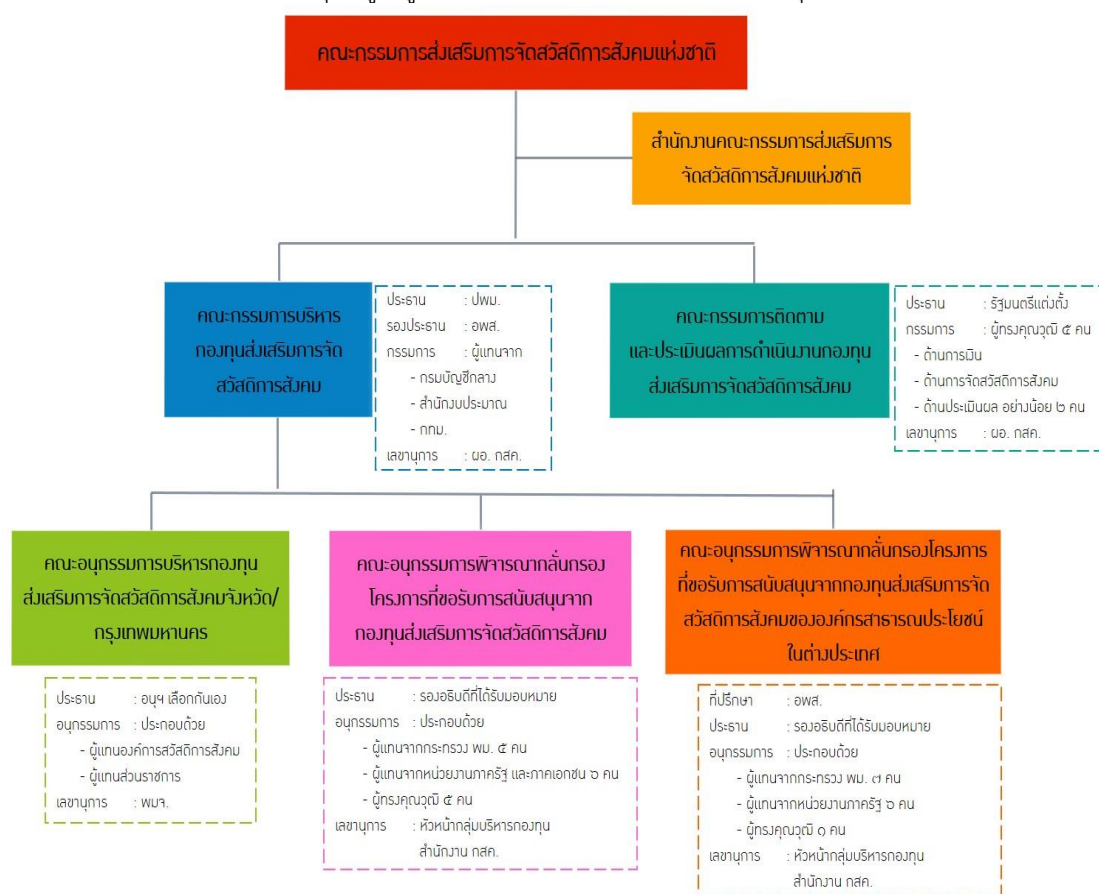
ประโยชน์สุขโดยรวมของประชาชน ประโยชน์ของรัฐที่พึงจะได้ โดยที่ไม่มุ่งหวังแสวงหากำไร เป็นเงินนอกงบประมาณ การใช้จ่ายเงินดังกล่าวต้องมีการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ ที่กำหนดให้หน่วยที่มีเงินนอกงบประมาณ ต้องจัดทำระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่เป็นมาตรฐานสากล และมีการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อใช้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานได้ อีกทั้งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ คือ ๑) การเงิน ๒) การปฏิบัติการ ๓) การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๔) การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ๕) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้างและ ๖) ด้านอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนากองทุนฯ

เพื่อให้การบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และเจตนารมณ์ของการจัดตั้งกองทุน จึงจัดทำแผนพัฒนาแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขึ้น ภายใต้กรอบของกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องสอดคล้องรองรับกับนโยบายรัฐบาล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและแนวปฏิบัติของกองทุนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ โครงสร้างการบริหารกองทุน

โครงสร้างการบริหารกองทุนอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ดังภาพที่ ๑-๑



ภาพที่ ๑-๑ โครงสร้างการบริหารกองทุน

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

๑.๓.๑ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

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

๑.๓.๒ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

- (๑) ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน
- (๒) รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมข้อเสนอแนะต่อกรรมการ

๑.๓.๓ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

- (๑) บริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
- (๒) พิจารณานุมัติการจ่ายเงินเพื่อสนับสนุนโครงการขององค์การสวัสดิการสังคมเฉพาะโครงการตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมที่ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติกำหนด และอนุมัติจ่ายเงินเพื่อเป็น ค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนตามความจำเป็นตามวงเงินที่ได้รับการจัดสรร
- (๓) ส่งเสริมการจัดทำโครงการ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการที่ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนและคณะอนุกรรมการบริหารกองทุน
- (๔) ส่งเสริมให้เกิดการระดมทุน และการจัดการระดมทุนเพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการสังคม
- (๕) แต่งตั้งคณะทำงาน ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ หรือมอบหมายให้บุคคล สถาบัน หรือองค์กร ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกลั่นกรองโครงการตามความเหมาะสม
- (๖) รายงานการดำเนินงานให้คณะกรรมการบริหารกองทุน และคณะกรรมการส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานครเพื่อทราบ หรือพิจารณา
- (๗) ปฏิบัติงานอื่นในส่วนที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหารกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๑.๓.๔ คณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

- (๑) ตรวจสอบ กลั่นกรองและพิจารณาให้ความเห็นต่อโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุน
- (๒) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย

๑.๓.๕ คณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ

- (๑) ตรวจสอบ กลั่นกรองและพิจารณาให้ความเห็นต่อโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ เพื่อประกอบการ พิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุน
- (๒) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย

๑.๔ ลักษณะการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๑.๔.๑ การดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีการดำเนินงานใน ๒ ระบบ ดังนี้

๑.๔.๑.๑ ระบบปกติ

๑) องค์การสวัสดิการสังคมเสนอโครงการผ่านสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด/สำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มายังกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยมีคณะกรรมการพิจารณาก่อนการโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพิจารณาอนุมัติ ซึ่งมีระยะเวลาเปิดรับโครงการตลอดทั้งปี โดยมีการพิจารณาอนุมัติทุกเดือน

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้มีมติให้กระจายเงินกองทุนในระบบปกติกระจายสู่ท้องถิ่น เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดพิจารณานุมัติโครงการเพิ่มเติม และได้ดำเนินการต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันด้วย

๒) องค์การสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ ซึ่งองค์กรเหล่านี้สามารถจัดทำโครงการด้านสวัสดิการสังคมและเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้ โดยเสนอโครงการผ่านสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลใหญ่ และกรมการกงสุล มายังกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งจะมีคณะกรรมการพิจารณาก่อนการโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ เป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพิจารณานุมัติต่อไป

๑.๔.๑.๒ ระบบกระจายกองทุนไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น

การดำเนินงานกองทุนในระบบกระจายกองทุนไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นมุ่งเน้นกระจายลงสู่พื้นที่ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกพื้นที่ และครอบคลุมสถานการณ์ปัญหาสังคมของกลุ่มเป้าหมายทั้งเชิงประเด็นและเชิงพื้นที่อย่างทั่วถึง รวมทั้งให้ความสำคัญกับการบูรณาการงาน และการมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนทางสังคมและภาคส่วนต่างๆ ในทุกระดับ

คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติมีมติให้มีการดำเนินงานกองทุนเชิงรุกโดยให้กระจายกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น โดยออกหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อใช้เฉพาะการดำเนินงานที่มีการกระจายอำนาจการบริหารกองทุนให้แก่คณะกรรมการระดับจังหวัดและกรุงเทพมหานคร โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑) คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร จากผู้แทนภาคส่วนต่าง ๆ และมอบอำนาจให้คณะกรรมการในการอนุมัติโครงการในจังหวัด ตามวงเงินที่คณะกรรมการบริหารกองทุนจัดสรรให้ในแต่ละปี

๒) การกระจายวงเงินเพื่อให้มีการจัดทำโครงการเชิงประเด็นในภาพรวมของประเทศ การจัดทำโครงการเชิงประเด็น/กลุ่มเป้าหมายในภาพรวมของจังหวัด และการจัดทำโครงการเชิงพื้นที่ในระดับตำบล/เทศบาล โดยการจัดทำโครงการต้องผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นจากเวทีประชาคมในระดับพื้นที่ว่าควรทำโครงการใดถึงตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ โดยใช้กองทุนเป็นเครื่องมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม การพัฒนาสังคม และการจัดสวัสดิการสังคม การบูรณาการงาน และคำนึงถึงสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานระดับต่าง ๆ รวมทั้งแผนของชุมชน และท้องถิ่นโครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล มีส่วนสมทบตามศักยภาพและสถานะทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔.๒ กระบวนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ขั้นตอนที่ ๑ ในแต่ละปีงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ จะจัดทำรายละเอียดคำขอของงบประมาณกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เสนอต่อสำนักงบประมาณ เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปีแล้ว จึงจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ และแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ ประจำปี

ขั้นตอนที่ ๒ จัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อพิจารณาอนุมัติแผนปฏิบัติงานประจำปี และแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ และจัดสรรวงเงินให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หรือสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตามกรอบที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อนุมัติ

ขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการตามแผน ดังนี้

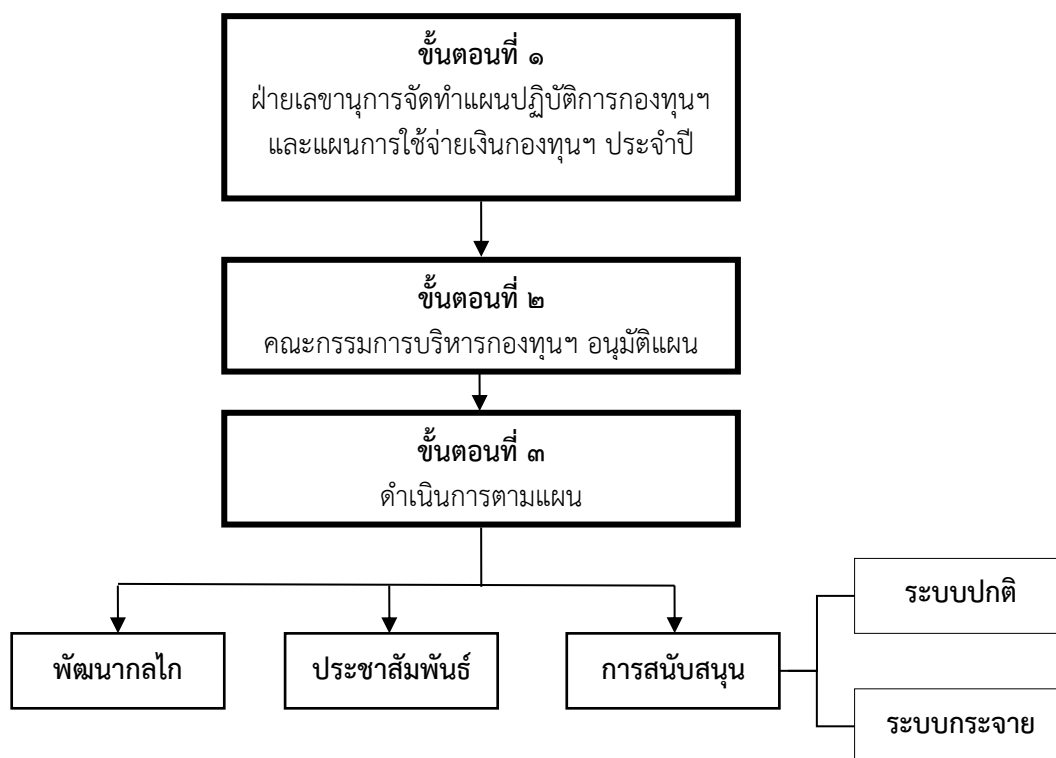
๑) **พัฒนากลไก** โดยจัดการอบรมเพื่อซักซ้อมแนวทางการดำเนินงานกองทุนและเสริมศักยภาพเจ้าหน้าที่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งพัฒนาศักยภาพ คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานกองทุน พิจารณาอนุมัติโครงการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒) **ประชาสัมพันธ์** การดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่องค์กรสวัสดิการสังคม

๓) **การสนับสนุน** การจัดทำโครงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

(๑) โครงการระบบปกติ

(๒) โครงการระบบกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น



ภาพที่ ๑-๒ กระบวนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๑) ขั้นตอนการจัดทำโครงการระบบปกติ

กรณีองค์การสวัสดิการสังคมในประเทศ

- (๑) องค์การสวัสดิการสังคมจัดทำโครงการเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ
- (๒) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดหรือสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร ความไม่ซ้ำซ้อนกับกองทุนอื่น และนำเสนอโครงการต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ข้อคิดเห็นก่อนนำเสนอโครงการให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ)
- (๓) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติสรุปโครงการ วิเคราะห์โครงการ และจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาก่อนการโครงการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อตรวจสอบ วิเคราะห์และให้ความเห็นต่อโครงการดังกล่าว
- (๔) จัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ
- (๕) หลังจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พิจารณาอนุมัติจ่ายเงินสนับสนุนโครงการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติจะแจ้งองค์กรยืนยันจัดทำสัญญารับเงินและเบิกจ่ายเงินให้องค์การสวัสดิการสังคม

- (๖) องค์การสวัสดิการสังคมดำเนินโครงการ
- (๗) องค์การสวัสดิการสังคมรายงานผลการดำเนินโครงการ
- (๘) การรายงาน การติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ

กรณีองค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ

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

๒) ขั้นตอนการจัดทำโครงการระบบกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น

(๑) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หรือสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร จัดเวทีประชาคมเพื่อให้ได้โครงการเชิงประเด็นและเชิงพื้นที่ โดยดำเนินการช่วงปลายปีงบประมาณของแต่ละปี

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

(๓) จังหวัด/กรุงเทพมหานครพิจารณากันกรองโครงการ

(๔) จังหวัด/กรุงเทพมหานครจัดประชุมคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการเชิงประเด็นและเชิงพื้นที่

(๕) จังหวัด/กรุงเทพมหานครจัดส่งแบบการเสนอโครงการฯ รายงานการประชุม พร้อมหนังสือ นำส่งให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

(๖) จังหวัด/กรุงเทพมหานครจัดทำสัญญารับเงินอุดหนุนกับองค์การสวัสดิการสังคมที่ได้รับการสนับสนุน และรับเงินสนับสนุนเพื่อดำเนินโครงการ

(๗) องค์การสวัสดิการสังคมดำเนินโครงการ

(๘) องค์การสวัสดิการสังคมรายงานผลการดำเนินโครงการ

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

๑.๕ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑.๕.๑ การได้รับการจัดสรรประมาณของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดังตารางที่ ๑-๑ จะเห็นได้ว่า กองทุนฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณลดลง ทั้งนี้เนื่องจากวิกฤติเศรษฐกิจ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กองทุนฯ ได้รับงบประมาณเป็นเงิน ๘๕ ล้านบาท รวมงบประมาณที่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้รับในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๔๘ – ๒๕๖๕ รวมเป็นเงิน ๑,๘๒๙.๖๐ ล้านบาท

ตารางที่ ๑-๑ การได้รับการจัดสรรงบประมาณของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

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

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

๑.๕.๒ การสนับสนุนงบประมาณของกองทุน

การสนับสนุนงบประมาณของกองทุน ฯ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ จนถึงปี ๒๕๖๕ สามารถให้การสนับสนุนโครงการขององค์การสวัสดิการสังคมในภาพรวม จำนวน ๑๕,๒๕๔ โครงการ ๑๕,๘๑๗ โครงการ เป็นเงิน ๑,๔๒๗.๙๒ ล้านบาท แยกออกเป็น การสนับสนุนโครงการในระบบปกติ จำนวน ๘๓๐ โครงการ ๘๗๕ โครงการ เป็นเงิน ๓๒๗.๒๗ ล้านบาท จำนวนผู้ได้รับประโยชน์ ๑,๒๙๕,๖๒๖ คน และระบบการกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น จำนวน ๑๓,๑๗๔ โครงการ ๑๓,๖๔๓ โครงการ เป็นเงิน ๑,๑๐๐.๖๕ ล้านบาท จำนวนผู้ได้รับประโยชน์ ๓,๙๕๑,๓๗๐ คน

สำหรับการสนับสนุนงบประมาณของกองทุน ฯ ในปี ๒๕๖๕ (ต.ค. ๖๔ – มิ.ย. ๖๕) สามารถให้การสนับสนุนโครงการขององค์การสวัสดิการสังคมในภาพรวม โดยสนับสนุนในระบบการกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น จำนวน ๗๐๙ โครงการ ๗๓๒ โครงการ เป็นเงิน ๕๖,๒๑๙,๑๖๕.๒๑ บาท ผู้ได้รับประโยชน์ ๑๖๓,๘๖๔ คน ดังตารางที่ ๑-๒

ตารางที่ ๑-๒ การสนับสนุนของกองทุน ฯ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ	การสนับสนุนของกองทุนฯ	องค์กร	โครงการ	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับประโยชน์ (คน)
พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๔	ระบบปกติ	๘๓๐	๘๗๕	๓๒๗.๒๗	๑,๒๙๕,๖๒๖
	ระบบกระจาย	๑๓,๑๐๗	๑๓,๕๘๒	๑,๐๙๙.๗๐	๓,๙๙๒,๕๕๑
รวมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔		๑๓,๙๓๗	๑๔,๔๐๓	๑,๔๒๖.๙๗	๕,๒๘๘,๑๗๗
๒๕๖๕	ระบบปกติ				
(ต.ค. ๖๔ – มิ.ย. ๖๕)	- ส่วนกลาง	๒	๒	๑.๑๔	๑๓๕
	- ต่างประเทศ	๐	๐	๐	๐
	ระบบกระจาย	๖๑๘	๖๔๙	๕๑.๕๑	๙๐,๓๘๒
รวมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		๖๒๐	๖๕๑	๕๒.๖๕	๙๐,๖๑๗
รวมทั้งสิ้น		๑๔,๐๐๔	๑๔,๕๑๘	๑,๔๗๙.๖๒	๕,๓๗๘,๗๙๖

๑.๕.๓ ประเภทองค์การสวัสดิการสังคม และกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากกองทุน

๑. ประเภทองค์การสวัสดิการสังคม

(๑) องค์การสาธารณประโยชน์ องค์การภาคเอกชนที่ได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

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

(๓) หน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมเป็นผู้จัดสวัสดิการสังคม โดยองค์การสวัสดิการสังคมดังกล่าวมีสิทธิขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมได้

๒. กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากกองทุน

คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ได้วางข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายเป็นผู้รับบริการสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายที่เข้าข่ายสมควรได้รับบริการสวัสดิการสังคมจากองค์การสวัสดิการสังคม ๑๓ กลุ่ม ดังนี้

- (๑) กลุ่มเด็กและเยาวชน
- (๒) กลุ่มผู้หญิง ครอบครัวและผู้ถูกละเมิดทางเพศ
- (๓) กลุ่มผู้สูงอายุ
- (๔) กลุ่มคนพิการ
- (๕) กลุ่มชุมชนเมือง คนจนเมือง คนเร่ร่อน
- (๖) กลุ่มแรงงานข้ามชาติและแรงงานต่างด้าว
- (๗) กลุ่มแรงงานนอกระบบ
- (๘) กลุ่มคนจากจังหวัดชายแดนภาคใต้
- (๙) กลุ่มผู้ติดเชื้อเอชไอวี ผู้ป่วยเอดส์และผู้ได้รับผลกระทบ
- (๑๐) กลุ่มคนที่มีปัญหาสถานะบุคคลและกลุ่มชาติพันธุ์
- (๑๑) กลุ่มคนไทยในต่างประเทศ
- (๑๒) กลุ่มผู้ที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรม
- (๑๓) กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

๑.๕.๔ ผลการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกองทุน

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้เข้าสู่ระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกระทรวงการคลังได้พิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม รอบสิ้นปีบัญชี ๒๕๕๑ - ๒๕๖๔ ของทุนหมุนเวียน ผลการประเมินการดำเนินงานกองทุน ฯ ดังตารางที่ ๑-๓

ตารางที่ ๑-๓ ผลการประเมินการดำเนินงานกองทุน ฯ รอบสิ้นปีบัญชี ๒๕๕๑ – ๒๕๖๔ ของทุนหมุนเวียน

ปีบัญชี	คะแนน
๒๕๕๑	๔.๐๒๔๙
๒๕๕๒	๔.๔๒๙๖
๒๕๕๓ (ได้รับรางวัลทุนหมุนเวียนประสิทธิภาพ ด้านการปฏิบัติการดีเด่น)	๔.๓๗๔๓
๒๕๕๔	๓.๕๐๗๘
๒๕๕๕	๓.๕๖๑๔
๒๕๕๖	๓.๘๑๘๙
๒๕๕๗ (อยู่ในระดับดีเด่นและได้รับรางวัลผลการดำเนินงานดีเด่น และรางวัลการพัฒนาดีเด่น)	๔.๕๒๑๙
๒๕๕๘	๔.๒๓๑๖
๒๕๕๙	๔.๗๐๘๘
๒๕๖๐	๔.๒๐๑๒
๒๕๖๑	๔.๒๕๕๗
๒๕๖๒	๔.๓๒๓๙
๒๕๖๓	๔.๒๙๗๙
๒๕๖๔	๔.๕๖๓๘

๑.๖ การติดตามและการประเมินผลสำเร็จของโครงการ

๑.๖.๑ การลงพื้นที่เพื่อติดตามผลโครงการของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและกรุงเทพมหานคร

๑. จัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเป็นประจำทุกปี โดยในการติดตามผลโครงการให้ใช้แบบการติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (แบบ กสส.๐๔-ตั้งรายละเอียดในภาคผนวก ก) ที่กรมฯ กำหนด โดยในส่วนของจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ให้ผู้แทนคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดร่วมติดตามและประเมินผลฯ ทุกครั้ง

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

๓. ให้ติดตามผลกรณีองค์การสวัสดิการสังคมไม่จัดทำ หรือจัดทำโครงการเลยระยะเวลาที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ หรือคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร และสัญญารับเงินอุดหนุนกำหนด ควรให้คำแนะนำในการคืนเงินกองทุน ทั้งนี้ ให้จัดทำประวัติองค์การในกรณีดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลรายงานผล ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ หรือคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ทราบทุกครั้ง

๔. ติดตามผลเพื่อสอบถามสาเหตุของการไม่ส่งรายงานผลโครงการและการใช้จ่ายเงินตามแบบ กสส.๐๓

๑.๖.๒ การประเมินผลสำเร็จของโครงการที่ได้รับเงินจากกองทุนให้ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และ กรุงเทพมหานคร ดำเนินการดังนี้

๑. การประเมินผลสำเร็จของโครงการ ให้ดำเนินการภายหลังสิ้นสุดโครงการทุกโครงการที่ได้รับ การสนับสนุนจากกองทุนฯ และวิเคราะห์ผลสำเร็จจากรายงานผลโครงการฯ ตามแบบ กสส.๐๓ (ตั้งรายละเอียด ในภาคผนวก ก) และผลจากการลงพื้นที่เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการฯ ตามแบบ กสส.๐๔

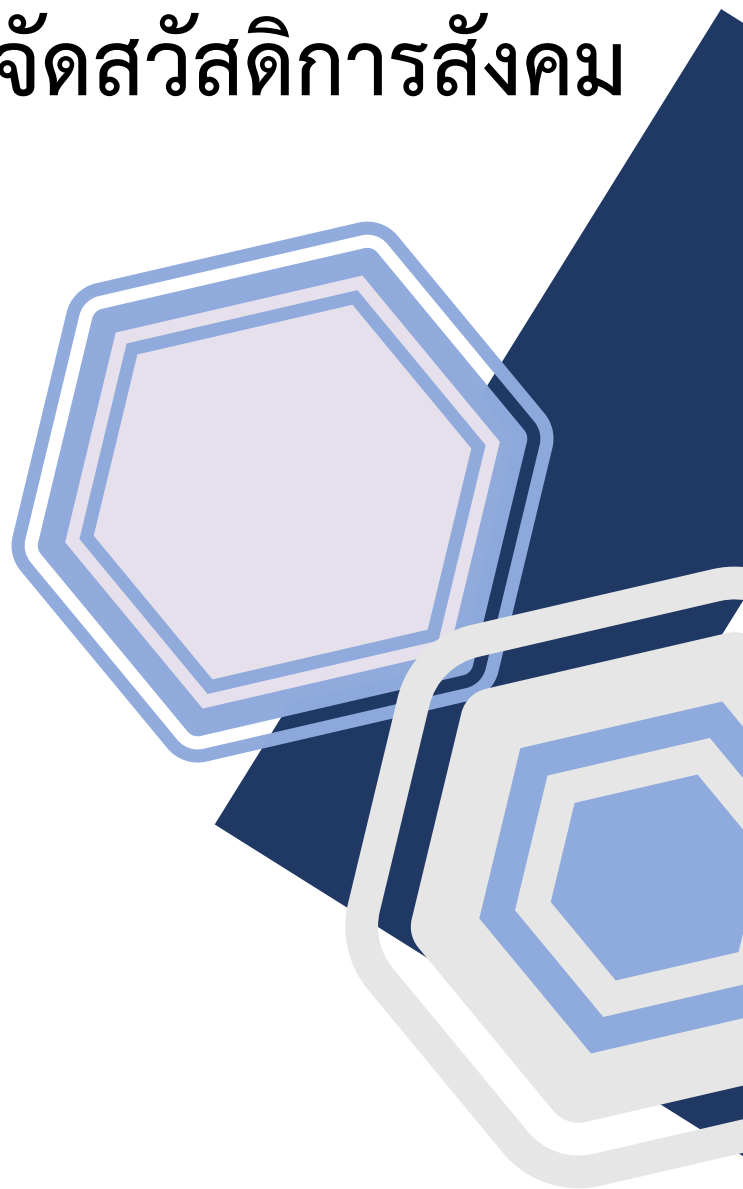
๒. ในกรณีที่ไม่สามารถลงพื้นที่เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการด้วยเหตุใด ๆ ให้ประเมินผลสำเร็จของโครงการจากแบบ กสส.๐๓ และประสานงานกับองค์กรเพื่อขอข้อมูลผลสำเร็จเพิ่มเติม

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

๔. สรุปผลการประเมินผลสำเร็จของโครงการที่ได้รับการสนับสนุนในภาพรวม ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ไปยังกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ภายในวันที่ ๑๐ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

บทที่ ๒

ทิศทางแผนการพัฒนาแผนกองทุน
ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม



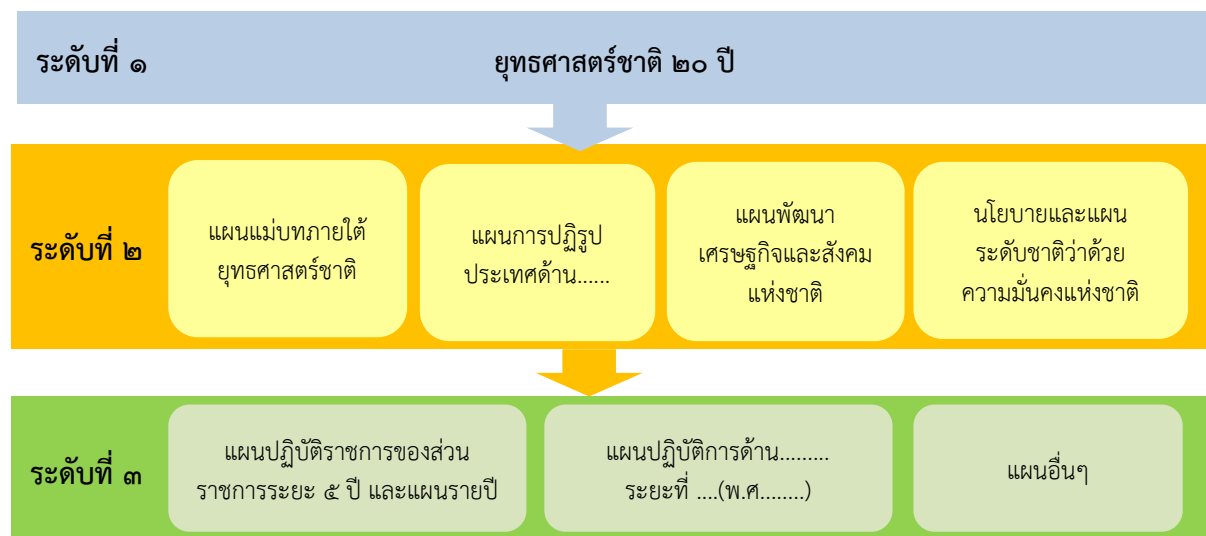
บทที่ ๒

ทิศทางแผนการพัฒนาแผนกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ในส่วนนี้เป็นการกล่าวถึงทิศทางแผนการพัฒนาแผนกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยคำนึงถึงทิศทางการพัฒนาประเทศจากยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๒.๑ กรอบยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้อง

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



ภาพที่ ๒-๑ ระดับของแผนและนโยบายในการพัฒนาประเทศ
ที่มา : ปรับปรุงจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๒)

โดยรายละเอียดของกรอบยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีรายละเอียดดังนี้

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มินิสิตรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิดผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ ซึ่งมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

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

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

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

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

ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก (๖) การวาง พื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ (๗) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม

(๑) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ (๒) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี (๔) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดีและ (๕) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

๔) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

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

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

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

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

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

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

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

๒) การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดย (๑) สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ (๒) การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ (๓) สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน (๔) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม (๕) สนับสนุนการพัฒนาทุนทางสังคมและวัฒนธรรม และ (๖) สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อสร้างสรรค์

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

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

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

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

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

๑) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ การบริหารจัดการภาครัฐมีความสอดคล้อง เชื่อมโยง และ มีการจัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกัน

ทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลการในทุกระดับ เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นการพัฒนา การจัดทำนโยบาย และการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

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

๓) ภาครัฐมีความทันสมัย ทันท่วงทีเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

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

๕) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมีเท่าที่จำเป็น ทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการพัฒนา การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหา และอุปสรรคที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำด้านต่าง ๆ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

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

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

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

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ (เหมาะสม) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ คราวเรือนยากจนข้ามรุ่นมีโอกาสนในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมจนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ทุกครัวเรือนที่มีสถานะยากจนข้ามรุ่นในปี ๒๕๖๖ หลุดพ้นจากความยากจนข้ามรุ่นภายในปี ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ อัตราการเข้าเรียนสุทธิของเด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นเติบโตไปเป็นแรงงานที่มีทักษะ หรือสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐

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

เป้าหมายที่ ๒ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมมีค่าไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ โดยดัชนีรวมของความคุ้มครองทางสังคมประกอบด้วย ๓ มิติ โดยมีตัวชี้วัดในแต่ละมิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยเด็ก

- อัตราการเข้าถึงบริการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย (๐ - ๒ ปี) เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐

มิติที่ ๒ ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับวัยแรงงาน

- แรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคมมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกำลังแรงงานรวม
- จำนวนผู้ที่อยู่ในระบบการออมเพื่อการเกษียณภาคสมัครใจที่ภาครัฐจ่ายสมทบเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐๐
- แรงงานที่อยู่ภายใต้การจ้างงานทุกประเภทได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน

มิติที่ ๓ ความคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ

- สัดส่วนผู้สูงอายุที่ยากจนลดลงเหลือไม่เกินร้อยละ ๔
- สัดส่วนของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงที่เข้าถึงบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เพิ่มขึ้นเป็นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นเพื่อสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมต่อการเติบโตของเด็ก โดยให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเฉพาะเจาะจงในกลุ่มมีข้อจำกัดด้านศักยภาพ พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้นผ่านการพัฒนาทักษะแรงงาน การหางานที่เหมาะสมกับศักยภาพของครัวเรือนบริบทพื้นที่ และทิศทางการพัฒนาประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ

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

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ สนับสนุนครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นให้สามารถเลี้ยงดูเด็กตั้งแต่ครรภ์มารดาจนถึงปฐมวัยได้อย่างมีคุณภาพ พัฒนาระบบการให้เงินอุดหนุนเพื่อสนับสนุนการเลี้ยงดูเด็กให้มีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น ด้วยการแก้ไขปัญหาผู้มีสิทธิที่ตกหล่น ปรับใช้วิธีการจ่ายเงินอุดหนุนแบบมีเงื่อนไข รวมทั้งปรับปรุงหลักเกณฑ์และสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ จัดสรรเงินอุดหนุนและทรัพยากรที่จำเป็นแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาในโรงเรียนและการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน ทั้งแหล่งเรียนรู้บนพื้นที่กายภาพและพื้นที่เสมือนจริงหรือออนไลน์ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการเฝ้าระวัง และติดตามช่วยเหลือเด็กยากจนให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือการพัฒนาทักษะอาชีพตามความเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๓ การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย

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

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

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

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ

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

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ ปรับปรุงรูปแบบการจัดความคุ้มครองทางสังคม ให้ทุกกลุ่มคนได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมบนฐานของความยั่งยืนทางการคลัง โดยการประเมินผลทุกโครงการ/มาตรการอย่างรัดกุม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ/มาตรการ พร้อมทั้งยกเลิกหรือลดทอนงบประมาณของโครงการ/มาตรการที่ไม่มีผลกระทบหรือมีผลกระทบต่ำ เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง ตลอดจนส่งเสริมการจัดความคุ้มครองทางสังคมแบบร่วมจ่ายโดยเฉพาะในกลุ่มที่มีศักยภาพ สนับสนุนให้ อบท. มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้แก่คนในพื้นที่ และจูงใจให้คนเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๓ จัดทำระบบการเยียวยาช่วยเหลือในภาวะวิกฤต กำหนดระดับ แนวทาง และช่องทางการจัดสรรการเยียวยาช่วยเหลือ ทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน พร้อมทั้งจัดเตรียมฐานข้อมูลของกลุ่มเป้าหมาย แหล่งงบประมาณเบื้องต้น ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้พร้อมช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคม และภัยพิบัติต่าง ๆ อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๕ การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม

กลยุทธ์ย่อยที่ ๕.๑ พัฒนาฐานข้อมูลรายบุคคล ที่ครอบคลุมประชากรจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นทุกคนเป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงข้อมูลที่สำคัญต่อการลดความยากจนข้ามรุ่น และการบูรณาการความคุ้มครองทางสังคม พร้อมทั้งวางรากฐานให้ข้อมูลชุดนี้เป็นข้อมูลตัวอย่างซ้ำในระยะยาวของประเทศที่มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

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

หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ดัชนีพัฒนาการเด็กสมวัยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๘๘ ณ สิ้นสุดแผน ฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละของนักเรียนที่มีสมรรถนะไม่ถึงระดับพื้นฐานของทั้ง ๓ วิชาในแต่ละกลุ่มโรงเรียนลดลง ร้อยละ ๘ เมื่อสิ้นสุดแผน ฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ทุนชีวิตเด็กและเยาวชนไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ เมื่อสิ้นสุดแผน ฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบัณฑิตฐานสมรรถนะเพิ่มเป็นร้อยละ ๓๐

ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ผลผลิตภาพแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๑.๖ จำนวนผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความยากจนหลายมิติลดลงร้อยละ ๒๐ ของจำนวนผู้สูงอายุที่ยากจนต่อปี

เป้าหมายที่ ๒ กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ดัชนีความสามารถในการแข่งขันของสภาเศรษฐกิจโลก ๖ ด้านทักษะ คะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ เมื่อสิ้นสุดแผน ฯ

เป้าหมายที่ ๓ ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ การประเมินสมรรถนะผู้ใหญ่ในระดับนานาชาติ ของคนไทยในทุกด้านไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่เข้ารับการประเมิน

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

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ พัฒนาเด็กช่วงตั้งครรภ์ถึงปฐมวัยให้มีพัฒนาการรอบด้าน โดยการเตรียมความพร้อมพ่อแม่ผู้ปกครองและสร้างกลไกประสานความร่วมมือ เพื่อดูแลหญิงตั้งครรภ์ให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพ และดูแลเด็กให้มีพัฒนาการสมวัย ตั้งแต่อยู่ในครรภ์ - ๖ ปี การพัฒนาครูและดูแลเด็กปฐมวัยให้มีความรู้และทักษะการดูแลที่เพียงพอ มีจิตวิทยาการพัฒนาการของเด็กปฐมวัย สามารถทำงานร่วมกับผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ยกย่องสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ได้มาตรฐาน และจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นกลไกการพัฒนาเด็กปฐมวัยรายพื้นที่ที่มีคุณภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดูแลปกป้องเด็กปฐมวัย ให้มีพัฒนาการที่ดี รอบด้าน สติปัญญาสมวัย โดยการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคประชาสังคม และภาคเอกชน รวมถึงพัฒนาระบบสารสนเทศเครือข่ายบุคคลเพื่อการส่งต่อไปยังสถานศึกษาและการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

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

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๓ พัฒนาผู้เรียนระดับอุดมศึกษาให้มีความสมรรถนะที่จำเป็นและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคตและการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดย ปฏิรูประบบอุดมศึกษาและการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปตามอุปสงค์ โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน มีการปรับระบบประกันคุณภาพอุดมศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมรับผิดชอบและระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ส่งเสริมบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการแก้ปัญหาภาวะการถดถอยของการเรียนรู้จากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ รวมทั้งส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาบุคลากร รองรับการพัฒนาที่เข้าใจบริบทสังคมและชุมชนในท้องถิ่น การเชื่อมโยงระบบและกลไกการทำงานวิจัย ของเครือข่ายวิจัยกับศูนย์ความเป็นเลิศทั้งในต่างประเทศ เพื่อรวมนักวิจัยและนักเทคโนโลยีชั้นนำในระดับโลกทำงานพัฒนาและต่อยอดงานวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาทำงานร่วมกับนักวิจัยและผู้ประกอบการ สตาร์ทอัพ ในรูปแบบบริษัทโฮลดิ้งเพื่อการพัฒนาธุรกิจฐานนวัตกรรม รวมถึงผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษา

ทำงานวิจัยร่วมกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคการผลิตและบริการให้สามารถปรับสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ นวัตกรรม และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต โดยส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม ทั้งการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ เพื่อให้มีทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานในอนาคต และมีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วกว่าผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะสามารถต่อยอดสู่การทำงาน และเชื่อมโยงการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีการรับรองมาตรฐาน ปรับรูปแบบการทำงานในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคล่องตัวในการทำงานได้ทุกที่

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

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือ ด้านการศึกษา ฝึกอบรม และร่วมจัดการเรียนรู้ตามโลกสมัยใหม่ที่ครอบคลุมทั้งความสามารถในงาน ทักษะในการใช้ชีวิต สมรรถนะดิจิทัล การแก้ปัญหา การมีแนวคิดของผู้ประกอบการ รวมถึงความสามารถในการบริหารตัวเอง และการบริหารคนเพื่อนำทักษะของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ และกลไกการสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้ พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของแรงงาน และการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิต และห่วงโซ่มูลค่าตามรายอุตสาหกรรมของการผลิตและบริการ เป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง กำหนดมาตรการในการผลิตกำลังคนแบบเร่งด่วน โดยจัดการศึกษารูปแบบจำลอง ในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านปัญญาประดิษฐ์ และด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยกำหนดมาตรการจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้สถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคเอกชนโดยเฉพาะผู้ประกอบการ Startup สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีสาระที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่ม ครอบคลุมทุกพื้นที่ เข้าถึงได้ง่ายทั้งพื้นที่กายภาพ และพื้นที่เสมือนจริง สร้างสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง เช่น สื่อทางเลือกสำหรับผู้พิการทางสายตาและผู้พิการทางการได้ยิน รวมถึงสนับสนุนกลุ่มประชากรที่มีข้อจำกัดทางเศรษฐกิจให้เข้าถึงสื่อในราคาที่เข้าถึงได้ การพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของประเทศ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ที่สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภททั้งในระบบ สายสามัญ สายอาชีพ การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ตั้งแต่มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา

และนอกระบบ เพื่อสร้างความคล่องตัว และเปิดทางเลือกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกระดับ กำหนดมาตรการจูงใจให้ประชาชนพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยจัดให้มีแหล่งเงินทุนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ การพัฒนาเครดิตการฝึกอบรมสำหรับคนทุกกลุ่ม การจัดสรรสิทธิพิเศษในการเข้ารับบริการฝึกอบรม การเข้าชมแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมให้เอกชนที่ผลิตนวัตกรรมทางการศึกษา จัดทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยกำหนดเงื่อนไขการให้ใช้ผลิตภัณฑ์โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ โดยจัดทำข้อมูลและส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายในอนาคตของตนเอง และสามารถเทียบโอนประสบการณ์ได้ ทั้งนี้ ให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับให้มีความเข้าใจและมีสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษที่มีความต้องการที่ซับซ้อน

หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในองค์ประกอบดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ ๔๐ ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า ๐.๘๒

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพในการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

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

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยงเปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

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

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อย ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทางและรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพ มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กร และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ รวมทั้ง ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม โดยเฉพาะด้านทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบ การประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพ ในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็นและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ โดยภาครัฐต้องให้ความสำคัญกับการบังคับใช้กฎหมายที่จริงจัง อำนาจความสะดวกแก่และประชาชน ในการพัฒนาและปฏิรูปกฎหมายที่มีเป้าหมายที่วัดได้ในการให้เกิดความอยู่ดีมีสุขของคนไทย และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งกำหนดให้มีหน่วยงานกลางดำเนินการเร่งรัดการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายล้าสมัย ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็น ซ้ำซ้อน หรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและการปรับตัวให้ทันการณ์ของภาครัฐ โดยเฉพาะกฎหมายที่ขัดกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ในทุกระดับ และกฎหมายที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินการของภาครัฐที่ต้องมุ่งเป้าร่วมกันในการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้ง จัดให้มีการพัฒนาและบูรณาการฐานข้อมูลกลางด้านกฎหมายของประเทศที่มีการจำแนกประเภทตามการใช้งานของประชาชนและผู้ประกอบการที่มีความสะดวก เข้าถึงได้ และเข้าใจง่าย

๒.๑.๓ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals: SDGs เป็นเป้าหมายที่ประเทศไทย และสมาชิกสหประชาชาติรวม ๑๙๓ ประเทศ รวมรับรองวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. ๒๐๓๐ (๒๐๓๐ Agenda for Sustainable Development) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งมีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย ดังภาพที่ ๒-๑ เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง



ภาพที่ ๒-๑ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
ที่มา : ภาพจาก ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Move) (๒๕๖๔)

ประเด็นสำคัญของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายย่อยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานสวัสดิการสังคม ดังนี้

- เป้าหมาย ขจัดความยากจนในทุกรูปแบบทุกที่
- เป้าหมาย สร้างหลักประกันให้คนมีชีวิตที่มีคุณภาพ และส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนทุกเพศทุกวัย
- เป้าหมาย สร้างหลักประกันให้การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและครอบคลุม และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน
- เป้าหมาย ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน และครอบคลุม และการจ้างงานเต็มอัตรา และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน
- เป้าหมาย ลดความไม่เท่าเทียมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ
- เป้าหมาย สนับสนุนสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน จัดให้มีการเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับทุกคน และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและมีความครอบคลุมในทุกระดับ

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

ร่างแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ได้ใช้แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคม ๔ ระบบ ประกอบด้วย การบริการทางสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม และการส่งเสริมหุ้นส่วนทางสังคม แนวคิดการจัดการความเสี่ยงทางสังคม (Social Risk Management) มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ความเสี่ยงทางสังคม เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า โดยลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหาย โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “มุ่งสู่สวัสดิการคุณภาพเพื่อชีวิตที่มั่นคงของคนในสังคมไทย” ซึ่งความสอดคล้องกับแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

แผนงานที่ ๑ การสร้างหลักประกันทางสังคมโดยเสมอภาคแก่คนตลอดช่วงชีวิต

ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในทุกช่วงวัยอย่างครอบคลุมและเสมอภาค ทั้งในด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ การมีงานทำและมีรายได้ และที่อยู่อาศัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

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

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

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

ด้านการมีงานทำและมีรายได้ เน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่ตรงตามความต้องการของแรงงานในระบบและนอกระบบ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ การเสริมสร้างทักษะที่สำคัญในยุคปัจจุบัน ลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำในสังคม กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มแรงงาน ผลักดันให้เกิดค่าแรงที่เป็นธรรม ผลักดันให้เกิดสวัสดิการด้านการลาคลอดและสามารถลาเพื่อเลี้ยงบุตรได้ทั้งชายและหญิง รวมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มการเสริมสร้างทักษะใหม่

(Re - skill) และการยกระดับศักยภาพ ทักษะ (Up - skill) ของประชาชนทุกช่วงวัยที่มีความพร้อมในการทำงาน การฝึกทักษะอาชีพในการหารายได้มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ การรวมกลุ่มอาชีพและตลาดงานที่เหมาะสมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล ความต้องการของตลาดแรงงานและเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ การยกระดับรายได้ของผู้สูงอายุให้ได้รับสิทธิบำนาญแห่งชาติ การสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะทางการเงิน ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออม เพิ่มความยืดหยุ่นและสิทธิประโยชน์ของระบบประกันสังคม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเอง ครอบครัวในช่วงวิกฤต ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรทุกสาขาอาชีพและทุกช่วงวัย อันนำไปสู่การจัดความยากจนอย่างยั่งยืน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำระบบฐานข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการให้ความช่วยเหลือแบบมุ่งเป้า

ด้านที่อยู่อาศัย เน้นการสร้างหลักประกันที่อยู่อาศัยให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ให้มีที่อยู่อาศัยตามความต้องการขั้นพื้นฐาน มีความมั่นคง ปลอดภัย รวมถึงสร้างโอกาสผู้มีรายได้น้อยให้เข้าถึงแหล่งเงินกู้ยืมอย่างเสมอภาค และส่งเสริมรูปแบบที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมกับผู้ที่มีรายได้น้อย ส่งเสริมให้เกิดการจัดการสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยที่ดี พัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายในที่อยู่อาศัย ให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างปลอดภัย และมีชีวิตที่ดี

เป้าหมายแผนงาน คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยได้รับหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐานโดยเสมอภาค

ตัวชี้วัดแผนงาน

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

แนวทางการพัฒนา

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

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

แผนงานที่ ๒ การพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มผลิตภาพ

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

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

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

ด้านการมีงานและรายได้ เน้นการเพิ่มสวัสดิการที่มั่นคงให้กับวัยแรงงาน โดยการสร้างงานสร้างรายได้พื้นฐาน ความมั่นคงในอาชีพให้กับกลุ่มแรงงานผู้หญิง แรงงานต่างด้าว และแรงงานที่มีฐานะยากจน ตลอดจน ให้ความช่วยเหลือครัวเรือนยากจนแบบมุ่งเป้า โดยการจัดสวัสดิการสังคมเชิงป้องกัน (Protective

Welfare) ในการให้ความช่วยเหลือในเบื้องต้นให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ จากนั้นทำการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สามารถพึ่งตนเองได้ ซึ่งทีมสหวิชาชีพจะใช้กระบวนการจัดการรายกรณี (Case Management) ในการสำรวจข้อมูลเชิงลึก วางแผน ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไข พัฒนา และฟื้นฟูตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแบบองค์รวม การส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของคนพิการในสถานประกอบการ/หน่วยงาน ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อำนวยความสะดวกแก่คนพิการในการทำงาน และการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งทำการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคล/ครอบครัว เกิดการปรับเปลี่ยน จนฟื้นคืนไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ และร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศ

เป้าหมาย ประชาชนเปราะบางมีชีวิตที่มั่นคงและร่วมผลักดันการพัฒนาประเทศ

ตัวชี้วัดแผนงาน

๑. ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงเข้าถึงบริการสุขภาพเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐
๒. ร้อยละของนักเรียนยากจนเข้าถึงการศึกษาเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐
๓. ร้อยละของครอบครัวผู้มีรายได้น้อยได้รับการพัฒนาศักยภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

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

แผนงานที่ ๓ การเสริมพลังเครือข่ายสู่สังคมสวัสดิการ

ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มของประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ในการจัดตั้งเป็นองค์กรตามกฎหมาย และจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อทางสังคมของภาคธุรกิจ (CSR) รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายให้มีความรู้ ทักษะในการจัดสวัสดิการสังคม/พร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน/วิกฤต และสร้างสำนึกของความเป็นพลเมือง สนับสนุนให้เกิดการเปิดพื้นที่ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมมือกันทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม การส่งเสริมหุ้นส่วนทางสังคมของภาคธุรกิจ (CSR) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมจัดสวัสดิการสังคมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจน

สร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัวและชุมชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในทุกสถานะ ทั้งในสถานการณ์ปกติ และฉุกเฉิน/วิกฤต

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

เป้าหมาย ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมสร้างสังคมสวัสดิการ

ตัวชี้วัด ร้อยละของเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

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

แผนงานที่ ๔ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคม

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบสนับสนุนในการขับเคลื่อนงานด้านสวัสดิการสังคม ทั้งการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ แบบบูรณาการ เช่น ข้อมูลสวัสดิการสังคมในทุกกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลภาคีเครือข่ายในส่วนกลางและพื้นที่ เพื่อให้เป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ทางสังคม การพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และการผลักดันให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมเข้ารับรองมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับบริการที่มีคุณภาพ และได้รับความช่วยเหลือที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นอย่างแท้จริง ทำการจัดทำ พัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย การเงิน การคลังเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เกิดความคล่องตัว ลดความซ้ำซ้อน และไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานทั้งในส่วนกลางและพื้นที่

เป้าหมาย ประเทศมีระบบและการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. มีข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย การเงิน การคลังที่สอดคล้องกับปัจจุบัน
๒. ร้อยละของนักสังคมสงเคราะห์และผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมที่มีมาตรฐานการให้บริการ

๓. จำนวนนักสังคมสงเคราะห์และปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ/หรือหน่วยงานด้านสุขภาพและสาธารณสุขระดับตำบลอย่างน้อย ๑ คน
๔. มีระบบฐานข้อมูลกลางด้านสวัสดิการสังคมที่เชื่อมโยงทุกระดับและพร้อมใช้งาน

แนวทางการพัฒนา

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

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพคน ครบถ้วน ชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสร้างระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย : ครอบครัวสามารถดูแลสมาชิกในครอบครัวได้ครบถ้วนไทยเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมตามแต่ละช่วงวัย

ตัวชี้วัด

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

เป้าหมาย : เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาให้เจริญเติบโตเต็มศักยภาพและมีพัฒนาการสมวัย

ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่ผ่านมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

๒) ร้อยละของนโยบายหรือมาตรการที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) ร้อยละของครอบครัวที่มีเด็กปฐมวัยที่ได้รับเงินอุดหนุนเด็กแรกเกิด

เป้าหมาย : เด็กและเยาวชนมีทักษะที่สอดคล้องกับโลกในศตวรรษที่ ๒๑ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศมากขึ้น

ตัวชี้วัด

๑) จำนวนนโยบายหรือมาตรการที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะเด็กและเยาวชนเพื่อรองรับในโลกศตวรรษที่ ๒๑

๒) ร้อยละของนโยบายหรือมาตรการที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับโลกในศตวรรษที่ ๒๑ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) ร้อยละของเด็กที่มีทักษะที่สอดคล้องกับโลกในศตวรรษที่ ๒๑

๔) ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

๕) ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

เป้าหมาย : วัยแรงงานมีความพร้อมทุกมิติในการเป็นผู้สูงอายุที่สามารถพึ่งพาตนเองได้

ตัวชี้วัด

๑) จำนวนนโยบายหรือมาตรการที่สนับสนุนวัยแรงงานให้มีความพร้อมในการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ

๒) ร้อยละของนโยบายหรือมาตรการที่สนับสนุนวัยแรงงานให้มีความพร้อมในการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพที่นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) ร้อยละของวัยแรงงานที่มีความพร้อมในการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ

๔) ร้อยละของวัยแรงงานที่มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมตามมาตรฐานที่อยู่อาศัยขั้นพื้นฐาน

เป้าหมาย : ผู้สูงอายุที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

ตัวชี้วัด

๑) ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีงานทำและมีรายได้ที่เหมาะสม

๒) จำนวนนโยบายหรือมาตรการที่สนับสนุนผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตด้วยตนเองได้

๓) ร้อยละของผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ

เป้าหมาย : ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ในทุกมิติ

ตัวชี้วัด

๑) มีแผนแม่บทชุมชนเข้มแข็ง

๒) จำนวนนวัตกรรมทางสังคมในการพัฒนาเมือง/ชุมชน

๓) ชุมชนได้รับการรับรองสิทธิชุมชนตามรัฐธรรมนูญปี ๒๕๖๐

๔) มีกลไกให้ชุมชนสามารถจัดการทรัพยากรและทุนชุมชนโดยชุมชน

๕) ระบบสวัสดิการชุมชนได้รับการรองรับสถานะทางกฎหมาย

๖) ชุมชนเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. พัฒนาศักยภาพครอบครัวในการสร้างและพัฒนาคนให้มีทักษะและความรอบรู้สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ สามารถวางแผนชีวิตครอบครัวและทำบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม โดยผลักดันนโยบาย/มาตรการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนครอบครัวให้สามารถเลี้ยงดูเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพ มีคุณธรรม

จริยธรรมพร้อมกับมีทักษะทางสังคม ทักษะการคิดวิเคราะห์และสามารถแก้ไขปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการปรับตัวและยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำ และการมีจิตสำนึกในการเป็นพลเมืองโลก และพลเมืองดิจิทัล และมีความเข้าใจในปัญหาเพื่อส่งเสริมศักยภาพของเด็กอย่างเหมาะสม รวมถึงกำหนดมาตรการที่ส่งเสริมให้สามารถดูแลสมาชิกในครอบครัวในช่วงวัยอื่นได้อย่างมีคุณภาพ ไม่กระทบต่อรายได้และการจ้างงาน สามารถประนีประนอมสัมพันธ์ภาพของสมาชิกครอบครัวระหว่างรุ่น รวมถึงมีการจัดระบบสนับสนุนครอบครัวอื่น ๆ อาทิ การส่งเสริมให้มีศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน ทั้งในสถานที่ ทำงานภาครัฐ ภาคเอกชน และศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียนในชุมชนตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างเพศในการทำบทบาทหน้าที่ ในครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน และรูปแบบครอบครัวที่หลากหลาย อาทิ ครอบครัวสามรุ่น ครอบครัวข้ามรุ่น ครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว ครอบครัวเพศเดียวกัน เป็นต้น และมีการจัดทำฐานข้อมูลกลางด้านสังคมระดับบุคคล และระดับครอบครัว

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

๓. สร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมและทางกายภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย โดยทุกครอบครัวจะต้องได้สิทธิ หรือโอกาสที่จะมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมตามมาตรฐานที่อยู่อาศัยขั้นพื้นฐาน และมีโอกาสเลื่อนขั้นการมีที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพดีขึ้นเหมาะสมกับความต้องการและฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และอาชีพ ด้วยการส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการลงทุนและระบบการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยที่ครอบคลุมและให้โอกาสคนทุกกลุ่มเข้าถึง รวมทั้งเปิดโอกาสให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาที่อยู่อาศัยไปพร้อมกับสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และเคารพกันและกันบนพื้นฐานความหลากหลายทางด้านความคิด ศาสนา วัฒนธรรม ความถนัด เพศและอายุ พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและการใช้สื่อกระแสหลักและกระแสรอง ในการเสนอแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละพื้นที่ รวมถึงผลักดันมาตรการให้คนได้เข้าถึงการจัดสวัสดิการที่สนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน และได้รับการคุ้มครองความปลอดภัย อาทิ การจัดศูนย์ดูแลเด็กก่อนวัยเรียนและศูนย์ดูแลผู้สูงอายุในชุมชน เป็นต้น มาตรการด้านความมั่นคงครอบคลุมด้านโอกาสในการทำงาน ด้านการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพ ด้านการขนส่งสาธารณะ ด้านบริการดูแลสุขภาพองค์รวมของครอบครัวที่เข้าถึงได้ง่าย เป็นต้น มาตรการในการสร้างความสำนึกความเป็นเจ้าของของคนในพื้นที่ โดยจัดให้มีพื้นที่สาธารณะในการทำกิจกรรมส่วนตัวและกิจกรรมทางสังคม รณรงค์ให้คนมีทัศนคติเชิงบวกต่อความหลากหลายในพื้นที่ และสนับสนุนการพัฒนาระบบโครงสร้างขั้นพื้นฐานที่มีการออกแบบและใช้นวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตของคนทุกกลุ่มได้อย่างอิสระดำเนินเชื่อมโยงกัน

๔. เตรียมความพร้อมของคนทุกกลุ่มวัยเพื่อเป็นผู้สูงอายุที่สามารถพึ่งพาตนเองได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีรวมทั้งสร้างระบบและกลไกเพื่อรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก โดยเฉพาะการสร้างความรู้รอบรู้และความตระหนักให้คนทุกช่วงวัยมีความพร้อมทุกมิติในการเป็นผู้สูงอายุทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ

สังคม และสิ่งแวดล้อม อาทิ การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม การพัฒนาระบบการออมที่เหมาะสมกับวัยแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ธนาคารเวลา การปรับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งด้านกายภาพและด้านรูปแบบกิจกรรม เป็นต้น การให้ครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วมในการขัดเกลาด้านเศรษฐกิจให้กับเด็ก (Economic Socialization) เพื่อสร้างทักษะจัดการตนเองทางการเงิน การผลักดันให้วัยแรงงานมีการลงทุนในรูปแบบต่างๆ หรือการเข้าสู่ระบบการออมเพื่อวัยเกษียณทั้งแบบบังคับและแบบสมัครใจ และการประเมินตนเองทางสุขภาพกายและสุขภาพจิตเพื่อลดโอกาสการตกอยู่ในภาวะพึ่งพิง การจัดระบบพัฒนาและยกระดับศักยภาพทักษะการทำงานของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่องที่รองรับการพลิกผันทางดิจิทัลแลเศรษฐกิจใหม่ รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตที่บ้าน ในชุมชน และนอกชุมชนได้อย่างปลอดภัยและเข้าถึงกิจกรรมด้านสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างอิสระ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

เป้าหมาย : ประชากรกลุ่มเป้าหมายมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต

ตัวชี้วัด

๑) สัดส่วนประชากรกลุ่มเปราะบางและกลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่เข้าถึงมาตรการคุ้มครองทางสังคม

๒) ร้อยละของนโยบายหรือมาตรการที่เกี่ยวข้องกับประชากรกลุ่มเปราะบางและกลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตเพิ่มขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน

๑. พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

โดยผลักดันและพัฒนามาตรการด้านต่างๆ ให้ตอบสนองความต้องการและปัญหาของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ครอบคลุมทั้งด้านการคุ้มครองทางเศรษฐกิจและการคุ้มครองจากความเปราะบางทางสังคม ขยายระบบการคุ้มครองทางสังคมในกลุ่มผู้ลงทะเบียนบัตรสวัสดิการแห่งรัฐและผู้ที่ไม่ได้ลงทะเบียนในบัตรสวัสดิการแห่งรัฐซึ่งถือเป็นผู้ประสบปัญหาทางสังคมที่ถูกกำหนดไว้ในระเบียบหรือกฎหมาย รวมถึงกลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคมในรูปแบบใหม่อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี เช่น ผู้ประสบ ปัญหาจากการค้ามนุษย์ ผู้ได้รับผลกระทบจากการให้ออกจากงานเนื่องจากการแทนที่ของระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ ครอบครัวเลี้ยงเดี่ยว/ครอบครัวที่ผู้สูงอายุอาศัยลำพังหรืออยู่ด้วยกันลำพัง คนต่างด้าวที่เกิดและเจริญเติบโตและมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจในประเทศไทย ผู้ถูกคุกคามหรือถูกละเมิดความเป็นส่วนตัวอันเกิดจากร่องรอยดิจิทัล (Digital Footprint) เป็นต้น ให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามความจำเป็นพื้นฐาน และคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความยั่งยืนทางการคลัง

๒. พัฒนากลไกการดำเนินงานคุ้มครองทางสังคม ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ กองทุน ทบวงกลไกทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติถึงระดับชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการจัดบริการหรือสวัสดิการสังคมมากขึ้น

๓. ผลักดันการปรับปรุงระบบภาษี ให้สามารถเป็นแหล่งรายได้สำหรับการจัดสวัสดิการสังคมและหลักประกันทางสังคม โดยสนับสนุนการขยายฐานภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้ครอบคลุม และมีมาตรการที่ส่งเสริมให้ผู้มีเงินได้เข้ามาในระบบภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเพิ่มขึ้น การกระจายอำนาจทางการคลัง การปรับปรุงที่มาของงบประมาณในการจัดระบบคุ้มครองทางสังคมให้มีความครอบคลุมทั่วถึงและเพียงพอ

๔. การเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายของ พม. กับระบบฐานข้อมูลผู้ลงทะเบียนบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ให้เชื่อมโยงในระดับบุคคลและระดับครอบครัว และเพิ่มเติมการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประสบปัญหาทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมภาคีเครือข่ายอย่างเป็นระบบสู่การเป็นหุ้นส่วนทางสังคม

เป้าหมาย : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

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

เป้าหมาย : ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสังคมอย่างเป็นระบบที่ให้ผลตอบแทนทางด้านสังคมบนพื้นฐานความรับผิดชอบเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมมีประเด็นปัญหาทางสังคมร่วมกัน

ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละภาคีเครือข่ายภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสังคมอย่างเป็นระบบที่ให้ทางสังคมเพิ่มขึ้นผลตอบแทนทางด้านสังคม
- ๒) ร้อยละของธุรกิจที่เป็นวิสาหกิจเพื่อสังคมมีประเด็นปัญหาทางสังคมส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานทางสังคมเพิ่มขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน

๑. สร้างระบบบริหารจัดการภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ โดยวิเคราะห์ภาคีเครือข่ายที่มีอยู่เดิมและภาคีเครือข่ายที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาและลงทุนทางสังคม รวมถึงจัดระดับภาคีเครือข่ายและพัฒนากระบวนการทำงานที่มีความเชื่อมโยงกัน

๒. สร้าง พัฒนา และนำความร่วมมือรูปแบบใหม่มาใช้ในการนำร่องและดำเนินงานกับภาคีเครือข่าย โดยเฉพาะวิสาหกิจเพื่อสังคม โดยมีการประเมินครอบคลุมทั้งด้านความเสี่ยง ด้านการดำเนินงาน รวมถึงมีการติดตามและรายงานผล และปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการลงทุนทางสังคม

๓. พัฒนาความร่วมมือในการดำเนินงานกับภาคีเครือข่ายภายใต้ประเด็นทางสังคม ที่มีความหลากหลายมากขึ้นและกำหนดผลตอบแทนทางสังคมร่วมกัน

๔. สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกู้ยืมเพื่อการพัฒนาสังคมตามขอบเขตของการให้กู้ยืมที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับองค์กรสู่การเป็นผู้นำทางสังคม

เป้าประสงค์ : เป็นผู้นำทางสังคมในการกำหนด กำกับ ดูแล และสนับสนุนงานด้านนโยบายสังคม

เป้าหมาย : พม.เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และมีบุคลากรที่มีคุณภาพและการทำงานแบบมืออาชีพในระดับสากล

ตัวชี้วัด

- ๑) มีแผนบริหารจัดการกำลังคนระยะยาว
- ๒) ร้อยละของหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีการจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นไปตามมาตรฐานข้อมูลกลางของกระทรวง

- ๓) ร้อยละของผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับคุณภาพทางสังคมจากผลการวิจัย
- ๔) สัดส่วนความสำเร็จของกระบวนการที่ปรับเป็นดิจิทัล
- ๕) ร้อยละของโครงการที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมาย : ประชาชนได้รับบริการด้านสังคมที่รวดเร็วและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในพื้นที่และปรับสมดุลภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด

- ๑) มีแผนการกระจายอำนาจของ พม.
- ๒) ระดับความสำเร็จการเปิดให้ภาคส่วนอื่นเข้ามาดำเนินการบริการสาธารณะภายใต้ภารกิจของ พม.

เป้าหมาย : พม.เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีภาพลักษณ์ที่เป็นองค์กรธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

- ๑) สัดส่วนเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำผิดกฎหมายลดลง
- ๒) ร้อยละของหน่วยงานภายใต้สังกัด พม. ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA

แนวทางการดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนบริหารจัดการกำลังคนของ พม. ระยะยาว เตรียมความพร้อมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในทุกสายงานทุกระดับ โดยวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อทิศทางการพัฒนาองค์กร การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาการอบรมภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการทำงาน

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

๓. ปฏิรูปองค์กรให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ โดยปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและทบทวน/ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๔. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสังคมระหว่างประเทศ กำกับดูแลนโยบายที่องค์กรจะต้องดำเนินการตามพันธกรณี อนุสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างประเทศทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี รวมถึงนำองค์ความรู้ที่เป็นมาตรฐานสากลและบรรทัดฐานระหว่างประเทศมาช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม

๕. จัดทำและเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านสังคมที่เป็นปัจจุบันและสากล เป็นที่ยอมรับในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ โดยครอบคลุมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย แนวโน้มและสถานการณ์ทางสังคม องค์ความรู้ และการเตือนภัยทางสังคม และเชื่อมโยงกับข้อมูลและสารสนเทศในระดับชุมชนและตำบล

๖. ใช้ความรู้ นวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กร และนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน เพื่อเป็นองค์กรที่ชาญฉลาด

๗. ยกย่ององค์กรให้เป็นศูนย์กลางนานาชาติ ในการพัฒนาบุคลากรด้านนโยบายสังคม

๘. พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมทั้งการขับเคลื่อนในระดับพื้นที่และการกำหนดนโยบาย ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายมากขึ้น

โดยเฉพาะการให้ข้อเสนอแนะต่อนโยบายด้านสังคม การเข้าร่วมเวทีสมัชชา การร่วมตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

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

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

แผนงานที่ ๑ การพัฒนาระบบสวัสดิการยกระดับคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายและสังคมอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการคุ้มครองตามสิทธิและสวัสดิการขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนานโยบายสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติ
๒. อัตราการเพิ่มขึ้นของประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าถึงสวัสดิการสังคม
๓. ร้อยละกลุ่มเป้าหมายมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งพาตนเองได้ ตามดัชนีความยากจน

หลากหลายมิติ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง ครอบคลุม และเป็นธรรมในทุกมิติ โดยการกำหนดมาตรฐานการให้ความช่วยเหลือทางสังคมในแต่ละกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมและชัดเจน จัดระบบหรือมาตรการในรูปแบบต่างๆ ให้สามารถคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐาน

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

๓. พัฒนาระบบ กลไก และมาตรการ ในการพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส สนับสนุนแนวทางการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมการบูรณาการ ส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อสร้างผลิตภาพ การเข้าถึงปัจจัยพื้นฐาน เช่น ที่อยู่อาศัย ที่ดินทำกิน แหล่งเงินทุน ตลอดจนการใช้ทุนทางสังคม อาทิสถาบันวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นสถาบันทางสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนสถาน รวมถึงการใช้

ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

แผนงานที่ ๒ การเสริมพลังภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการ

เป้าหมาย ทุกภาคภาคีการพัฒนาส่วนทั้งภายในและภายนอกประเทศมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละของภาคีเครือข่ายที่เข้าร่วมการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการมากขึ้น
๒. อัตราการเพิ่มขึ้นของภาคีเครือข่ายใหม่ที่เข้าร่วมการพัฒนาสังคมและการจัด

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างสังคมแห่งการให้และช่วยเหลือกันและกัน โดยการพัฒนากลไกและระบบสนับสนุนการบริหารจัดการเครือข่ายและอาสาสมัครในระดับชาติ และระดับจังหวัด รวมทั้งส่งเสริมให้มีกลไกเชื่อมโยงกับนโยบายและการบริหารจัดการในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และท้องที่
๒. สร้างและพัฒนากลไกบูรณาการการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคมส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการเสริมพลัง อาสาสมัครและภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ในการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคม การคุ้มครองสวัสดิภาพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมาย
๓. เสริมสร้างแรงจูงใจ โดยจัดให้มีการตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เช่น การยกย่องเชิดชู การประกาศเกียรติคุณ การให้ค่าตอบแทนในบางกรณี การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน เป็นต้น เพื่อเป็นมาตรการเชิงบวกในการกระตุ้น และเสริมแรง แก่ อาสาสมัคร และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๓ การพัฒนาบริการและประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

เป้าหมาย

๑. งานบริการประชาชนที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง มีความคล่องตัว บริหารจัดการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ
๒. บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม และเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. สัดส่วนความสำเร็จของกระบวนการงานที่ได้รับการปรับเปลี่ยนให้เป็นดิจิทัล
๒. ร้อยละความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่อการใช้ประโยชน์ในการจัดการความรู้
๓. ระดับความสำเร็จการประเมินสถานะหน่วยงานสู่ระบบราชการ ๔.๐
๔. ร้อยละของโครงการที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ
๕. ระดับความพึงพอใจในการให้บริการขององค์กร
๖. ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ
๗. ร้อยละของบุคลากรมีความรู้และทักษะที่สำคัญตามสมรรถนะสายงานที่ปฏิบัติทักษะการดำเนินชีวิต (Multi Skill Set) และสามารถนำไปใช้และถ่ายทอดได้
๘. ร้อยละบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์เป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาต

๙. ร้อยละความสำเร็จในการผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ระดับ AA (๙๕ - ๑๐๐ คะแนน)

๑๐. ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียน/จำนวนคดีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตลดลง

แนวทางการพัฒนา

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

๒. ส่งเสริมการจัดการความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและ สวัสดิการส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อมีส่วนร่วมในการสร้างกระบวนการจัดการความรู้ในทุกระดับเพื่อให้เกิด การศึกษา ค้นคว้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และยกระดับการศึกษาเป็นงานวิจัย พัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพและทักษะในการจัดการความรู้ การทำงานวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมด้านพัฒนาสังคม และสวัสดิการ เพื่อให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือจาก สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยทั่วประเทศ เพื่อให้เป็นหุ้นส่วนและเป็นเครือข่ายทางวิชาการในการวิจัย ด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๓. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง และมีประสิทธิภาพ ยกระดับและพัฒนา มาตรฐานการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อนำองค์กรสู่ ความเป็นเลิศได้รับการยอมรับอย่างเป็นที่ประจักษ์มีการบริหารจัดการอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อความปลอดภัยในที่ทำงานของบุคลากรและผู้รับบริการ เน้นการบริหารองค์กร เชิงยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ มีการประเมินทบทวนปรับปรุง พัฒนา กฎหมายให้มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน และการปรับสมดุลองค์กรที่มีความเหมาะสมยืดหยุ่น ส่งเสริมและยกระดับบทบาทองค์กรและภาคส่วนอื่นมีส่วนร่วมในจัดบริการ

๔. บริหารกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ยึดหลักคุณธรรม วางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งภายใต้ระบบคุณธรรม เอื้อต่อการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้าย การวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมในแต่ละสายงาน ความก้าวหน้าตามสายอาชีพ รวมถึงการ ทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสมกับภาระงาน พัฒนาศักยภาพ บุคลากรมีทักษะเรียนรู้ที่ทันสมัย เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม และค่านิยมที่เหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งปัจจุบันและอนาคต โดยส่งเสริม การพัฒนาทักษะและ สมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติ (Functional Skillset) ส่งเสริมความเชี่ยวชาญใน วิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถทำงานได้หลากหลาย (Multi skillset) และมีทักษะอื่นที่จำเป็น (Soft Skill) เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ ๒๑ เช่น ทักษะในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานกับผู้อื่น การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาการสร้างกรอบความคิด (Growth Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส และการไม่ทนต่อการทุจริต

๒.๑.๗ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทยตามวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาตามภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย ๔ ระยะ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน ซึ่งเกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

การสร้างสังคมคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การพัฒนาประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ สามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากบริการต่างๆ ของภาครัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการรวบรวมและแปลงข้อมูลองค์ความรู้ของประเทศทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่นให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยง่ายและสะดวก โดยประชาชนมีความรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับยุทธศาสตร์นี้ เป็นการสร้างสังคมดิจิทัลที่มีคุณภาพ (Digital Society) มุ่งหวังที่จะลดความเหลื่อมล้ำทางโอกาสของประชาชนที่เกิดจากการเข้าไม่ถึงโครงสร้างพื้นฐาน การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล หรือการไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ยังมีราคาแพงเกินไป และให้ความสำคัญกับการพัฒนาพลเมืองที่ฉลาด รู้เท่าทันข้อมูล และมีความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ โดยสุดท้าย เมื่อโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลพร้อม และพลเมืองดิจิทัลพร้อมแล้ว เทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกกลุ่มผ่านบริการดิจิทัลต่างๆ

เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑. ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มผู้อาศัยในพื้นที่ห่างไกล ผู้สูงอายุ และคนพิการสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๑ ศูนย์ดิจิทัลชุมชนมีบริการอุปกรณ์เชื่อมต่อ และ Free WiFi ครอบคลุมทุกตำบลทั่วประเทศ

๑.๒ สัดส่วนของกลุ่มผู้ใช้อินเทอร์เน็ตที่อายุเกิน ๕๐ ปี เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕

๑.๓ ประชาชนทุกกลุ่ม (โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ทั้งด้านพื้นที่และข้อจำกัดด้านร่างกาย) สามารถใช้บริการภาครัฐได้โดยไม่มีข้อจำกัดด้านพื้นที่ ด้านเวลา และด้านภาษา

๒. ประชาชนทุกคนมีความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ และสร้างสรรค์ (Digital Literacy)

๓. ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษา สาธารณสุข และบริการสาธารณะ ผ่านระบบดิจิทัล

๓.๑ ประชาชนทุกวัยทั่วประเทศ สามารถเข้าถึงบริการการเรียนรู้ระบบเปิดสำหรับมหาชน (MOOC) ได้ตามความต้องการ

๓.๒ ประชาชนทุกพื้นที่สามารถเข้าถึงบริการด้านการให้คำแนะนำด้านสุขภาพ และวินิจฉัยโรคเบื้องต้น

๓.๓ ประชาชนทุกพื้นที่สามารถเข้าถึงบริการแบบ One Stop Service ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน ตลอดทุกช่วงอายุตั้งแต่เกิดจนตายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผน และเป็นระบบ

จนพัฒนาสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์ โดยลักษณะของบริการภาครัฐหรือบริการสาธารณะจะอยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ ซึ่งประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา และในระยะต่อไป รัฐบาลสามารถหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว ภาครัฐจะแปรเปลี่ยนไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างบริการสาธารณะโดยเอกชนและประชาชน เรียกว่า บริการระหว่างกัน (Peer to Peer) ตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล (Universal Design) ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การปกครอง/การบริหารบ้านเมืองและเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างสมบูรณ์

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

เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑. บริการภาครัฐตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำ
 - ๑.๑ ลดการใช้สำเนาเอกสารในบริการของภาครัฐ (Smart Service)
 - ๑.๒ มีระบบอำนวยความสะดวกผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจ (Doing Business Platform) โดยมีการจัดทำระบบสนับสนุนการดำเนินธุรกิจในช่วงเริ่มต้น
๒. ประชาชนเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวก และเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - ๒.๑ อันดับการประเมินดัชนี Corruption Perception Index ของไทยดีขึ้น ๑๐ อันดับ
 - ๒.๒ ดัชนี e- Participation ใน UN e-Government Index มีอันดับดีขึ้น ๑๐ อันดับ
๓. มีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลภาครัฐ การจัดเก็บและบริหารฐานข้อมูลที่บูรณาการ ไม่ซ้ำซ้อน สามารถรองรับการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๓.๑ มีกฎหมาย e-Government ที่มีหลักการครอบคลุมถึงนโยบายและแผนยุทธศาสตร์รัฐบาลดิจิทัล กำหนดและรับรองมาตรฐานบริการดิจิทัลของภาครัฐ การปกป้องข้อมูล ดูแลความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ ติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและมาตรฐาน
 - ๓.๒ มีบริการโครงสร้างพื้นฐานกลางภาครัฐ (Government Shared Infrastructure/Data Center) ผ่านบริการเครือข่ายภาครัฐ (GIN) บริการ G-Cloud และระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์กลางเพื่อสื่อสารในภาครัฐ (MailGoThai)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

การพัฒนากำลังคนดิจิทัล หมายถึง การสร้างและพัฒนาบุคลากรผู้ทำงานให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งที่ประกอบอาชีพในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง และทุกสาขาอาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญตามระดับมาตรฐานสากล เพื่อสร้างให้เกิด

การจ้างงานที่มีคุณค่าสูงรองรับการพัฒนาประเทศในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

ยุทธศาสตร์นี้ มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) ขึ้นมารองรับการทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเน้นทั้งกลุ่มคนทำงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตภาพการผลิต (Productivity) ในระบบเศรษฐกิจ และกลุ่มคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล อย่างไรก็ตามการเตรียมความพร้อมให้ประชาชนทั่วไป ก็เป็นอีกเรื่องที่สำคัญอย่างทัดเทียมกัน

เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑. บุคลากรในวิชาชีพด้านดิจิทัลมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลน หรือมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล

๒. เกิดการจ้างงานแบบใหม่ อาชีพใหม่ ธุรกิจใหม่ จากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน ๒๐,๐๐๐ งาน

๓. บุคลากรผู้ทำงานทุกสาขามีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

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

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

เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑. ประชาชนและภาคธุรกิจมีความเชื่อมั่น ในการทำธุรกรรมออนไลน์อย่างเต็มรูปแบบ โดยมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตที่ทำธุรกรรมเพิ่มสูงขึ้นต่อเนื่องและมูลค่า e - Commerce เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี

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

๓. มีมาตรฐานข้อมูลที่เป็นสากล เพื่อรองรับการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ในการทำธุรกรรม

๓.๑ ภาคธุรกิจดำเนินธุรกิจภายในและระหว่างประเทศได้สะดวก รวดเร็ว และต้นทุนทำธุรกรรมผ่านสื่อดิจิทัลลดลง

๓.๒ กระบวนการขอใบอนุญาต มีระยะเวลาที่สั้นลงตามเกณฑ์ของกลุ่มผู้นำในดัชนี Ease of Doing Business

๓.๓ มีมาตรฐานด้านข้อมูล และมาตรฐานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยน และเชื่อมโยงข้อมูลภายในหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

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

๒.๒ แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖

จากแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ฉบับที่ผ่านมาได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานบนพื้นฐานสถานการณ์การพัฒนางานสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ และภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจากการรับฟังความคิดเห็นของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “กองทุนหลักที่เป็นกลไกสนับสนุน ขับเคลื่อนการพัฒนาและจัดสวัสดิการสังคม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล” ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคม และสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสวัสดิการสังคมอย่างยั่งยืนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. สนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานของกองทุน เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้เกิดความเข้มแข็งและความอยู่ดี มีสุข อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมให้มีประสิทธิภาพ

ผลผลิตและผลลัพธ์

ผลผลิต

- ๑) มีหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมต่อการจัดสวัสดิการสังคม
- ๒) องค์การสวัสดิการสังคมสามารถนำเงินกองทุนไปใช้ในการจัดสวัสดิการสังคมได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

ผลลัพธ์

- ๑) องค์การสวัสดิการสังคมมีความพอใจต่อการดำเนินงานของกองทุน ฯ
- ๒) ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการเข้าถึงสวัสดิการที่เหมาะสมและมีความพอใจต่อโครงการที่กองทุนให้เงินสนับสนุน
- ๓) ขอร้องเรียนจากองค์การสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองทุนลดลง

ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมอย่างเป็นรูปธรรม และจากการวิเคราะห์ภารกิจของกองทุน ภายใต้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับภารกิจการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จากปัจจัยต่าง ๆ ที่วิเคราะห์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

กลยุทธ์

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

การบริหารและใช้จ่ายเงินกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

กลยุทธ์

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างการรับรู้ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และบริการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

องค์กรสวัสดิการสังคมมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

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

๒.๓ กฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

กฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

๑. พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖

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

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

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้สามารถส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมโดยองค์กรภาคประชาชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของสมาชิก และเกิดระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลในสังคมและชุมชน ตลอดจนการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายการจัดสวัสดิการชุมชน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและการพึ่งพาตนเองของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างทั่วถึง เหมาะสม และเป็นธรรม

๓. พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

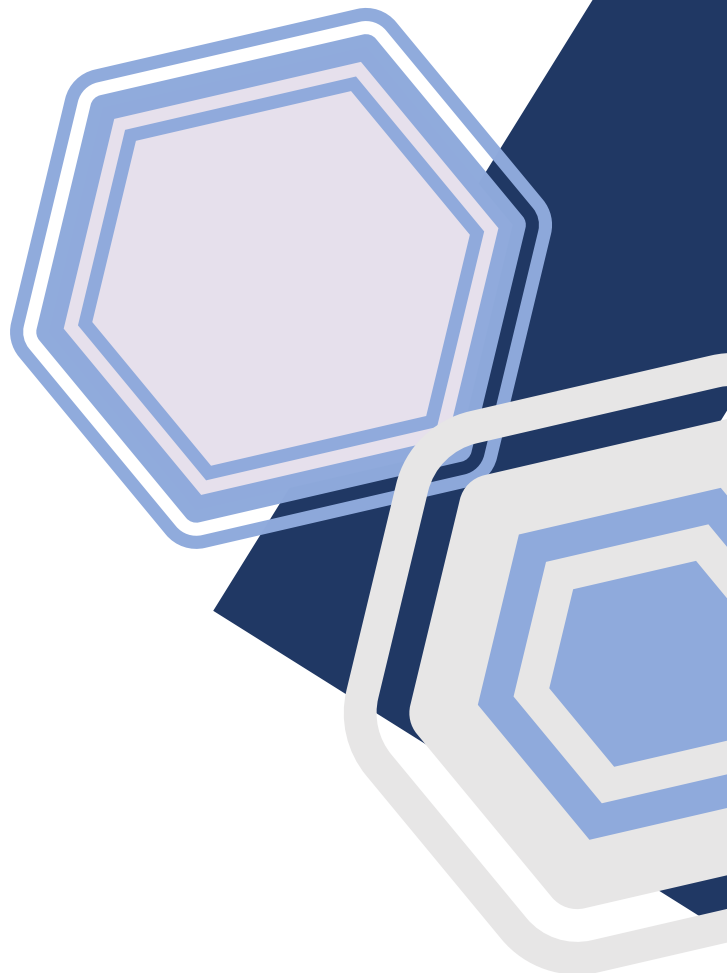
เนื่องจากพระราชบัญญัติให้อำนาจกระทรวงการคลังกู้ยืมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๔๓ มีบทบัญญัติที่ยังไม่ครอบคลุมการบริหารทุนหมุนเวียน ทั้งกระบวนการ ประกอบกับปัจจุบันได้มีการจัดตั้งทุนหมุนเวียนขึ้นเป็นจำนวนมากเพื่อเป็นทุนในการใช้จ่ายบริหารกิจการของหน่วยงานของรัฐให้เกิดความคล่องตัวทางการเงิน โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน แต่การบริหารทุนหมุนเวียนยังขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างแท้จริง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทุนหมุนเวียน มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง และเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังของรัฐ สมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้งกำกับและบริหารทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๔. ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน ฯ ได้แก่

- ๔.๑ ข้อกำหนด คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายเป็นผู้รับบริการสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๕๕
- ๔.๒ ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน
- ๔.๓ ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

บทที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์



บทที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์

การทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) ประกอบไปด้วย แนวทางในการดำเนินการที่สำคัญคือการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร จัดทำร่างปัจจัย SWOT และการจัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อร่วมกันระบุปัจจัย SWOT ที่สำคัญ การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix ที่นำไปสู่การกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมต่อไป

๓.๑ แนวทางการดำเนินงาน

๓.๑.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน เก็บข้อมูลทั้งข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการสังเคราะห์แผนและนโยบาย และการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมมาประกอบการวิเคราะห์กับข้อมูลปฐมภูมิจาก ๓ แหล่งข้อมูล ได้แก่ ๑) การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และผู้ทรงคุณวุฒิ ๒) การจัดทำแบบสอบถามสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และ ๓) การจัดประชุมระดมความคิดเห็น จำนวน ๓ ครั้ง เพื่อระดมความคิดเห็นจากบุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยข้อมูลปฐมภูมิในแต่ละประเด็นมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑.๑.๑ การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและผู้ทรงคุณวุฒิ

๑) ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เป็นการเลือกแบบเจาะจงผู้บริหารระดับสูง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนฯ เพื่อให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ แนวโน้ม ความต้องการในการพัฒนากองทุนในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงแผนการดำเนินงานในระยะต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อจัดทำโครงการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) โดยมีผู้บริหารให้ความอนุเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึก มีจำนวน ๗ ท่าน ตามรายละเอียดในภาคผนวก ข ซึ่งประกอบไปด้วย

(๑) ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง

(๒) ผู้อำนวยการกองจัดทำงบประมาณด้านสังคม ๓ สำนักงบประมาณ

(๓) รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิ

(๕) อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

(๖) ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

(๗) รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิต

๒) สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

การสัมภาษณ์ผู้บริหารของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมมีประเด็นการสัมภาษณ์และบทสัมภาษณ์รายบุคคล ตามภาคผนวก ข. โดยสามารถสรุปประเด็นการสัมภาษณ์ ได้ ๖ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ ๑: ความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านการบริหารเงินกองทุนในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง เหมาะสม และเป็นธรรม

- (๑) กองทุน ฯ เป็นหน่วยงานเสริมองค์กรภาครัฐในการบริการประชาชน โดยมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เติบโตเต็มช่องทาง เนื่องด้วยหน่วยงานภาครัฐมีหลักกฎเกณฑ์และระเบียบที่ซับซ้อนและข้อจำกัด
- (๒) กองทุน ฯ เป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการขับเคลื่อนความช่วยเหลือสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มด้อยโอกาสทางสังคมต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนให้แต่ละจังหวัดและ กทม. ทำงานอย่างมีส่วนร่วมทั้งท้องถิ่น อย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง
- (๓) ภารกิจหลักของกองทุน ฯ คือ ให้เงินอุดหนุนผ่านองค์การสวัสดิการสังคม (กองทุนไม่ได้จัดสรรเงินให้กลุ่มเป้าหมายโดยตรง) การจัดสรรเงินทุนให้กับกลุ่มเป้าหมายจึงขึ้นอยู่กับองค์การกลางที่จัดสรรนั้นดำเนินการจัดสรรอย่างทั่วถึงหรือไม่
- (๔) การจัดสรรยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายในทั้งหมด เนื่องจากองค์กรสวัสดิการทางสังคมแต่ละแห่งไม่ได้รับผิดชอบครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย จึงเกิดการจัดสรรในเฉพาะกลุ่ม
- (๕) การจัดสรรเงินทุนสนับสนุนมีความเป็นธรรม เนื่องจากผ่านกระบวนการการพิจารณาและกลั่นกรอง

ประเด็นที่ ๒ การวางบทบาทขององค์กรต่อการพัฒนาศักยภาพของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” เพื่อให้ตอบโจทย์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึง เหมาะสม และเป็นธรรม

- (๑) การทำงานของกองทุน ฯ ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกับกองทุนหรือหน่วยงานอื่น โดยต้องเป็นเรื่องของกองทุนอื่นทำให้ไม่ได้และต้องเป็นเรื่องด้านการจัดสวัสดิการสังคม
- (๒) กองทุน ฯ ต้องดำเนินงานเชิงรุกในการสนับสนุนองค์การสวัสดิการชุมชนที่เป็นฐานรากของภาคประชาสังคม เพื่อให้เงินกองทุนกระจายเข้าไปถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง
- (๓) กลไกระดับจังหวัด (อนุกรรมการระดับจังหวัด) ต้องมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงาน เพราะเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดระดับพื้นที่ที่เข้าใจบริบทภายในท้องถิ่น สามารถช่วยเผยแพร่การทำงานขององค์การสวัสดิการสังคมในระดับพื้นที่ได้เป็นอย่างดี
- (๔) กองทุน ฯ ต้องคัดกรองและพัฒนาศักยภาพขององค์การสวัสดิการสังคม โดยองค์การสวัสดิการสังคมต้องมีความหลากหลาย มีความเข้มแข็ง สามารถจัดสรรและพัฒนาได้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดการกระจายเงินได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง รวมถึงสามารถส่งต่อทุนที่ได้รับให้กับองค์กรใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยได้รับการจัดสรรทุน
- (๕) การทำงานเชิงบูรณาการ คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Join KPI) เช่น นโยบายรัฐบาลในการแก้ปัญหาความยากจนแบบมุ่งเป้า โดยทุกหน่วยงานต้องมองปัญหาเดียวกัน
- (๖) บริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ ๓ ความคาดหวังและเป้าหมายที่สำคัญต่อการทำงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในอนาคตข้างหน้า (ภายใน๓-๕ ปี ข้างหน้า)

- (๑) การดำเนินงานของกองทุน ฯ อยู่ภายใต้ พรบ. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จึงให้เน้นตามยุทธศาสตร์ของกรมสวัสดิการสังคมเป็นหลัก

- (๒) กองทุน ฯ ต้องมีความพร้อม เป้าหมายที่ชัดเจนและมีคุณภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของกองทุน ฯ เพื่อให้การดำเนินโครงการสามารถแก้ปัญหาแบบมุ่งเป้าและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างแท้จริง
- (๓) กองทุน ฯ จะต้องออกแบบ วิเคราะห์ และจัดสรรทรัพยากรในระดับพื้นที่ (Area Based) ร่วมกับกองทุนต่าง ๆ ของแต่ละจังหวัด รวมถึงกองทุนของกระทรวง ทบวง กรมอื่นด้วย
- (๔) เป็นกองทุนเสริมที่เข้าไปปิดจุดอ่อนหรือช่องว่างภายในจังหวัด เพื่อให้เกิดการกระจายทรัพยากรให้กับกลุ่มเป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- (๕) การติดตามประเมินผลองค์การสวัสดิการสังคมและการดำเนินโครงการในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เช่น กลุ่มที่ได้รับการจัดสรรไปแล้วสามารถช่วยเหลือตนเองได้แล้วหรือไม่ เพื่อลดโครงการที่ต้องจัดสรรให้กลุ่มเดิมในทุก ๆ ปี
- (๖) สามารถตอบโจทย์ความคุ้มค่าของกองทุน ฯ ทั้งจากเงินที่ได้รับการสนับสนุนของภาครัฐและเงินที่จัดสรรให้กับองค์กร ในระยะ ๕ ปีข้างหน้าได้อย่างชัดเจน
- (๗) ยุทธศาสตร์การบริหารกองทุน ฯ ให้เกิดความเข้มแข็ง มีการบริหารงานที่คล่องตัว และรวดเร็ว
- (๘) เน้นการสร้างกลไกขององค์การสวัสดิการสังคมให้มีความเข้มแข็ง มีจำนวนเพิ่มขึ้น และเข้าถึงกองทุน ฯ ได้ง่ายขึ้น
- (๙) การเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในระดับท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและให้เกิดพันธมิตรภายในท้องถิ่นเอง
- (๑๐) กลไกการจัดสรรเงินทุนที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรม และถูกกลุ่มเป้าหมาย
- (๑๑) การหาแหล่งรายได้เพิ่มเติม นอกเหนือจากการได้รับสนับสนุนจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว เพื่อเพิ่มเงินทุนสนับสนุนต่อกลุ่มเป้าหมาย

ประเด็นที่ ๔ ปัจจัยภายในที่เป็นจุดเด่น/จุดแข็ง (Strength) มากที่สุดที่ทำให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) ที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นมากที่สุด

ตารางที่ ๓-๑ ปัจจัยภายในที่เป็นจุดเด่น/จุดแข็ง (Strength) และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ปัจจัยที่เป็นจุดเด่น/จุดแข็ง (Strength)	ปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน (Weakness)
(๑) มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการดำเนินงานที่ชัดเจน (๒) งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐที่ชัดเจน (๓) มีการบริหารงานในการควบคุม กำกับ ติดตาม ในรูปแบบคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (๔) มีกลไกการบริหารในการจัดสวัสดิการสังคมที่ชัดเจน และยึดโยงกับความเป็นจริงในพื้นที่ (๕) มีการเชื่อมโยงเครือข่ายภาครัฐในการเป็นองค์กรระดับพื้นที่ ที่ใกล้ชิดปัญหาและเป้าหมาย เพื่อเปิดโอกาสให้องค์กรสร้างสรรคโครงการที่ตอบโจทย์การแก้ปัญหาได้ตรงจุด (๖) เป็นหน่วยงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม ที่มีกระจายอยู่ในพื้นที่และภายใต้หน่วยงานภาครัฐจึงทำให้ใกล้ชิดปัญหาและกลุ่มเป้าหมาย	(๑) ศักยภาพของบุคลากรที่แตกต่างกันทั้งในระดับจังหวัด และส่วนกลาง และระดับพื้นที่มีศักยภาพไม่เท่ากัน เนื่องด้วยจำนวนบุคลากรในระดับพื้นที่มีจำกัด จึงต้องทำหน้าที่หลายอย่าง (๒) ยังขาดการติดตามประเมินผลความสำเร็จและความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการที่มีประสิทธิภาพ (๓) การประชาสัมพันธ์ของกองทุนยังน้อย จึงทำให้การรับรู้ของภาคประชาสังคมในการขอเข้ารับเงินจากกองทุน ฯ ยังน้อย (๔) มีแหล่งรายได้ของกองทุนที่แน่นอนเพียงแหล่งเดียว คือ การสนับสนุนจากรัฐ (๕) การทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์ที่ต้องใช้ร่วมกันในระดับจังหวัดนั้นมีความแตกต่างกัน

ปัจจัยที่เป็นจุดเด่น/จุดแข็ง (Strength)	ปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน (Weakness)
(๗) สามารถดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายอื่นได้ ภายใต้ โครงการพัฒนาสังคมเดียวกัน (๘) มีจำนวนบุคลากรกระจายลงในทุกจังหวัดและทำหน้าที่ ประสานงานได้ครอบคลุมทั่วประเทศ (๙) บุคลากรของกองทุน ฯ มีความเข้มแข็ง อดทนต่อ สภาพแวดล้อมการทำงาน	

ประเด็นที่ ๕ ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunity) ในการส่งเสริมให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค (Threat) ต่อการดำเนินงานของกองทุนมากที่สุด

ตารางที่ ๓-๒ ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunity) และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค (Threat) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ปัจจัยเป็นโอกาส (Opportunity)	ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค (Threat)
(๑) กฎหมายและนโยบายที่เอื้อต่อการทำงาน (๒) การกระจายอำนาจจากภาครัฐที่เปิดโอกาสให้องค์กร ต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและหนุนเสริม การบริหารสวัสดิการสังคม (๓) การสนับสนุนเงินงบประมาณจากภาครัฐ (๔) นโยบายของรัฐบาลที่มีความชัดเจนและต่อเนื่องในการ จัดสรรสวัสดิการแห่งรัฐ (๕) การขับเคลื่อนด้านไอที (IT) ของรัฐบาลในการมุ่งสู่การ เป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น (๖) เทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าช่วยให้การติดตามการ ทำงานของกองทุนได้อย่างใกล้ชิด สะดวก รวดเร็ว (๗) การมีภาคีเครือข่ายความร่วมมือจำนวนมากในระดับ พื้นที่ ที่พร้อมให้ความร่วมมือและพร้อมเปิดรับโอกาส	(๑) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทำให้บุคลากรและ องค์กรในระดับพื้นที่ไม่เข้าใจและตามไม่ทัน จึงไม่ สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงานได้ อย่างเต็มที่ (๒) งบประมาณที่ได้รับอย่างจำกัด (๓) กฎ ระเบียบ และการตรวจสอบการใช้เงินกองทุน ฯ ที่ เข้มงวดจากหน่วยงานภาครัฐ (๔) การให้ความร่วมมือและความสนใจของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในท้องถิ่นที่แตกต่างกันในแต่ละจังหวัด (๕) ความพร้อมและความเข้าใจในสวัสดิการสังคมทั้ง ผู้รับบริการและองค์กรภาคีเครือข่าย (๖) ความรู้และแนวคิด (Mind Set) จิตสาธารณะของ บุคลากรทั้งส่วนกลาง ระดับพื้นที่ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องมีความซื่อสัตย์และมีจิตสาธารณะที่ดี (Public Mind) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

ประเด็นที่ ๖ ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม

- (๑) พิจารณานโยบายของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมตาม พรบ. เพื่อการดำเนินงานได้สอดคล้องกัน
- (๒) งบประมาณลดลงตามแนวทางนโยบายที่มีอย่างจำกัดในทุกภาคส่วน การทำงานจึงต้องทำงานภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ซึ่งบางกองทุนสามารถหารายได้เข้ามาเพิ่มเติม แต่ลักษณะของกองทุน ฯ ไม่ค่อยมีรายได้กลับมาจึงเป็นข้อจำกัดในการหารายได้มาบริหารเอง
- (๓) กองทุน ฯ ยังไม่มีการติดตามประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย จากการจัดสรรทุนลงไป เช่น สภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- (๔) กลไกการขับเคลื่อน เชื่อมโยง และประสานงาน ต้องมีกระบวนการที่ใช้สื่อสารชัดเจนได้อย่างแท้จริงในเป้าหมายและระบบชุดข้อมูลเดียวกัน

- (๕) ผลักดันให้เกิดความร่วมมือจากหุ้นส่วน หรือภาคีเครือข่ายใหม่ ๆ เช่น ภาคการศึกษา สื่อมวลชน ภาคเอกชน ให้เข้ามาสนับสนุนมากยิ่งขึ้น ผ่านกลไกของกองทุน ฯ
- (๖) การดำเนินงานที่ต้องเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของกองทุน ฯ ได้อย่างแท้จริง โดยสร้างกลไกส่งผ่าน ๒ องค์หลัก ได้แก่ องค์การสาธารณะประโยชน์ และองค์กรสวัสดิการชุมชน ให้เข้มแข็งและกระจายเงินทุนได้อย่างทั่วถึงในกลุ่มเป้าหมายแต่ละจังหวัด
- (๗) การเสริมสร้างแนวคิด Learning by doing ให้กับองค์กรสวัสดิการสังคมและเจ้าหน้าที่กองทุน ฯ ในการขับเคลื่อนและพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคม เช่น การจัดแสดงผลงานโครงการที่ประสบความสำเร็จ เป็นต้น
- (๘) การพัฒนาชุดความรู้ (KM) ให้คณะกรรมการ ฯ ในแต่ละระดับได้ศึกษา เพื่อเท่าทันสถานการณ์ทางสังคมในปัจจุบัน ชุดความรู้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาพื้นที่ นำความสำเร็จของพื้นที่ต่าง ๆ มาเป็นต้นแบบ (Model) สำหรับพื้นที่อื่น

๓.๑.๑.๒ แบบสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แบบสอบถามสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ฯ เพื่อสำรวจความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อมของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในประเด็นแต่ละด้านของกองทุน ฯ ซึ่งแบบสอบถามถูกจัดส่งไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง ๑๒ กลุ่ม ได้แก่ ๑) คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน ฯ ๒) คณะอนุกรรมการกลั่นกรองโครงการ ฯ ๓) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุน ฯ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ๔) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ๕) ข้าราชการส่วนกลาง ๖) ข้าราชการส่วนภูมิภาค ที่รับผิดชอบงานกองทุน ฯ ๗) พนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมส่วนกลาง ๘) พนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมส่วนภูมิภาค ๙) ผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์ ๑๐) ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน ๑๑) ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ และ ๑๒) ผู้เข้าร่วมโครงการ

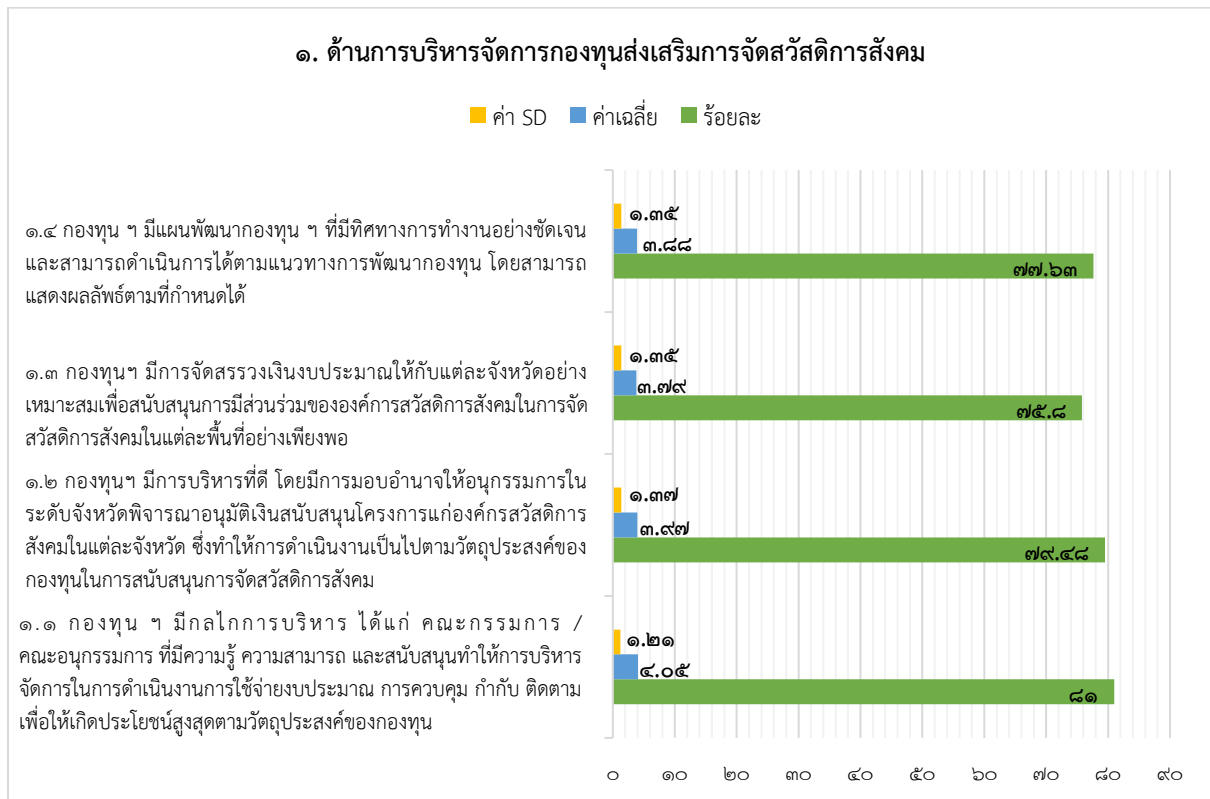
ทั้งนี้ จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการทำแบบสำรวจและตอบกลับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน ๑,๐๓๘ คน ผลจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามตามรายละเอียดในภาคผนวก ข ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ผ่าน ๘ ประเด็นหลัก โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับความคิดเห็น ตั้งแต่ระดับ ๑-๕ ซึ่งจะแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน ได้แก่

- ❖ ๑ เท่ากับ ไม่เห็นด้วย ต้องปรับปรุง
- ❖ ๒ เท่ากับ เห็นด้วยน้อยมาก
- ❖ ๓ เท่ากับ เห็นด้วยน้อย
- ❖ ๔ เท่ากับ เห็นด้วย
- ❖ ๕ เท่ากับ เห็นด้วยมาก

๑. ด้านการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

พิจารณาการให้คะแนนความคิดเห็นในด้านการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมใน ๔ ประเด็น คือ ประเด็นเรื่อง ๑) กองทุน ฯ มีกลไกการบริหาร ได้แก่ คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการที่มีความรู้ ความสามารถ และสนับสนุนทำให้การบริหารจัดการในการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณ การควบคุม กำกับ ติดตาม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ของกองทุน คิดเป็นร้อยละ ๘๑ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๔.๐๕ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๒๑ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๒) กองทุน ฯ มีการบริหารที่ดี โดยมีการมอบอำนาจให้อนุกรรมการในระดับจังหวัดพิจารณาอนุมัติเงินสนับสนุนโครงการแก่องค์กรสวัสดิการสังคมในแต่ละจังหวัด ซึ่งทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน ในการสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๔๘ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๙๗ และค่า SD

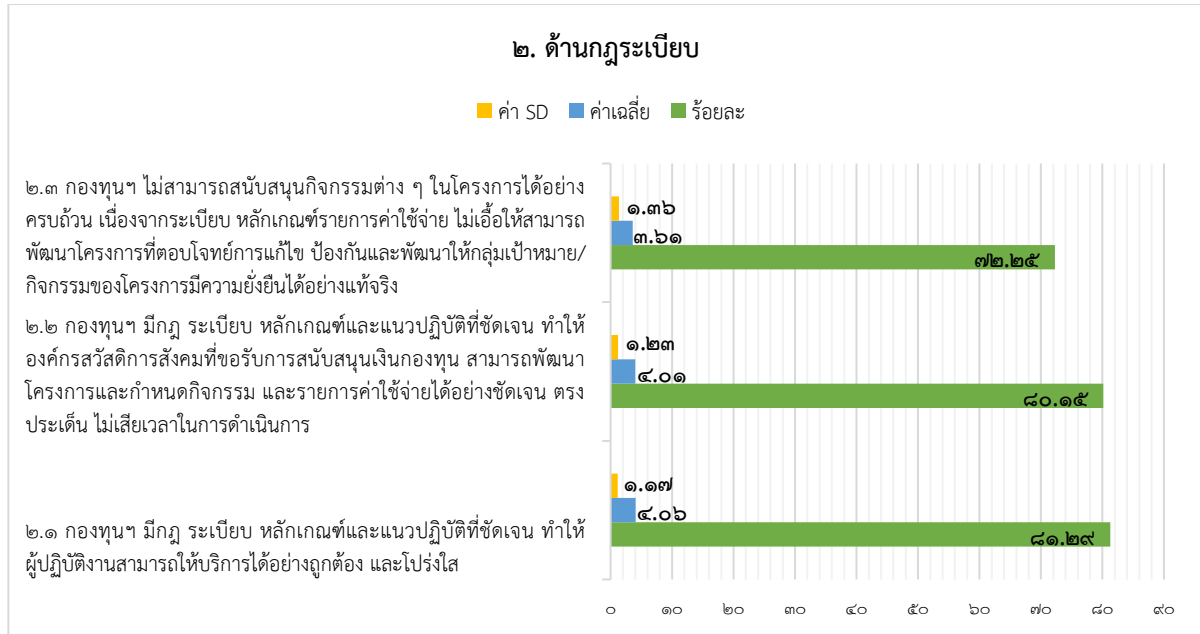
อยู่ที่ ๑.๓๗ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๓) กองทุนฯ มีการจัดสรรงบประมาณให้กับแต่ละจังหวัดอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมขององค์การสวัสดิการสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมในแต่ละพื้นที่อย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๘๐ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๗๙ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๓๕ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๔) กองทุนฯ มีแผนพัฒนากองทุนฯ ที่มีทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน และสามารถดำเนินการได้ตามแนวทางการพัฒนากองทุน โดยสามารถแสดงผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดได้ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖๓ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๘๘ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๓๕ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย (ภาพที่ ๓-๑)



ภาพที่ ๓-๑ ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อมของกองทุนฯ ด้านการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๒. ด้านกฎระเบียบ

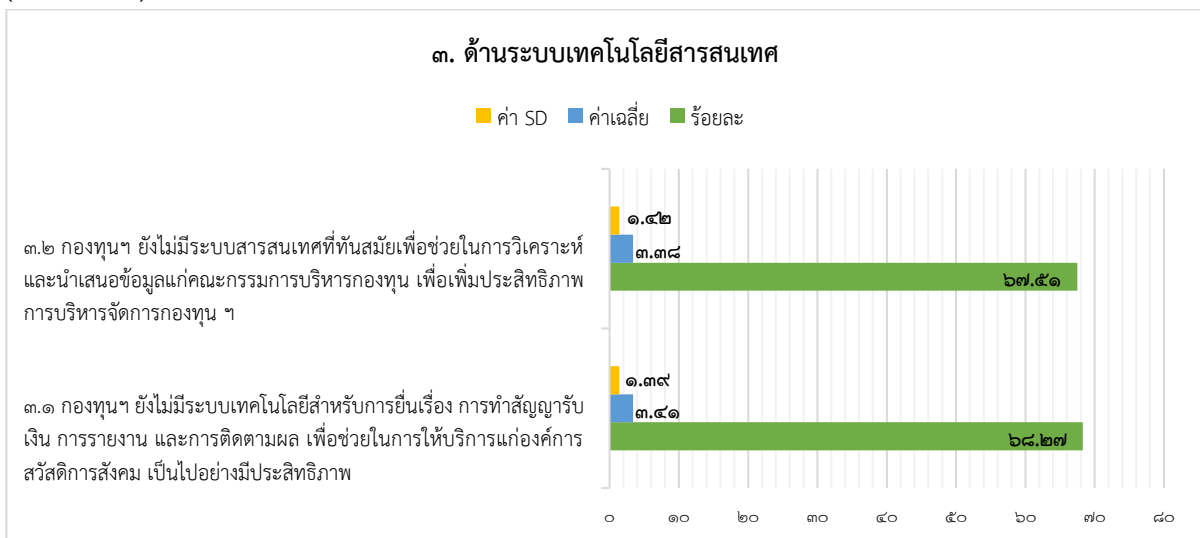
พิจารณาการให้คะแนนความคิดเห็นในด้านกฎระเบียบขององค์กร ใน ๓ ประเด็น คือ ประเด็นเรื่อง ๑) กองทุนฯ มีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถให้บริการได้อย่างถูกต้อง และโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๙ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๔.๐๖ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๑๗ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๒) กองทุนฯ มีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้องค์กรสวัสดิการสังคมที่ขอรับการสนับสนุนเงินกองทุน สามารถพัฒนาโครงการและกำหนดกิจกรรมและรายการค่าใช้จ่ายได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น ไม่เสียเวลาในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๑๕ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๔.๐๑ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๒๓ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๓) กองทุนฯ ไม่สามารถสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการได้อย่างครบถ้วน เนื่องจากระเบียบ หลักเกณฑ์รายการค่าใช้จ่าย ไม่เอื้อให้สามารถพัฒนาโครงการที่ตอบโจทย์การแก้ไข ป้องกันและพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมาย/กิจกรรมของโครงการมีความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๒๕ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๖๑ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๓๖ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย (ภาพที่ ๓-๒)



ภาพที่ ๓-๒ ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อมของกองทุน ฯ ด้านกฎระเบียบ

๓. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

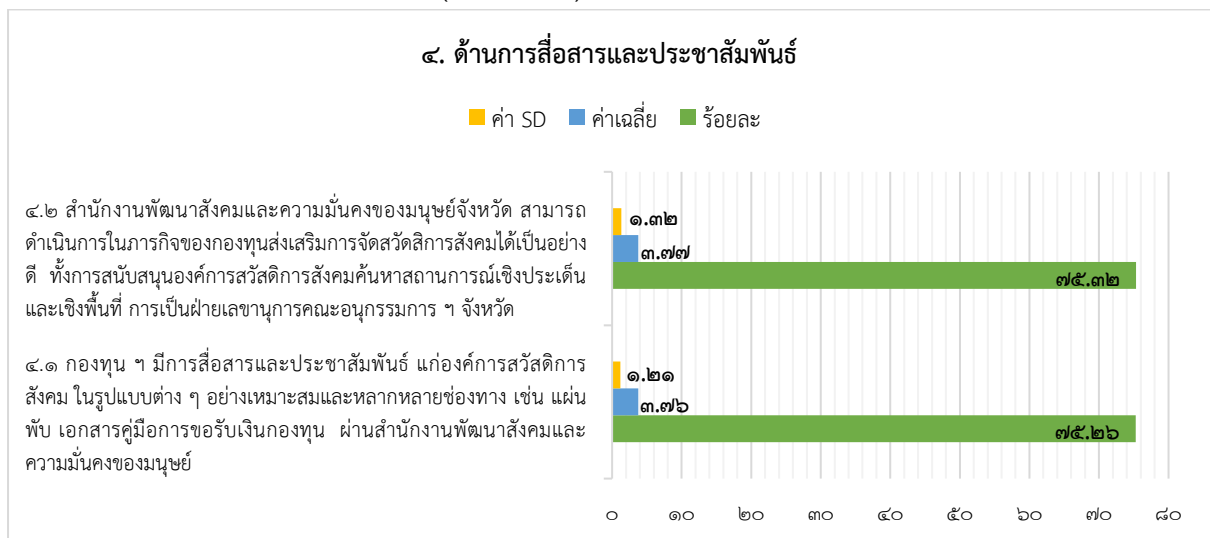
พิจารณาการให้คะแนนความคิดเห็นในเรื่องด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร ใน ๒ ประเด็น คือ ประเด็นเรื่อง ๑) กองทุน ฯ ยังไม่มีระบบเทคโนโลยีสำหรับการยื่นเรื่อง การทำสัญญา รับเงิน การรายงาน และการติดตามผล เพื่อช่วยในการให้บริการแก่องค์กรสวัสดิการสังคม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๗ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๔๑ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๓๙ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วยน้อย ๒) กองทุน ฯ ยังไม่มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อช่วยในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลแก่คณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน ฯ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๕๑ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๓๘ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๔๒ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วยน้อย (ภาพที่ ๓-๓)



ภาพที่ ๓-๓ ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อมของกองทุน ฯ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์

พิจารณาการให้คะแนนความคิดเห็นในด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ขององค์กร ใน ๒ ประเด็น คือ ประเด็นเรื่อง ๑) กองทุน ฯ มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ แก่องค์กรสวัสดิการสังคม ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและหลากหลายช่องทาง เช่น แผ่นพับ เอกสารคู่มือการขอรับเงินกองทุน ผ่านสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การประชุมจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และช่องทางเว็บไซต์ Facebook ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒๖ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๗๖ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๒๑ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๒) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สามารถดำเนินการในภารกิจของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้เป็นอย่างดี ทั้งการสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคมค้นหาสถานการณ์เชิงประเด็น และเชิงพื้นที่ การเป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ ฯ จังหวัด ทั้งในเรื่อง การจัดประชุมคณะกรรมการ ฯ จังหวัดเพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานของกองทุน ฯ การพิจารณาสนับสนุนเงินกองทุน ฯ แก่องค์กร ฯ ที่ขอรับการสนับสนุน การประชาสัมพันธ์การสนับสนุนเงินกองทุน ฯ การติดตามและประเมินผลโครงการ ที่ให้การสนับสนุนเงินกองทุน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๒ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๗๗ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๓๒ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย (ภาพที่ ๓-๔)

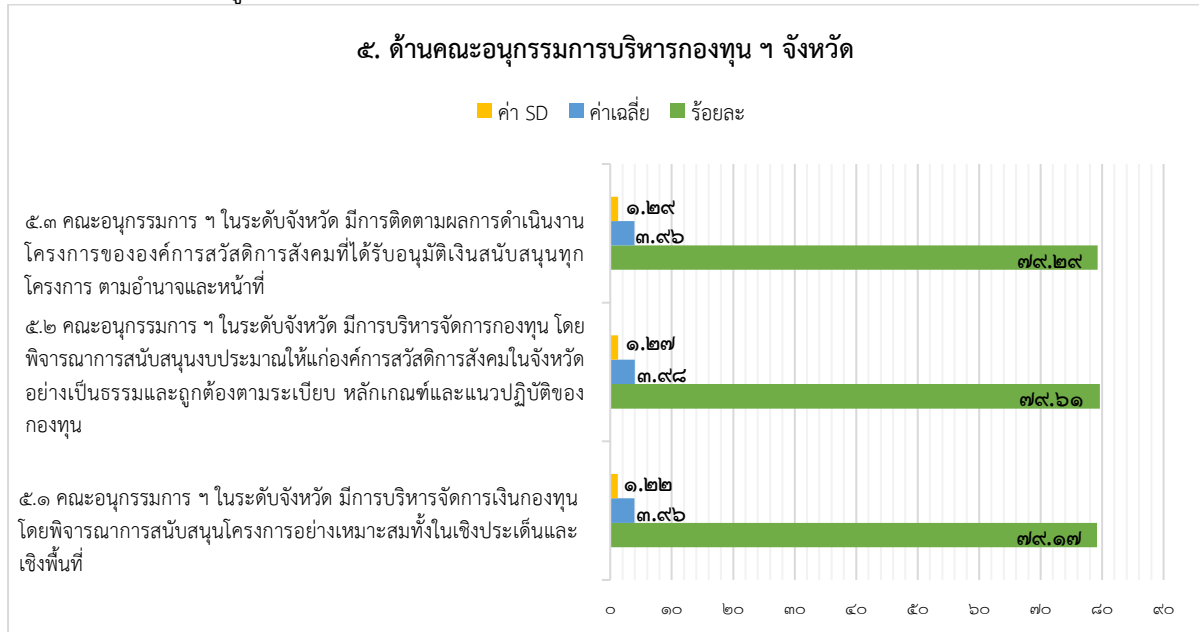


ภาพที่ ๓-๔ ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อมของกองทุน ฯ ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์

๕. ด้านคณะกรรมการบริหารกองทุน ฯ จังหวัด

พิจารณาการให้คะแนนความคิดเห็นในด้านคณะกรรมการบริหารกองทุน ฯ จังหวัด ใน ๓ ประเด็น คือ ประเด็นเรื่อง ๑) คณะกรรมการ ฯ ในระดับจังหวัด มีการบริหารจัดการเงินกองทุน โดยพิจารณาการสนับสนุนโครงการอย่างเหมาะสมทั้งในเชิงประเด็นและเชิงพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๑๗ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๙๖ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๒๒ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๒) คณะกรรมการ ฯ ในระดับจังหวัด มีการบริหารจัดการกองทุน โดยพิจารณาการสนับสนุนงบประมาณให้แก่องค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัด อย่างเป็นธรรมและถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของกองทุน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๑ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๙๘ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๒๗ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๓) คณะกรรมการ ฯ ในระดับจังหวัด มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการขององค์กรสวัสดิการสังคม

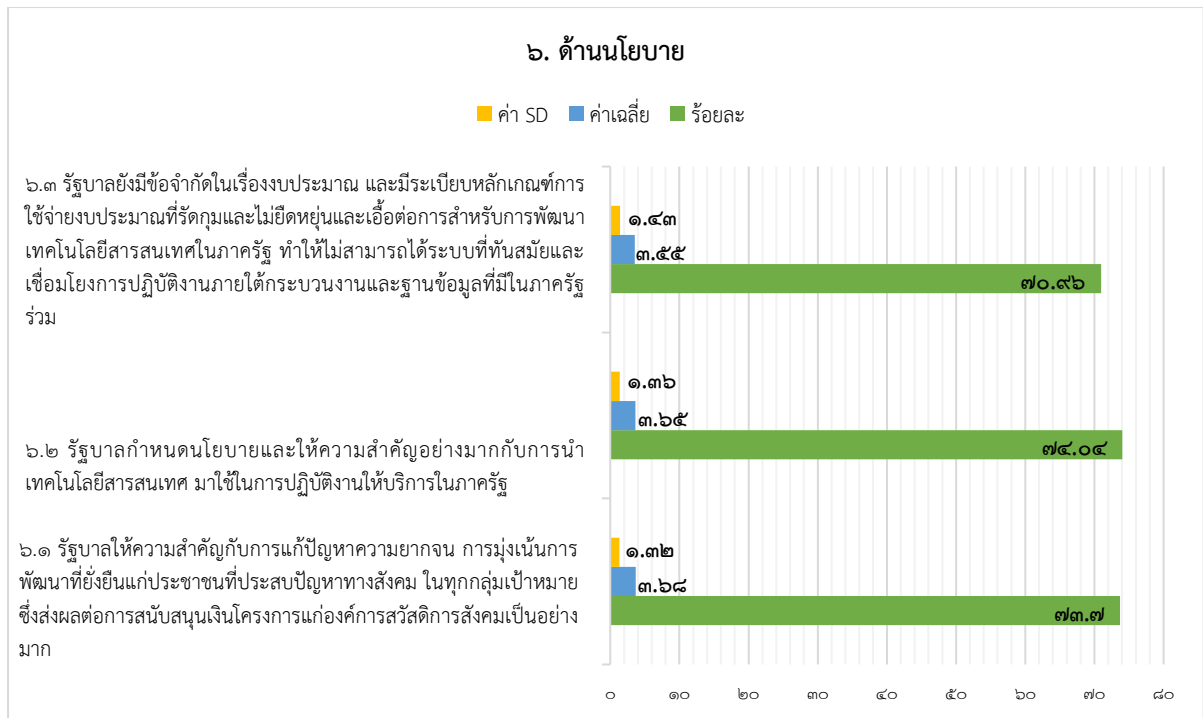
ที่ได้รับอนุมัติเงินสนับสนุนทุกโครงการ ตามอำนาจและหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๙ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๙๖ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๒๙ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย (ภาพที่ ๓-๕)



ภาพที่ ๓-๕ ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อมของกองทุน ฯ ด้านคณะกรรมการบริหารกองทุน ฯ จังหวัด

๖. ด้านนโยบาย

พิจารณาการให้คะแนนความคิดเห็นในด้านนโยบายขององค์กร ใน ๓ ประเด็น คือ ๑) รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาความยากจน การมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่ประชาชนที่ประสบปัญหาทางสังคม ในทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อการสนับสนุนเงินโครงการแก่องค์การสวัสดิการสังคมเป็นอย่างมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๗๐ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๖๘ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๓๒ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๒) รัฐบาลกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญอย่างมากกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บริการในภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๐๔ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๖๕ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๓๖ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๓) รัฐบาลยังมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ และมีระเบียบหลักเกณฑ์การใช้จ่ายงบประมาณที่รัดกุมและไม่ยืดหยุ่นและเอื้อต่อการสำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในภาครัฐ ทำให้ไม่สามารถได้ระบบที่ทันสมัยและเชื่อมโยงการปฏิบัติงานภายใต้กระบวนการงานและฐานข้อมูลที่มีในภาครัฐร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๙๖ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๕๕ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๔๓ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย (ภาพที่ ๓-๖)



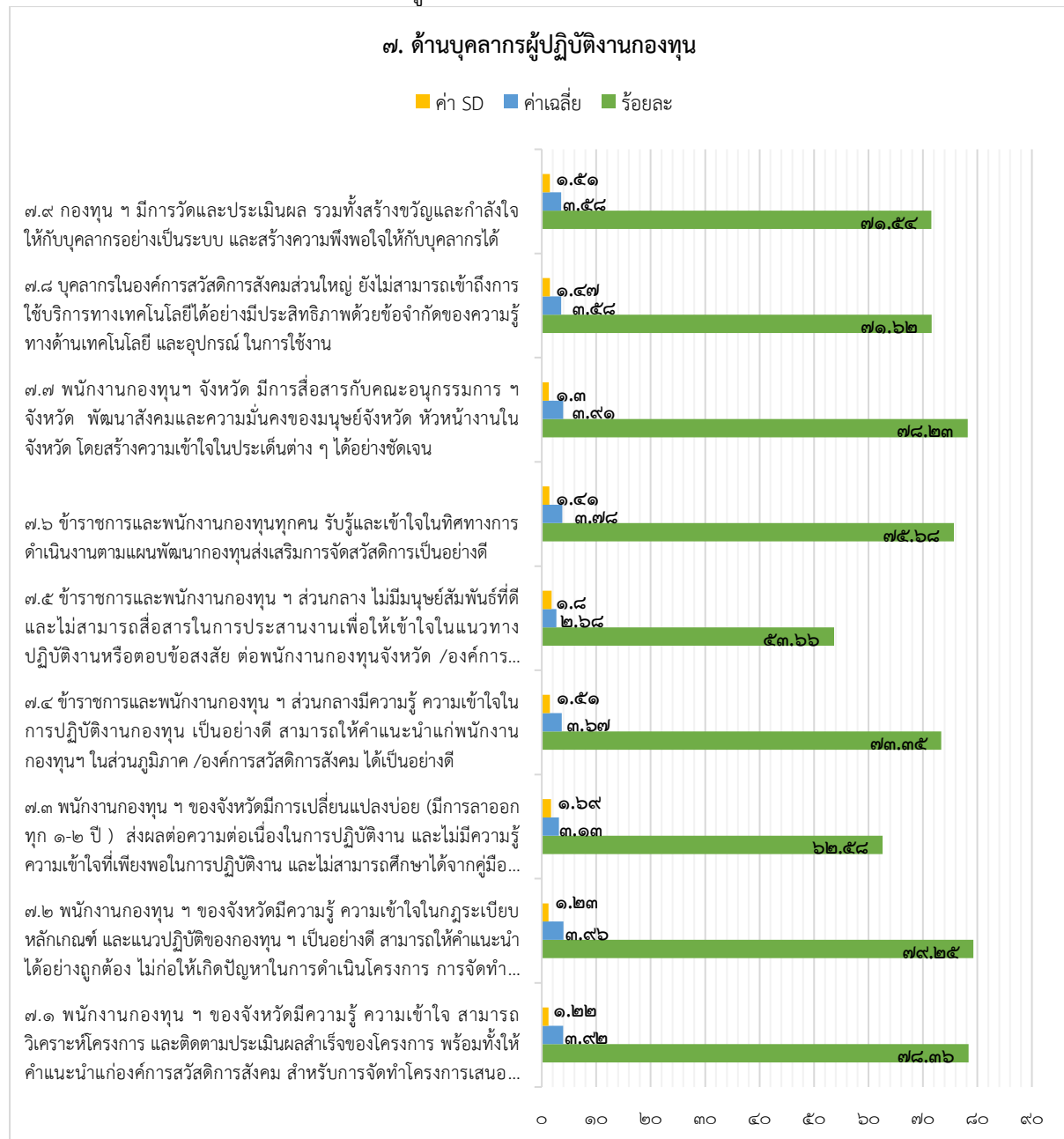
ภาพที่ ๓-๖ ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อมของกองทุน ฯ ด้านนโยบาย

๗. ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุน

พิจารณาการให้คะแนนความคิดเห็นในด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนใน ๙ ประเด็น คือ

๑) พนักงานกองทุน ฯ ของจังหวัดมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์โครงการ และติดตามประเมินผลสำเร็จของโครงการ พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก่องค์การสวัสดิการสังคม สำหรับการจัดทำโครงการเสนอขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนได้เป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๓๖ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๙๒ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๒๒ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๒) พนักงานกองทุน ฯ ของจังหวัดมีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติของกองทุน ฯ เป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้อง ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินโครงการ การจัดทำเอกสารหลักฐานการเงินและการรายงานผลโครงการ ในภายหลังสิ้นสุดโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๕ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๙๖ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๒๓ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๓) พนักงานกองทุน ฯ ของจังหวัดมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย (มีการลาออก ทุก ๑-๒ ปี) ส่งผลต่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และไม่มีความรู้ ความเข้าใจที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถศึกษาได้จากคู่มือปฏิบัติงาน ฯ คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๘ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๑๓ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๖๙ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วยน้อย ๔) ข้าราชการและพนักงานกองทุน ฯ ส่วนกลางมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกองทุน เป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่พนักงานกองทุน ฯ ในส่วนภูมิภาค /องค์การสวัสดิการสังคม ได้เป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๕ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๖๗ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๕๑ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๕) ข้าราชการและพนักงานกองทุน ฯ ส่วนกลาง ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและไม่สามารถสื่อสารในการประสานงานเพื่อให้เข้าใจในแนวทางปฏิบัติงานหรือตอบข้อสงสัย ต่อพนักงานกองทุนจังหวัด /องค์การสวัสดิการสังคมได้อย่างดี คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖๖ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๒.๖๘ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๘๐ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วยน้อย ๖) ข้าราชการและพนักงานกองทุนทุกคน รับรู้และเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการเป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๘ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๗๘

และค่า SD อยู่ที่ ๑.๔๑ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๗) พนักงานกองทุนฯ จังหวัด มีการสื่อสารกับ คณะอนุกรรมการ ฯ จังหวัด พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หัวหน้างานในจังหวัด โดยสร้าง ความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๓ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๙๑ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๓๐ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๘) บุคลากรในองค์การสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่ ยังไม่สามารถเข้าถึงการใช้บริการทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยข้อจำกัดของความรู้ ทางด้านเทคโนโลยี และอุปกรณ์ ในการใช้งาน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๒ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๕๘ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๔๗ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย ๙) กองทุน ฯ มีการวัดและประเมินผล รวมทั้งสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ และสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๕๔ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๕๘ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๕๑ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย (ภาพที่ ๓-๗)

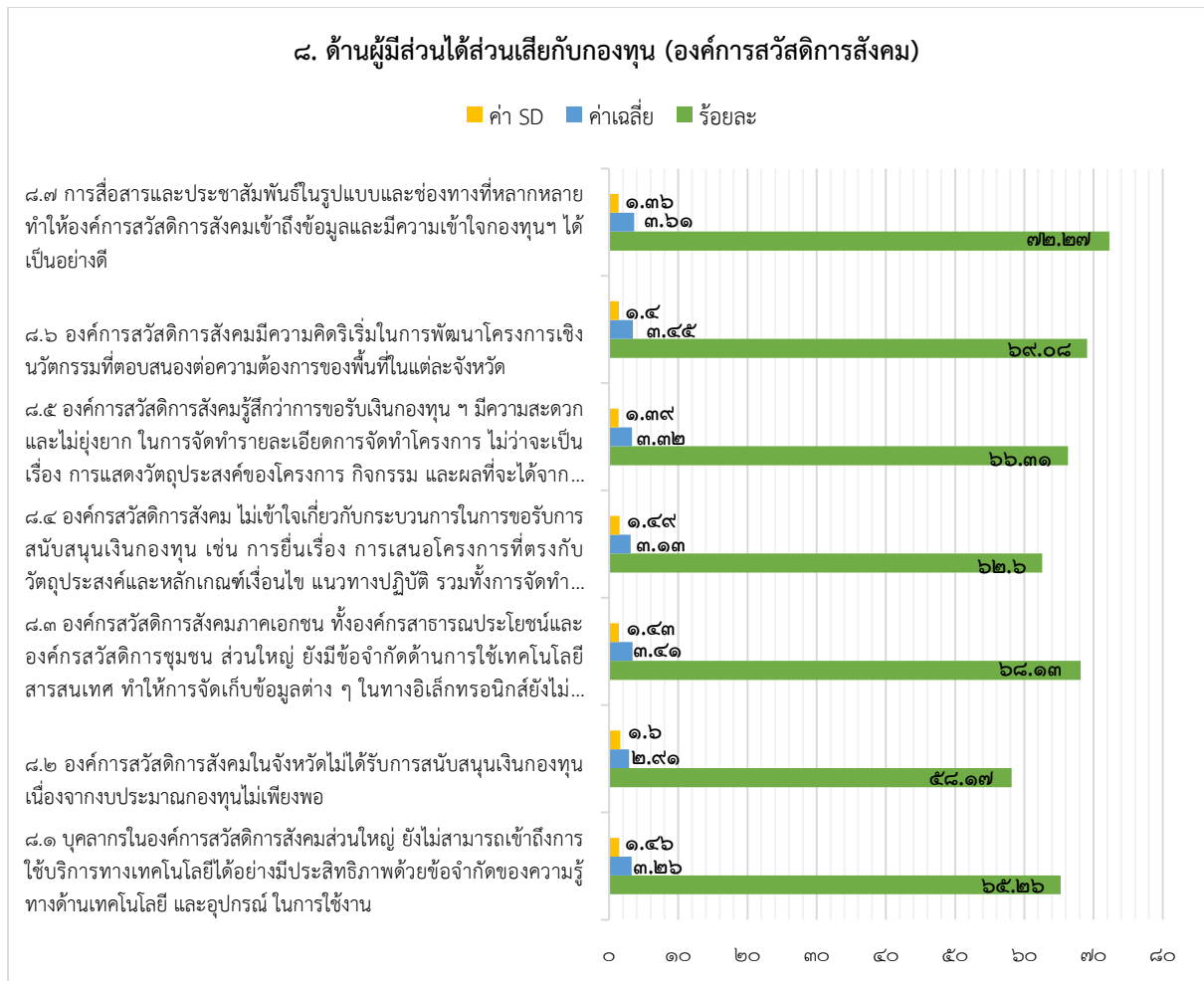


ภาพที่ ๓-๗ ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อมของกองทุน ฯ ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุน

๘. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกองทุน (องค์การสวัสดิการสังคม)

พิจารณาการให้คะแนนความคิดเห็นในด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนใน ๗ ประเด็น คือ

- ๑) บุคลากรในองค์การสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่ ยังไม่สามารถเข้าถึงการใช้บริการทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยข้อจำกัดของความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และอุปกรณ์ ในการใช้งาน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒๖ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๒๖ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๔๖ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วยน้อย ๒) องค์การสวัสดิการสังคมในจังหวัดไม่ได้รับการสนับสนุนเงินกองทุน เนื่องจากงบประมาณกองทุนไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑๗ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๒.๙๑ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๖๐ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วยน้อย ๓) องค์การสวัสดิการสังคมภาคเอกชน ทั้งองค์กรสาธารณประโยชน์และองค์กรสวัสดิการชุมชน ส่วนใหญ่ ยังมีข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในทางอิเล็กทรอนิกส์ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๑๓ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๔๑ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๔๓ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วยน้อย ๔) องค์การสวัสดิการสังคม ไม่เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการในการขอรับการสนับสนุนเงินกองทุน เช่น การยื่นเรื่อง การเสนอโครงการที่ตรงกับวัตถุประสงค์ และหลักเกณฑ์เงื่อนไข แนวทางปฏิบัติ รวมทั้งการจัดทำรายงานผล หลักฐานการเงิน ทำให้ไม่ยื่นขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุน ฯ คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖๐ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๑๓ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๔๙ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วยน้อย ๕) องค์การสวัสดิการสังคมรู้สึกว่าการขอรับเงินกองทุน ฯ มีความสะดวกและไม่ยุ่งยาก ในการจัดทำรายละเอียดการจัดทำโครงการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การแสดงวัตถุประสงค์ของโครงการ กิจกรรม และผลที่จะได้จากการดำเนินโครงการ ที่มีการพิจารณาอย่างละเอียด สามารถปรับแก้ และเสนอขอรับการสนับสนุนได้ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๓๑ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๓๒ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๓๙ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วยน้อย ๖) องค์การสวัสดิการสังคมมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาโครงการเชิงนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ในแต่ละจังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๐๘ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๔๕ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๔๐ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วยน้อย ๗) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย ทำให้องค์การสวัสดิการสังคมเข้าถึงข้อมูลและมีความเข้าใจกองทุน ฯ ได้เป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๒๗ โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น ๓.๖๑ และค่า SD อยู่ที่ ๑.๓๖ ซึ่งแสดงค่าเกณฑ์ประเมิน คือ เห็นด้วย (ภาพที่ ๓-๘)



ภาพที่ ๓-๘ ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อมของกองทุนฯ ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกองทุน (องค์การสวัสดิการสังคม)

๙. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

๑) ด้านบุคลากร

- (๑) การให้มีเครื่องแบบของพนักงานกองทุนฯ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
- (๒) พนักงานกองทุนฯ ยังไม่มีองค์ความรู้เพียงพอ เช่น การรายงานผลการดำเนินโครงการ และรายละเอียดค่าใช้จ่ายเอกสารทางการเงิน ซึ่งอยากให้มีการพัฒนาให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) จำนวนบุคลากรในพื้นที่ไม่เพียงพอ เห็นควรมีบุคลากรเพิ่มเติมจังหวัดละ ๑ คน
- (๔) ควรฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมเป็นประจำทุกปีละสามครั้ง

๒.) ด้านหลักเกณฑ์และกฎ ระเบียบ

- (๑) เงื่อนไขการสมทบ และการกำหนดแนวทางจัดทำข้อมูลเพื่อขอรับเงินสมทบไม่มีความชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงทุกปี ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตของกองทุนเป็นอย่างมาก ขอให้รัฐยึดหลัก ๑:๑:๑ ตามหลักการที่กำหนดไว้
- (๒) คณะอนุกรรมการพิจารณาส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณตามสัดส่วนทุกกองทุนทุกปี

- (๓) กองทุนมีระเบียบที่ค่อนข้างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่นทำให้องค์กรไม่ประสงค์จะขอรับทุนจึงทำให้ประชาชนเสียประโยชน์
 - (๔) พัฒนา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน
 - (๕) หลักเกณฑ์การจ่ายเงินงบประมาณควรอิงฐานเศรษฐกิจในภาวะปัจจุบัน
 - (๖) ปรับรูปแบบการเขียนโครงการให้ง่ายกว่านี้เพื่อให้ชาวบ้านสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง
- ๓.) ด้านการบริหารจัดการ
- (๑) ส่วนกลางควรมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลให้กับกองทุนสวัสดิการชุมชนในทุกแห่ง เพื่อสร้างมาตรฐานในการดำเนินงานให้กับกองทุน และช่วยให้เกิดการบริหารจัดการกองทุนแบบมีประสิทธิภาพ และควรมีการสนับสนุนงบประมาณให้กับกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นคงในการให้บริการสวัสดิการแก่สมาชิก
 - (๒) ควรปรับระบบด้านเทคโนโลยีการจัดการหรือการบันทึกข้อมูลโครงการ ให้เป็นระบบสอดคล้องกับความต้องการ และควรจัดการด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทั่วถึง พร้อมให้ความสำคัญสวัสดิการของพนักงาน
 - (๓) การทำงานของกองทุนที่ภาระให้เจ้าหน้าที่มากเกินไป ไม่ได้จัดการบริหารโดยคณะกรรมการ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
 - (๔) การนำใช้ระบบดิจิทัลในการประเมินโครงการ เช่น ระบบ E-form E-service เป็นต้น
 - (๕) แนวทางการดำเนินงานในแต่ละปีต้องชัดเจน และแจ้งให้จังหวัดทราบตั้งแต่ต้นปี เพื่อจังหวัดจะได้แจ้งให้องค์กรสวัสดิการสังคมในจังหวัดทราบ เพื่อเตรียมโครงการเสนอขอรับงบประมาณ
 - (๖) ควรมีการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับเงินจากกองทุนให้ชัดเจนมากขึ้น
- ๔.) ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์
- (๑) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสวัสดิการที่เป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่องทั่วถึงทุกด้าน และทุกกลุ่ม
 - (๒) เจ้าหน้าที่ราชการกับองค์กรควรมีเวทีแลกเปลี่ยนเชิงพื้นที่และประเด็นการปฏิบัติงานมากขึ้น ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำให้ได้ร่างปัจจัย SWOT ที่บ่งชี้ถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กรทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำไปสู่การระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓.๑.๒ การประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๑

๑) วัตถุประสงค์การจัดประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๑

การประชุมระดมความคิดเห็น ครั้งที่ ๑ โครงการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นการประชุมระดมความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอกที่นำมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) เพื่อได้ปัจจัย SWOT ที่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ และองค์ประกอบต่าง ๆ ในแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖- พ.ศ. ๒๕๗๐) มีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กรมากที่สุด โดยการจัดประชุมมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ๒ ประการ คือ

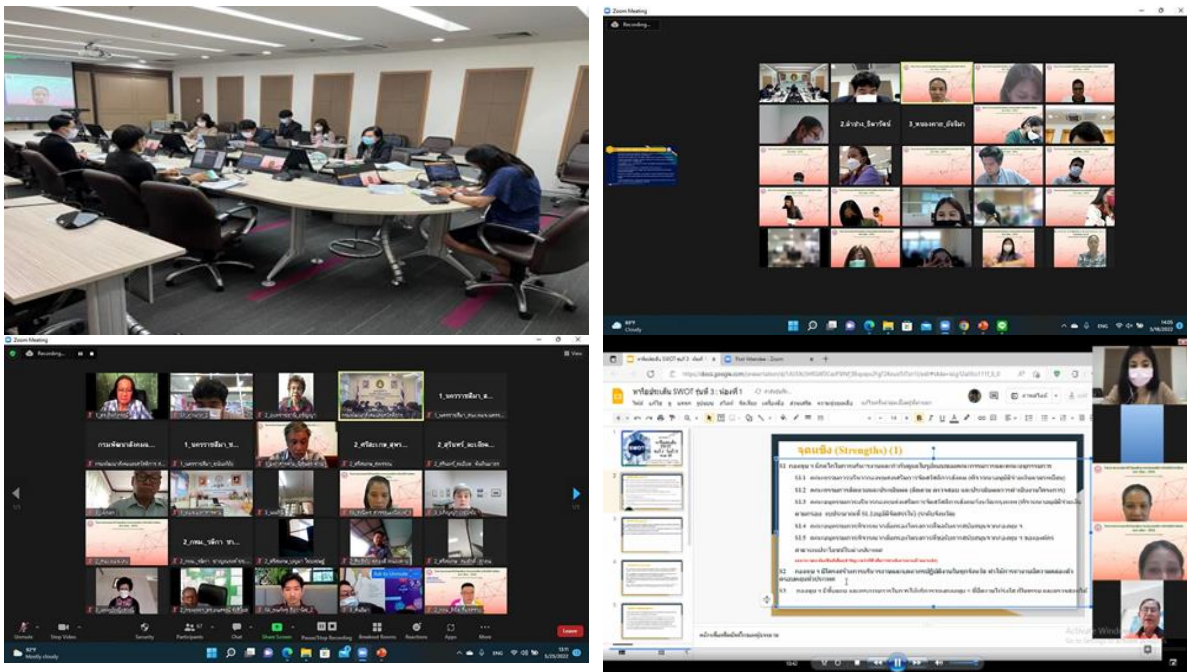
- (๑) เพื่อระดมสมอง (Brainstorm) บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการให้ความเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก ที่นำมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

(๒) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ

ในการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

การประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๑ เพื่อจัดกระบวนการรวบรวม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในหัวข้อ “การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Zoom (ดังภาพที่ ๓-๙) โดยจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐ และ ๒๔ - ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีนางสาวธิดาพร เสาวณะ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ เป็นประธานกล่าวเปิดโครงการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมการประชุมจำนวน ๕ รุ่น ได้แก่

- (๑) รุ่นที่ ๑ พนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จัดประชุมวันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน ๑๐๑ คน
- (๒) รุ่นที่ ๒ ผู้เข้าร่วมเป็นผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์ และผู้แทนองค์กรสวัสดิการสังคม จัดประชุมวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วมประชุม ๑๐๙ คน
- (๓) รุ่นที่ ๓ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด พัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และข้าราชการส่วนภูมิภาคที่รับผิดชอบงานกองทุนฯ รวม ๒๒ จังหวัด จัดประชุมวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน ๗๐ คน
- (๔) รุ่นที่ ๔ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และข้าราชการส่วนภูมิภาคที่รับผิดชอบงานกองทุนฯ รวม ๒๒ จังหวัด จัดประชุมวันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน ๖๕ คน
- (๕) รุ่นที่ ๕ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ คณะอนุกรรมการ กลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และข้าราชการส่วนภูมิภาคที่รับผิดชอบงานกองทุนฯ รวม ๑๖ จังหวัด จัดประชุมวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน ๗๐ คน



ภาพที่ ๓-๙ กิจกรรมการประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๑

โดยกรอบที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) เพื่อที่จะระบุ จุดแข็ง (S-Strengths) และ จุดอ่อน (W-Weaknesses) ขององค์กร ทำการวิเคราะห์ภายใต้หลักการ ๒S ๔M ได้แก่ โครงสร้างและนโยบาย (S๑: Structure and Policy) การบริการและผลผลิต (S๒: Product and Service) บุคลากร (M๑: Man) การเงิน (M๒: Money) วัสดุอุปกรณ์ (M๓: Material) และการบริหารจัดการ (M๔: Management) ซึ่งนับว่าเป็นองค์ประกอบที่ต้องผ่านกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ การควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, ๒๕๕๗) โดยกรอบและประเด็นการพิจารณาสภาพแวดล้อมภายใน ดังภาพที่ ๓-๑๐



ภาพที่ ๓-๑๐ กรอบและประเด็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สำหรับกรอบที่ใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment) ประกอบด้วย โอกาส (O-Opportunities) และอุปสรรค (T-Threats) จะทำการวิเคราะห์ภายใต้หลักการ PEST Analysis ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกในระดับมหภาค อันได้แก่ การเมืองและกฎหมาย(P: Political and Law) เศรษฐกิจ (E: Economic) สังคมและวัฒนธรรม (S: Socio-Cultural) และเทคโนโลยี (T: Technology) โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเหล่านี้อาจก่อให้เกิดโอกาส (Opportunity) หากเป็นปัจจัยที่เอื้อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จและอาจก่อให้เกิดอุปสรรค (Threat) หากปัจจัยนั้น เป็นข้อจำกัดที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จที่มีผลกระทบต่อการดำเนินกิจการขององค์กร ซึ่งกรอบและประเด็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรดังแสดงในภาพที่ ๓-๑๑



ภาพที่ ๓-๑๑ กรอบและประเด็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

๒) กระบวนการดำเนินการประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๑

กระบวนการดำเนินการประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๑ เพื่อให้บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก ที่นำมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ที่ผ่านการพิจารณาร่วมกันมากที่สุด จึงประกอบไปด้วย ๒ กระบวนการที่สำคัญ คือ กระบวนการที่ ๑ ผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาปัจจัย SWOT ร่วมกัน และกระบวนการที่ ๒ ให้คะแนนปัจจัย SWOT ที่ผ่านการพิจารณาแล้วเป็นรายบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

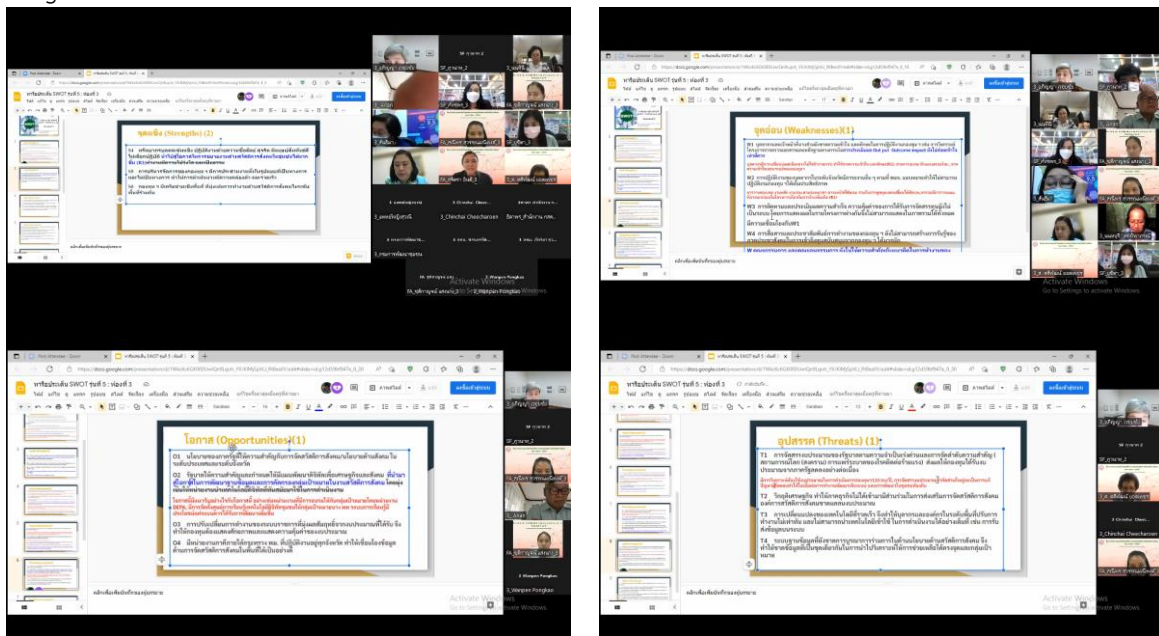
๒.๑) กระบวนการที่ ๑ ผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาปัจจัย SWOT ร่วมกัน

เป็นกระบวนการคัดกรองปัจจัย SWOT โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมระดมได้แสดงความคิดเห็นและพิจารณาร่างสถานการณ์ SWOT ที่ได้จากการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นจุดแข็ง และจุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอก ที่เป็นได้ทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมี ๓ ขั้นตอน คือ ๑) ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันพิจารณาร่างปัจจัย SWOT ๒) ผู้เข้าร่วมประชุมให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย SWOT และ ๓) คัดเลือกปัจจัย SWOT จากเกณฑ์ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมที่ทั้ง ๕ รุ่นเห็นพ้องกันมากที่สุด ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการที่ ๑ คือ ปัจจัย SWOT ขององค์กร ดังแสดงตามภาพที่ ๓-๑๒



ภาพที่ ๓-๑๒ กระบวนการพิจารณาและให้คะแนนความสำคัญของปัจจัย SWOT

ในกระบวนการที่ ๑ นี้ ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันพิจารณาร่างประเด็น SWOT ในเบื้องต้น ซึ่งเป็นประเด็น SWOT ที่ได้กำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ แบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้บริหารของกองทุนฯ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยผู้เข้าร่วมประชุมสามารถแสดงความคิดเห็นและพิจารณาเพิ่มเติม/ตัดออก/คงไว้ ของปัจจัยต่าง ๆ ของ SWOT ซึ่งเป็นการพิจารณาร่วมกันผ่านโปรแกรม Zoom และโปรแกรม Google Slide กลางที่ใช้ในการรวบรวมความคิดเห็น ดังภาพที่ ๓-๑๓



ภาพที่ ๓-๑๓ กระบวนการพิจารณา ปัจจัย SWOT

๒.๒) กระบวนการที่ ๒ ให้คะแนนปัจจัย SWOT ที่ผ่านการพิจารณาแล้วเป็นรายบุคคล

ในกระบวนการนี้ได้นำปัจจัย SWOT ที่ผู้เข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็นทั้ง ๕ รุ่น เห็นพ้องต้องกันมากที่สุด นำมาคัดกรองอีกครั้ง โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องพิจารณาให้คะแนนปัจจัย SWOT เป็นรายบุคคล โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

(๑) เกณฑ์ให้คะแนนปัจจัย SWOT โดยกำหนดให้ผู้เข้าร่วมประชุมให้คะแนนปัจจัย SWOT แต่ละปัจจัยผ่านทาง Google form โดยเกณฑ์การให้คะแนนวัดจากระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย SWOT ๕ ระดับ ดังนี้

- | | |
|---------|----------------------------|
| ๑ คะแนน | หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| ๒ คะแนน | หมายถึง เห็นด้วยน้อย |
| ๓ คะแนน | หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง |
| ๔ คะแนน | หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก |
| ๕ คะแนน | หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด |

(๒) คัดเลือกปัจจัย SWOT จากเกณฑ์ค่าเฉลี่ย

ในขั้นตอนนี้จะนำคะแนนระดับความเห็นด้วยของผู้เข้าร่วมประชุมในขั้นตอนที่ ๒ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจะพิจารณา คะแนนเฉลี่ยร่วมกับค่า S.D. ของปัจจัยในแต่ละข้อ โดยเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนของระดับความเห็นด้วยในปัจจัยสภาพแวดล้อม SWOT มีดังนี้

คะแนนระหว่าง ๑.๐๐-๑.๘๐ แปลว่า เห็นด้วยในระดับต่ำที่สุด

คะแนนระหว่าง ๑.๘๑-๒.๖๐ แปลว่า เห็นด้วยในระดับน้อย

คะแนนระหว่าง ๒.๖๑-๓.๔๐ แปลว่า เห็นด้วยในระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง ๓.๔๑-๔.๒๐ แปลว่า เห็นด้วยในระดับสูง

คะแนนระหว่าง ๔.๒๑-๕.๐๐ แปลว่า เห็นด้วยในระดับสูงที่สุด

ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกปัจจัย SWOT จากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละประเด็นปัจจัย เพื่อพิจารณาหาว่าประเด็นปัจจัยใดบ้างที่ผู้เข้าร่วมฯ เห็นด้วยมาก-มากที่สุด และเป็นไปในทิศทางเดียวกันมากที่สุด โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไว้ ดังนี้

- 1) พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ที่อยู่ในระดับปานกลาง – สูงที่สุด
- 2) พิจารณาจากค่า S.D. โดยจะคัดเลือกปัจจัยที่มีค่า S.D. ไม่เกิน ๑ ซึ่งหมายถึง เป็นปัจจัยที่ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ได้ให้คะแนนในระดับที่ใกล้เคียงกันมากที่สุด หรือหมายถึงเป็นปัจจัยที่ผู้เข้าร่วมเห็นพ้องกันมากที่สุด

ทั้งนี้ ผลลัพธ์จากกระบวนการพิจารณาและให้คะแนนระดับความเห็นด้วยของผู้เข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๑ จะทำให้ได้ปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ที่ผ่านการพิจารณาและถือเป็นปัจจัยที่ผู้เข้าร่วมเห็นพ้องกันมากที่สุด เพื่อให้ได้ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ผู้เข้าร่วมฯ คิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นปัจจัยที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในปัจจุบันที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัย SWOT ที่ถูกคัดเลือกเข้าไปใช้ในการดำเนินการในขั้นตอนของการจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖-พ.ศ. ๒๕๗๐) ในลำดับต่อไป

๓.๑.๓ การประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๒

๑) วัตถุประสงค์ของการจัดประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๒

การจัดประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๒ ถือเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๑๔ – ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ โรงแรมปรีซ์พาลัส กรุงเทพมหานคร โดยมีผู้เข้าร่วมเป็นข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ส่วนกลาง จำนวน ๒๐ คน โดยมีนางสาวธิดาพร เสาวณะ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ เป็นประธานกล่าวเปิดโครงการฯ ดังภาพที่ ๓-๑๔ โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

- (๑) เพื่อร่างกลยุทธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และ เป้าหมายหลัก
- (๒) วิเคราะห์สถานการณ์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ด้วยเทคนิค TOWS Matrix
- (๓) กำหนดแผนงานโครงการในแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมระยะ ๕ ปี การประชุมระดมความคิดเห็น ครั้งที่ ๒



ภาพที่ ๓-๑๔ การประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๒ โครงการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ระหว่างวันที่ ๑๔ – ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ โรงแรมปริ้นซ์พาเลซ กรุงเทพมหานคร

๑) รูปแบบการประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๒

ขั้นตอนที่ ๑ สรุปปัจจัย SWOT ขององค์กร

นำผลลัพธ์จากกระบวนการพิจารณาและให้คะแนนระดับความเห็นด้วยของผู้เข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๑ ในปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ที่ผ่านการพิจารณาและถือเป็นปัจจัยที่ผู้เข้าร่วมเห็นพ้องกันมากที่สุด มาสรุปทำความเข้าใจและปรับประโยคให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขั้นตอนที่ ๒ ยกร่าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอร่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็นได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน โดยพิจารณา

(๑) วิสัยทัศน์ (VISION) คือ สภาพที่ต้องการเป็นในอนาคต วิสัยทัศน์อธิบายถึงทิศทางที่ต้องการจะมุ่งไป สิ่งที่ต้องการจะเป็น หรือภาพลักษณ์ที่ต้องการในอนาคต จุดหมายปลายทางที่หน่วยงานประสงค์จะไปให้ถึง

(๒) พันธกิจ (MISSION) คือ หน้าที่โดยรวมของส่วนราชการ พันธกิจเป็นการตอบคำถามว่า “ส่วนราชการต้องการบรรลุอะไร” พันธกิจจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องปฏิบัติ (ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย) เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ การกำหนดพันธกิจทำให้เราทราบทิศทาง (Direction) และขอบเขตของการดำเนินงานพันธกิจขององค์กร

(๓) ยุทธศาสตร์ หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าประสงค์ของหน่วยงาน (Corporate Goal) ยุทธศาสตร์ที่ดีนั้นจะต้องถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน อันเป็นผลผลิตทางความคิดร่วมกันของสมาชิกในหน่วยงานที่ได้ทำงานร่วมกันหรือจะทำงานร่วมกัน

กระบวนการที่ ๒ ผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาให้น้ำหนัก (Weight) และจัดลำดับ (Ranking) ความสำคัญของปัจจัย SWOT เพื่อนำไปจัดทำกลยุทธ์

เป็นกระบวนการพิจารณาความสำคัญต่อปัจจัยจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือปัจจัย SWOT ที่ได้จากผลลัพธ์จากการประชุมครั้งที่ ๑ โดยการพิจารณาความสำคัญและการจัดลำดับความสำคัญของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคทั้งหมดที่สำคัญมากต่อองค์กรและนำไปสู่การจัดทำยุทธศาสตร์ต่อไป โดยเครื่องมือที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย SWOT ได้แก่ ตารางวิเคราะห์ปัจจัยภายใน - จุดแข็ง จุดอ่อน (Internal Factors Analysis Summary: IFAS) และตารางวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก - โอกาส อุปสรรค (External Factors Analysis Summary: EFAS) ซึ่งเป็นการพิจารณาให้คะแนนใน ๒ มิติ คือ ความสำคัญต่อภารกิจ (Importance)/น้ำหนัก (Weight) และความสามารถในการบริหาร(Manageability)/ระดับ (Rating) ซึ่งในกระบวนการนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ คือ

ขั้นตอนที่ ๑ จัดทำแบบฟอร์มการพิจารณาให้น้ำหนัก (Weight) และจัดลำดับ (Ranking) ความสำคัญของปัจจัย SWOT

ในขั้นตอนนี้จะจัดทำแบบฟอร์มกำหนดไว้ในแต่ละด้าน เพื่อเป็นกรอบในการคิดและให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใส่ตัวเลขที่เป็นการให้ค่าความสำคัญต่อภารกิจ (Importance)/น้ำหนัก (Weight) และจัดลำดับ (Ranking) ให้น้ำหนัก (Weight) และจัดลำดับ (Ranking) สำหรับปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่เป็นปัจจัยภายใน (Internal Factor Analysis Summary: IFAS) ดังตารางที่ ๓-๓

ตารางที่ ๓-๓ สรุปปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่เป็นปัจจัยภายใน (Internal Factor Analysis Summary: IFAS)

ปัจจัย SW (๑)	น้ำหนัก (Weight) (๒)	อันดับ (Rating) ความสามารถในการรับมือปัจจัยภายใน (๓)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (Weighted Score) (๔)	ข้อเสนอแนะ (๕)
จุดแข็ง (Strengths)				
S๑.....				
S๒.....				
ผลรวมของปัจจัย S จะต้องเท่ากับ ๐.๕**	๐.๕			
จุดอ่อน (Weaknesses)				
W๑.....				
W๒.....				
ผลรวมของปัจจัย W จะต้องเท่ากับ ๐.๕**	๐.๕			
รวมทั้งหมด (SW) ต้องเท่ากับ ๑	๑.๐			

หมายเหตุ:

คอลัมน์ที่ (๑) แสดงปัจจัยภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน)

คอลัมน์ที่ (๒) แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละปัจจัยว่า มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด โดยน้ำหนักรวมของปัจจัยภายในมีค่าเท่ากับ ๑.๐๐ โดยเกณฑ์ในการพิจารณาค่าน้ำหนัก คือ

น้ำหนัก ๐.๑-๐.๓ : เร่งด่วนมาก (นโยบายของภาครัฐ/นโยบายจากคณะกรรมการหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กร)

น้ำหนัก ๐.๐๕- <๐.๑ : เร่งด่วน (เป็นไปเพื่อเพิ่มศักยภาพภายในขององค์กร มีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินการ)

น้ำหนัก < ๐.๐๕ : ไม่เร่งด่วน (ไม่มีการกำหนดทรัพยากรเพื่อบริหารจัดการ/อยู่นอกเหนือการควบคุม)

คอลัมน์ที่ (๓) แสดงระดับความสามารถขององค์กร เป็นการให้คะแนนตามความเห็น ใน ระดับ ๑ ถึง ๕

กรณีจุดแข็ง ปัจจัยนั้นมีผลต่อองค์กรมากน้อยในระดับใด และมีความสามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งได้ในระดับใด

กรณีจุดอ่อน ปัจจัยนั้นมีผลต่อองค์กรมากน้อยในระดับใด และมีความสามารถในการ รับมือได้ดีในระดับใด

คอลัมน์ที่ (๔) คะแนนรวมเกิดจากการนำตัวเลขในคอลัมน์ที่ (๒) และ (๓) มาคูณกัน

คอลัมน์ที่ (๕) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงกลยุทธ์แต่ละปัจจัย

สำหรับการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยภายนอก ในตาราง EFAS พร้อมเกณฑ์การพิจารณา ดังตารางที่ ๓-๔

ตารางที่ ๓-๔ สรุปปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่เป็นปัจจัยภายนอก (External Factor Analysis Summary: EFAS)

ปัจจัย OT (๑)	น้ำหนัก (Weight) (๒)	อันดับ (Rating) ความสามารถในการรับมือปัจจัยภายใน (๓)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (Weighted Score) (๔)	ข้อเสนอแนะ (๕)
โอกาส (Opportunities)				
O๑.....				
O๒.....				
ผลรวมของปัจจัย O จะต้องเท่ากับ ๐.๕**	๐.๕			
อุปสรรค (Threats)				
T๑.....				
T๒.....				
ผลรวมของปัจจัย T จะต้องเท่ากับ ๐.๕**	๐.๕			
รวมทั้งหมด (OT) ต้องเท่ากับ ๑	๑.๐			

หมายเหตุ:

คอลัมน์ที่ (๑) แสดงรายการปัจจัยภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)

คอลัมน์ที่ (๒) แสดงค่าน้ำหนักของแต่ละปัจจัยว่า มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด โดยน้ำหนักรวมของปัจจัยภายนอกมีค่าเท่ากับ ๑.๐๐ โดยเกณฑ์ในการพิจารณาค่าน้ำหนัก คือ

น้ำหนัก ๐.๑-๐.๓ : แรงค่อนข้างมาก (นโยบายของภาครัฐ / นโยบายจากคณะกรรมการหรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กร)

น้ำหนัก ๐.๐๕- <๐.๑ : แรงค่อนข้างน้อย (เป็นไปเพื่อเพิ่มศักยภาพภายในขององค์กร มีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินการ)

น้ำหนัก < ๐.๐๕ : ไม่แรง (ไม่มีการกำหนดทรัพยากรเพื่อบริหารจัดการ / อยู่นอกเหนือการควบคุม)

คอลัมน์ที่ (๓) แสดงระดับความสามารถขององค์กร เป็นการให้คะแนนตามความเห็น ในระดับ ๑ ถึง ๕

กรณีโอกาส ปัจจัยนั้นมีผลกระทบต่อองค์กรมากน้อยในระดับใดและมีความสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสได้ในระดับใด

กรณีอุปสรรค ปัจจัยนั้นมีผลกระทบต่อองค์กรมากน้อยในระดับใดและมีความสามารถในการรับมือได้ดีในระดับใด

คอลัมน์ที่ (๔) คะแนนรวมเกิดจากการนำเลขในคอลัมน์ที่ (๒) และ (๓) มาคูณกัน

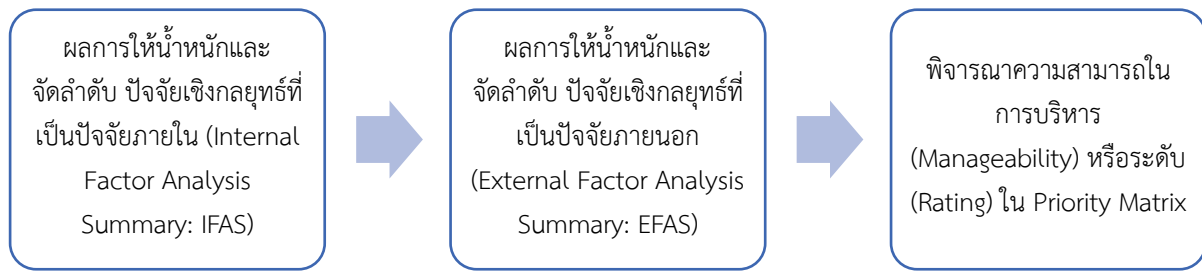
คอลัมน์ที่ (๕) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงกลยุทธ์แต่ละปัจจัย

ขั้นตอนที่ ๒ ผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาให้น้ำหนัก (Weight) และจัดลำดับ (Rating) ความสำคัญของปัจจัย SWOT

ในขั้นตอนนี้ จะเป็นการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อหาฉันทามติในการพิจารณาให้น้ำหนักและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย SWOT เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ของแผนพัฒนาฯ โดยผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาค่าน้ำหนักและจัดลำดับความสำคัญต่อปัจจัย SWOT ร่วมกัน

๒.๒) นำเสนอผลการให้น้ำหนักความสำคัญปัจจัย SWOT

ผลการให้น้ำหนักและจัดลำดับ ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่เป็นปัจจัยภายใน (Internal Factor Analysis Summary: IFAS) ผลการให้น้ำหนักและจัดลำดับ ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่เป็นปัจจัยภายนอก (External Factor Analysis Summary: EFAS) และ พิจารณาความสามารถในการบริหาร (Manageability) หรือระดับ (Rating) ใน Priority Matrix ดังแสดงลำดับการนำเสนอในภาพที่ ๓-๑๕



ภาพที่ ๓-๑๕ ลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์จากการให้น้ำหนักความสำคัญปัจจัย SWOT

กระบวนการที่ ๓ นำเสนอกลยุทธ์ โดยเทคนิค TOWS Matrix และแผนที่ยุทธศาสตร์

การกำหนดกลยุทธ์ โดย TOWS Matrix เป็นการนำปัจจัย S-W-O-T จากตาราง IFAS และ EFAS มาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบเมทริกซ์โดยใช้ตารางที่เรียกว่า TOWS Matrix ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจากการจับคู่ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายในและปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอก ที่ทำให้เกิดกลยุทธ์ ๔ รูปแบบ (ตารางที่ ๓-๕)

ตารางที่ ๓-๕ การกำหนดกลยุทธ์โดย TOWS Matrix

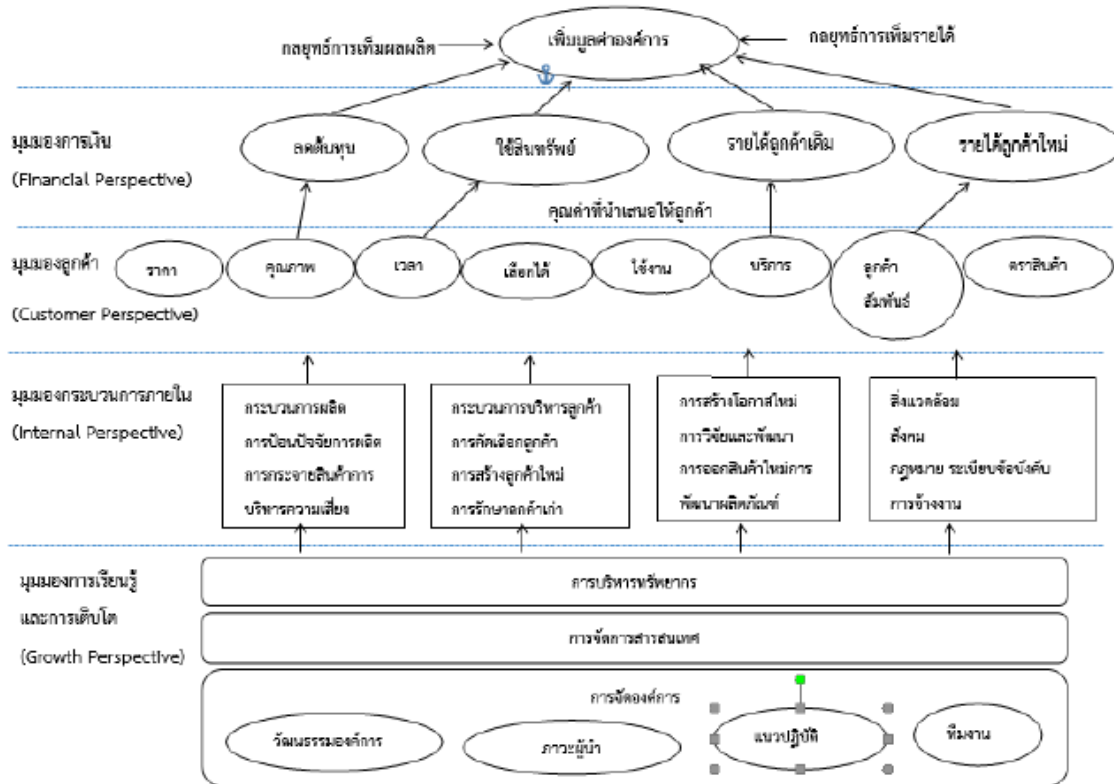
ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ สภาพแวดล้อมภายใน	ปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง (S) (มาจากตาราง IFAS)	ปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน (W) (มาจากตาราง IFAS)
ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ สภาพแวดล้อมภายนอก	กลยุทธ์ SO กำหนดกลยุทธ์ที่ใช้จุดแข็งเพื่อแสวงหาโอกาส	กลยุทธ์ WO กำหนดกลยุทธ์เพื่อลดจุดอ่อนและแสวงหาโอกาส
ปัจจัยที่เป็นโอกาส (O) (มาจากตาราง EFAS)	กลยุทธ์ ST กำหนดกลยุทธ์ที่ใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค	กลยุทธ์ WT กำหนดเพื่อลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค
ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค (T) (มาจากตาราง EFAS)		

ที่มา : ปรับปรุงจาก Wheeien and Hunger (๑๙๙๘)

นำกลยุทธ์ที่ได้จากตาราง TOWS Matrix มากำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงานโครงการที่จะบรรจุในแผนพัฒนากองทุน ฯ และแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยใช้เครื่องมือ Balanced Scorecard (BSC) ซึ่งเป็นควบคุมกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติชี้วัดในหลายมุมมองที่สำคัญต่อความสำเร็จของการวัดประเมินผลธุรกิจ จุดเริ่มต้น คือ Kaplan and Norton (๑๙๙๖) เสนอแนวคิด ๔ มุมมองได้แก่ (๑) มุมมองด้านลูกค้า (๒)

ภายใต้แต่ละมุมมองของคำรับรองการปฏิบัติราชการ จะประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดในแต่ละเป้าประสงค์ เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดแต่ละตัว รวมถึงแนวทางในการดำเนินงาน หลังจากมีการจัดทำดัชนีความสมดุลในแต่ละมุมมองแล้ว ขั้นตอนต่อมา คือ การจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล (Cause-and Effect Relationship) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ (Outcome) ที่องค์กรปรารถนา ใน ๔ มุมมองของ BSC

อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Kaplan and Norton, ๒๐๐๔) ทำให้ทุกคนในองค์กรทราบว่าอะไรคือสิ่งที่จะต้องทำเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ (พสุ เดชะรินทร์ และคณะ, ๒๕๔๗) ซึ่งการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ด้านต่าง ๆ ดังแสดงความสัมพันธ์ในภาพที่ ๓-๑๖



ภาพที่ ๓-๑๖ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map)

ที่มา : แนวคิด Kaplan, R.S. and D.P. Norton (๒๐๐๐) The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment, Harvard Business School Press

สำหรับองค์กรภาครัฐนั้นได้ปรับมุมมองดั้งเดิมของเทคนิค BSC ให้เหมาะสมกับระบบราชการไทยมากขึ้น (พสุ เดชะรินทร์, ๒๕๔๘) ซึ่งประกอบด้วย ๔ มุมมองดังนี้

มุมมองที่ ๑ ด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจ (Run the Business) มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามงบประมาณมาดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนและผู้รับบริการ

มุมมองที่ ๒ ด้านคุณภาพการให้บริการ (Serve the Customer) มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงความสำคัญกับผู้รับบริการให้บริการที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

มุมมองที่ ๓ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ (Manage Resources) มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น การลดค่าใช้จ่าย การลดระยะเวลาการให้บริการ และความคุ้มค่าของการใช้เงิน เป็นต้น

มุมมองที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร (Capacity Building) มีหลักการให้ส่วนราชการแสดงความสามารถในการเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การลดอัตรากำลัง หรือการจัดสรรอัตรากำลังให้คุ้มค่า การมอบอำนาจการตัดสินใจ การอนุมัติ อนุญาต ไปยังระดับปฏิบัติการ การนาระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้งาน

๓.๑.๔ การประชุมระดมความคิดเห็น ครั้งที่ ๓

๑) วัตถุประสงค์ของการจัดประชุม

การประชุมระดมความคิดเห็น ครั้งที่ ๓ โดยเชิญตัวแทนบุคลากรในสังกัดกระทรวงคมนาคมเข้าร่วมประชุมเพื่อให้ความเห็นต่อร่าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการดิจิทัล ซึ่งจะทำให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ต่อไป

การประชุมครั้งนี้จัดขึ้นเมื่อวันศุกร์ที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ศูนย์ปฏิบัติการ ชั้น ๕ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยนายอนุกุล ปิตแก้ว อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มอบหมายให้ นายกิตติ อินทรกุล รองอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เป็นประธานเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอร่างแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้โครงการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ครั้งที่ ๓ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Cloud Meetings)

วัตถุประสงค์

- (๑) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกองทุน ฯ
- (๒) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ในการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุน ฯ
- (๓) เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

กลุ่มเป้าหมาย

- (๑) คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- (๒) คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน ฯ
- (๓) คณะอนุกรรมการกลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุน ฯ
- (๔) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุน ฯ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
- (๕) ผู้แทนองค์กรสวัสดิการสังคม
- (๖) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
- (๗) ข้าราชการและพนักงานกองทุน ฯ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)



ภาพที่ ๓-๑๗ การประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๓

โครงการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒) รูปแบบการจัดประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๓

การดำเนินการประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๓ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นต่อร่าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จึงประกอบไปด้วย ๓ ขั้นตอน คือ (๑) นำเสนอผลการวิเคราะห์และการให้น้ำหนักความสำคัญปัจจัย SWOT (๒) นำเสนอกกลยุทธ์ โดยเทคนิค TOWS Matrix และแผนที่ยุทธศาสตร์ และ (๓) นำเสนอร่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) นำเสนอผลการวิเคราะห์และการให้น้ำหนักความสำคัญปัจจัย SWOT

ทางโครงการ ฯ นำเสนอขั้นตอนการจัดทำร่างแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) รวมถึงภาพรวมกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ SWOT analysis และการให้น้ำหนักและจัดลำดับความสำคัญต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน - ภายนอก ที่นำมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) แต่ละปัจจัยให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นเพื่อนำไปสู่จัดทำกลยุทธ์

(๒) นำเสนอกกลยุทธ์ โดยเทคนิค TOWS Matrix และแผนที่ยุทธศาสตร์

นำเสนอกกลยุทธ์หรือ สิ่งที่ต้องการอยากจะเป็นภายใต้ปัจจัย SWOT ที่ผ่านการคัดเลือกโดยความเห็นพ้องต้องกันและการให้ลำดับความสำคัญจากการวิเคราะห์ด้วยตารางปัจจัยเชิงกลยุทธ์ IFAS และ EFAS โดยในการกำหนดทางเลือกกลยุทธ์นี้จะใช้เทคนิค TOWS Matrix ในการกำหนดกลยุทธ์ โดยการจับคู่ปัจจัย SWOT ทำให้เกิดกลยุทธ์ ๔ กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ ๑: S-O กลยุทธ์เชิงรุก ที่เกิดจากการจับคู่ของจุดแข็งและโอกาส กลยุทธ์ที่ ๒: W-O กลยุทธ์เชิงแก้ไข ที่เกิดจากการจับคู่ของจุดอ่อนและโอกาส กลยุทธ์ที่ ๓: S-T กลยุทธ์เชิงป้องกัน ที่เกิดจากการจับคู่ของจุดแข็งและอุปสรรค กลยุทธ์ที่ ๔: W-T กลยุทธ์เชิงรับ ที่เกิดจากการจับคู่ของจุดอ่อนและอุปสรรค และนำกลยุทธ์ที่ได้จากตาราง TOWS Matrix มากำหนดเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดย BSC ทั้ง ๔ มุมมอง และนำเสนอแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของสิ่งที่ต้องการบรรลุ (Objective) ในเชิงความเชื่อมโยงเหตุและผล

(๓) นำเสนอร่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ

ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอร่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ Flagship ของแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมระดมความคิดเห็นได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน รวมทั้งจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงโครงการ/แผนงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับร่างแผนฯ ต่อไป

๓.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

๓.๒.๑ สรุปปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกและคัดกรองแล้ว นำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลสนับสนุนแต่ละปัจจัยจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมมีทั้งหมด ๕ ปัจจัย ได้แก่ ๑) กองทุนมีการบริหารงานและกำกับดูแลในรูปแบบของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ทำให้มีกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมโดยองค์กรภาคประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๒) กองทุน ฯ มีโครงสร้างการบริหารงานและบุคลากรปฏิบัติงานในทุกจังหวัด ทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและ

ครอบคลุมทั่วประเทศ (ซึ่งเป็นการลงทุนในการส่งเสริมโอกาสงานด้านสวัสดิการสังคมให้เข้าไปในพื้นที่ชุมชนได้มากขึ้น) ๓) กองทุน ฯ มีการบริหารงานโดยยึดกฎ ระเบียบของกองทุนเป็นหลัก ทำให้ขั้นตอน และกระบวนการในการบริหารจัดการมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ๔) กองทุน ฯ มีเครือข่ายการทำงานด้านสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่ร่วมกันทุกระดับพื้นที่ (จังหวัด ท้องถิ่น องค์กร ฯ) ทำให้การทำงานด้านสวัสดิการสังคมมีความเข้มแข็ง ๕) ทรัพยากรบุคคลทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงคณะกรรมการ และหน่วยงานระดับพื้นที่ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ โดยปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง และข้อมูลสนับสนุนประกอบการวิเคราะห์ ดังตารางที่ ๓-๖

ตารางที่ ๓-๖ จุดแข็ง (Strengths) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและข้อมูลสนับสนุน

จุดแข็ง (Strength)	ข้อมูลสนับสนุน
S๑ กองทุน ฯ มีการบริหารงานและกำกับดูแลในรูปแบบของคณะกรรมการและคณะกรรมการ ทำให้มีกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมโดยองค์กรภาคประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	- มีคณะกรรมการบริหารกองทุนกำกับดูแลการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ และมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนในการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานผลการปฏิบัติงานของกองทุน ฯ อันจะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทย และเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
S๒ กองทุน ฯ มีโครงสร้างการบริหารงานและบุคลากรปฏิบัติงานในทุกจังหวัด ทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและครอบคลุมทั่วประเทศ (ซึ่งเป็นการลงทุนในการส่งเสริมโอกาสงานด้านสวัสดิการสังคมให้เข้าไปในพื้นที่ชุมชนได้มากขึ้น)	- มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
S๓ กองทุน ฯ มีการบริหารงานโดยยึดกฎ ระเบียบของกองทุนเป็นหลัก ทำให้ขั้นตอน และกระบวนการในการบริหารจัดการมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	- มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ - มีกระบวนการ กลั่นกรอง พิจารณา ในการขอรับสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
S๔ กองทุน ฯ มีเครือข่ายการทำงานด้านสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่ร่วมกันทุกระดับพื้นที่ (จังหวัด ท้องถิ่น องค์กร ฯ) ทำให้การทำงานด้านสวัสดิการสังคมมีความเข้มแข็ง	- องค์กรสาธารณประโยชน์ คือ มูลนิธิ สมาคม หรือองค์กรภาคเอกชน ที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคม และได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - องค์กรสวัสดิการชุมชน องค์กรภาคประชาชน ที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ

จุดแข็ง (Strength)	ข้อมูลสนับสนุน
	สังคมให้แก่สมาชิกในชุมชน และได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - หน่วยงานของรัฐ ที่ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม เช่น กระทรวง กรม จังหวัด อำเภอ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
S๕ ทรัพยากรบุคคลทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงคณะอนุกรรมการ และหน่วยงานระดับพื้นที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ	- ทรัพยากรบุคคลทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีประสบการณ์ ความเข้มแข็ง และความอดทนต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อการพัฒนาสังคมอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมมีทั้งหมด ๕ ปัจจัย ได้แก่ ๑) บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุน ฯ ไม่เพียงพอ เช่น การวิเคราะห์โครงการ การตรวจเอกสารและหลักฐานทางการเงิน การประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบ (Output, Outcome, Impact) ๒) การติดตามและประเมินผลความสำเร็จไม่ชัดเจน การกำหนดตัวชี้วัดเป็นนามธรรม และความคุ้มค่าของการได้รับการจัดสรรทุนยังไม่เป็นระบบ รวมถึงขาดการประมวลผลในระดับต่าง ๆ ทำให้ไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำไปสู่การขับเคลื่อนเชิงนโยบายของกองทุน ฯ ในภาพรวมได้ ๓) แหล่งรายได้จากการจัดสรรงบประมาณภาครัฐเพียงแหล่งเดียว มีจำกัด และไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการดำเนินงาน ๔) การดำเนินงานยังไม่ได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วมากนัก ๕) คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของกองทุนฯ ยังขาดการทำงานบูรณาการร่วมกัน ปฏิบัติงานแบบแยกส่วน ขาดการสร้างการรับรู้เป้าหมายการจัดสวัสดิการสังคมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การประมวลผลและวางทิศทางการดำเนินงานร่วมกันโดยปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนและข้อมูลสนับสนุนประกอบการวิเคราะห์ ดังตารางที่ ๓-๗

ตารางที่ ๓-๗ จุดอ่อน (Weakness) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและข้อมูลสนับสนุน

จุดอ่อน (Weakness)	ข้อมูลสนับสนุน
W๑ บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุน ฯ ไม่เพียงพอ เช่น การวิเคราะห์โครงการ การตรวจเอกสารและหลักฐานทางการเงิน การประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบ (Output, Outcome, Impact)	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อวิธีการปฏิบัติที่ไม่เท่ากัน
W๒ การติดตามและประเมินผลความสำเร็จไม่ชัดเจน การกำหนดตัวชี้วัดเป็นนามธรรมและความคุ้มค่าของการได้รับการจัดสรรทุนยังไม่เป็นระบบ รวมถึงขาดการประมวลผลในระดับต่าง ๆ ทำให้ไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำไปสู่การขับเคลื่อนเชิงนโยบายของกองทุน ฯ ในภาพรวมได้	- โครงการที่ได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในประเทศไทย โดยใช้ แบบติดตามและประเมินผลโครงการ ที่ได้รับเงินกองทุน ฯ (แบบ กสส.๐๔) โดยคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนและข้าราชการและ

จุดอ่อน (Weakness)	ข้อมูลสนับสนุน
	พนักงานกองทุนที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลโครงการ - โครงการที่ได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในต่างประเทศ จะติดตามและประเมินผลโครงการจากแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินของโครงการที่ได้รับการสนับสนุน (แบบ กสส. ๐๓) โดยข้าราชการและพนักงานกองทุน ฯ เท่านั้น
W๓ แหล่งรายได้จากการจัดสรรงบประมาณภาครัฐเพียงแหล่งเดียว มีจำกัด และไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการดำเนินงาน	- ได้รับงบประมาณจากการสนับสนุนจากรัฐบาลทุกปีงบประมาณ โดยต้องจัดสรรใช้ในการบริหารภายในและจัดสรรเป็นทุนสนับสนุน
W๔ การดำเนินงานยังไม่ได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วมากนัก	- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกำลังพัฒนานำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในหน่วยงานมากขึ้น แต่ยังไม่สามารถนำมาใช้ได้อย่างเต็มที่ และความพร้อมของอุปกรณ์ที่ต้องใช้ร่วมกันในระดับจังหวัดนั้นมีความแตกต่างกัน - องค์กรในระดับพื้นที่ไม่มีความพร้อมในการนำใช้เทคโนโลยีมากนัก
W๕ คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของกองทุน ฯ ยังขาดการทำงานบูรณาการร่วมกัน ปฏิบัติงานแบบแยกส่วน ขาดการสร้างการรับรู้เป้าหมายการจัดสวัสดิการสังคมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การประมวลผลและวางทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน	- เวที ประชุม เพื่อพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์และหารือแนวทางประเด็นสังคมในระดับคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของกองทุน ฯ ยังน้อย

โอกาส (Opportunities) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมมีทั้งหมด ๕ ปัจจัย ได้แก่ ๑) นโยบายของภาครัฐให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสังคม/นโยบายด้านสังคม ทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด ๒) รัฐบาลให้ความสำคัญและกำหนดให้มีแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่นำมาสู่โอกาสในการพัฒนาฐานข้อมูลและการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายในงานสวัสดิการสังคม ๓) การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในระดับจังหวัดเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานด้านสวัสดิการสังคมให้มีความเข้มแข็งและขยายพื้นที่อันจะเป็นฐานกำลังในการพัฒนางานสวัสดิการสังคมมากขึ้น ๔) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์ สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์ การประสานงานและติดตามผลการดำเนินงานของกองทุน ฯ ได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ๕) จำนวนองค์กรสวัสดิการสังคมที่มีการขอจัดรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์/องค์กรสวัสดิการชุมชน มีจำนวนมากส่งผลให้มีองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมด้านการจัดสวัสดิการสังคมมากขึ้นโดยปัจจัยที่เป็นโอกาสและข้อมูลสนับสนุนประกอบการวิเคราะห์ ดังตารางที่ ๓-๘

ตารางที่ ๓-๘ โอกาส (Opportunities) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและข้อมูลสนับสนุน

โอกาส (Opportunities)	ข้อมูลสนับสนุน
๐๑ นโยบายของภาครัฐให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสังคม/นโยบายด้านสังคม ทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด	- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมายความว่า ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม โดยการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของครัวเรือนยากจน ทั้งในด้านการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ และการช่วยเหลือให้เด็กจากครัวเรือนยากจนได้รับการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการจัดความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตแก่คนไทยทุกช่วงวัย
๐๒ รัฐบาลให้ความสำคัญและกำหนดให้มีแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่นำมาสู่โอกาสในการพัฒนาฐานข้อมูลและการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายในงานสวัสดิการสังคม	- แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ โดยมีกรอบการพัฒนาโครงสร้างระบบนิเวศพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศ ๗ องค์ประกอบที่เชื่อมโยงกัน (การพัฒนาที่เป็นพื้นฐาน การพัฒนานวัตกรรมรัฐบาลดิจิทัล การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล การให้บริการประชาชนผ่านแพลตฟอร์มกลาง บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จ การปรับกระบวนการให้บริการภาครัฐ การวิเคราะห์ข้อมูล และภาคร่วมดำเนินการ)
๐๓ การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในระดับจังหวัดเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานด้านสวัสดิการสังคมให้มีความเข้มแข็งและขยายพื้นที่ อันจะเป็นฐานกำลังในการพัฒนางานสวัสดิการสังคมมากขึ้น	- หน่วยงานของรัฐ ที่ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม เช่น กระทรวง กรม จังหวัด อำเภอ องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ - ภาคประชาสังคมในท้องถิ่น
๐๔ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์ สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์ การประสานงานและติดตามผลการดำเนินงานของกองทุน ฯ ได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น	- ปัจจุบันมีการเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนำมาใช้มากขึ้น และเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในยุคดิจิทัล ทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในภาคประชาชนและภาคเอกชน
๐๕ จำนวนองค์การสวัสดิการสังคมที่มีการขอจดรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์/องค์กรสวัสดิการชุมชน มีจำนวนมากส่งผลให้มีองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมด้านการจัดสวัสดิการสังคมมากขึ้น	- จำนวนองค์การสวัสดิการสังคมที่ได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

อุปสรรค (Threats) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมมีทั้งหมด ๕ ปัจจัย ได้แก่ ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลตามความจำเป็นเร่งด่วนและการจัดลำดับความสำคัญ (เช่น สถานการณ์โลก (สงคราม) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง) ส่งผลให้กองทุน ฯ ได้รับงบประมาณจากภาครัฐลดลงอย่างต่อเนื่อง ๒) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรและองค์กรในระดับพื้นที่ปรับการทำงานไม่เท่าทัน และไม่สามารถนำเทคโนโลยีเข้าใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ (เช่น การรับส่งข้อมูลบนระบบ) ๓) ระบบฐานข้อมูลด้านนโยบายสวัสดิการสังคมของประเทศยังขาดการบูรณาการร่วมกัน ทำให้ไม่มีชุดข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ร่วมกันในการวิเคราะห์และให้การช่วยเหลือได้ตรงจุดและกลุ่มเป้าหมาย ๔) ความเข้าใจต่องานสวัสดิการสังคมขององค์กรภาคีเครือข่าย ไม่ชัดเจน ส่งผลให้ความสนใจและความร่วมมือลดน้อยลง และส่งผลต่อทิศทางการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่ ๕) ตัวชี้วัดในการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ไม่สามารถสร้างระบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม มีผลทำให้องค์กรภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมลดน้อยลง โดยปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและข้อมูลสนับสนุนประกอบการวิเคราะห์ ดังตารางที่ ๓-๙

ตารางที่ ๓-๙ อุปสรรค (Threats) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและข้อมูลสนับสนุน

อุปสรรค (Threats)	ข้อมูลสนับสนุน
T๑ การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลตามความจำเป็นเร่งด่วนและการจัดลำดับความสำคัญ (เช่น สถานการณ์โลก (สงคราม) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง) ส่งผลให้กองทุน ฯ ได้รับงบประมาณจากภาครัฐลดลงอย่างต่อเนื่อง	- สถานการณ์โลก (สงคราม) และการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงในปัจจุบัน จึงต้องจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน เนื่องจากทรัพยากรของประเทศมีจำกัด
T๒ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรและองค์กรในระดับพื้นที่ปรับการทำงานไม่เท่าทัน และไม่สามารถนำเทคโนโลยีเข้าใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ (เช่น การรับส่งข้อมูลบนระบบ)	- การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีบทบาทสำคัญในช่วง ๕ ปีข้างหน้า ได้แก่ เทคโนโลยีสื่อสารที่มีความเร็ว และคุณภาพสูง มาก (New Communications Technology) เทคโนโลยีอุปกรณ์เคลื่อนที่เพื่อการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตแบบทุกที่ทุกเวลา (Mobile/ Wearable Computing) เทคโนโลยีการประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) เทคโนโลยีการเชื่อมต่อของสรรพสิ่ง (Internet of Things)
T๓ ระบบฐานข้อมูลด้านนโยบายสวัสดิการสังคมของประเทศยังขาดการบูรณาการร่วมกัน ทำให้ไม่มีชุดข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ร่วมกันในการวิเคราะห์และให้การช่วยเหลือได้ตรงจุดและกลุ่มเป้าหมาย	- หน่วยงานระดับกระทรวงมีการพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนด้านการลงทุน ระบบงาน และขาดการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ
T๔ ความเข้าใจต่องานสวัสดิการสังคมขององค์กรภาคีเครือข่าย ไม่ชัดเจน ส่งผลให้ความสนใจและ	

อุปสรรค (Threats)	ข้อมูลสนับสนุน
ความร่วมมือลดน้อยลง และส่งผลกระทบต่อทิศทางนโยบายการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่	
T๕ ตัวชี้วัดในการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ไม่สามารถสร้างระบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม มีผลทำให้องค์กรภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมลดน้อยลง	

สรุปปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ในรูปแบบตาราง SWOT Matrix ได้ตามตารางที่ ๓-๑๐

ตารางที่ ๓-๑๐ สรุปปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร (SW Factors)	
ปัจจัยจุดแข็ง (Strengths)	ปัจจัยจุดอ่อน (Weaknesses)
S๑ กองทุน ฯ มีการบริหารงานและกำกับดูแลในรูปแบบของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ทำให้มีกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมโดยองค์กรภาคประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ S๒ กองทุน ฯ มีโครงสร้างการบริหารงานและบุคลากรปฏิบัติงานในทุกจังหวัด ทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและครอบคลุมทั่วประเทศ (ซึ่งเป็นการลงทุนในการส่งเสริมโอกาสงานด้านสวัสดิการสังคมให้เข้าไปในพื้นที่ชุมชนได้มากขึ้น) S๓ กองทุน ฯ มีการบริหารงานโดยยึดกฎ ระเบียบของกองทุนเป็นหลัก ทำให้ขั้นตอน และกระบวนการในการบริหารจัดการมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ S๔ กองทุน ฯ มีเครือข่ายการทำงานด้านสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่ที่ร่วมกันทุกระดับพื้นที่ (จังหวัด ท้องถิ่น องค์กร ฯ) ทำให้การทำงานด้านสวัสดิการสังคมมีความเข้มแข็ง S๕ ทรัพยากรบุคคลทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงคณะอนุกรรมการ และหน่วยงานระดับพื้นที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ	W๑ บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุน ฯ ไม่เพียงพอ เช่น การวิเคราะห์โครงการ การตรวจเอกสารและหลักฐานทางการเงิน การประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบ (Output, Outcome, Impact) W๒ การติดตามและประเมินผลความสำเร็จไม่ชัดเจน การกำหนดตัวชี้วัดเป็นนามธรรมและความคุ้มค่าของการได้รับการจัดสรรทุนยังไม่เป็นระบบ รวมถึงขาดการประมวลผลในระดับต่างๆ ทำให้ไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำไปสู่การขับเคลื่อนเชิงนโยบายของกองทุน ฯ ในภาพรวมได้ W๓ แหล่งรายได้จากการจัดสรรงบประมาณภาครัฐเพียงแหล่งเดียว มีจำกัด และไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการดำเนินงาน W๔ การดำเนินงานยังไม่ได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วมากนัก W๕ คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของกองทุน ฯ ยังขาดการทำงานบูรณาการร่วมกัน ปฏิบัติงานแบบแยกส่วน ขาดการสร้างการรับรู้ เป้าหมายการจัดสวัสดิการสังคมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การประมวลผลและวางทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน

สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร (OT Factors)	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
O๑ นโยบายของภาครัฐให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสังคม/นโยบายด้านสังคม ทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด O๒ รัฐบาลให้ความสำคัญและกำหนดให้มีแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่นำมาสู่โอกาสในการพัฒนาฐานข้อมูลและการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายในงานสวัสดิการสังคม O๓ การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในระดับจังหวัดเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานด้านสวัสดิการสังคมให้มีความเข้มแข็งและขยายพื้นที่ อันจะเป็นฐานกำลังในการพัฒนางานสวัสดิการสังคมมากขึ้น O๔ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์ สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์ การประสานงานและติดตามผลการดำเนินงานของกองทุน ฯ ได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น O๕ จำนวนองค์กรสวัสดิการสังคมที่มีการขอจดรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์/องค์กรสวัสดิการชุมชน มีจำนวนมากส่งผลให้องค์กรเข้ามามีส่วนร่วมด้านการจัดสวัสดิการสังคมมากขึ้น	T๑ การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลตามความจำเป็นเร่งด่วนและการจัดลำดับความสำคัญ (เช่น สถานการณ์โลก (สงคราม) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง) ส่งผลให้กองทุน ฯ ได้รับงบประมาณจากภาครัฐลดลงอย่างต่อเนื่อง T๒ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรและองค์กรในระดับพื้นที่ปรับการทำงานไม่เท่าทัน และไม่สามารถนำเทคโนโลยีเข้าใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ (เช่น การรับส่งข้อมูลบนระบบ) T๓ ระบบฐานข้อมูลด้านนโยบายสวัสดิการสังคมของประเทศยังขาดการบูรณาการร่วมกัน ทำให้ไม่มีชุดข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ร่วมกันในการวิเคราะห์ และให้การช่วยเหลือได้ตรงจุดและกลุ่มเป้าหมาย T๔ ความเข้าใจต่องานสวัสดิการสังคมขององค์กรภาคีเครือข่าย ไม่ชัดเจน ส่งผลให้ความสนใจและความร่วมมือลดน้อยลง และส่งผลต่อทิศทางนโยบายการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่ T๕ ตัวชี้วัดในการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ไม่สามารถสร้างระบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม มีผลทำให้องค์กรภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมลดน้อยลง

๓.๒.๒ การจัดลำดับปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT)

การจัดลำดับปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT) ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมโดยการให้ค่าน้ำหนักและคะแนนของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก IFAS (Internal Factors Analysis Summary) และ EFAS (External Factors Analysis Summary) ซึ่งเกิดจากการดำเนินงานในการประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๒ ทั้งการพิจารณาคัดกรองปัจจัย SWOT และการให้ความสำคัญต่อปัจจัย SWOT

ผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้วย IFAS (Internal Factors Analysis Summary) ดังแสดงในตารางที่ ๓-๑๑ โดยผลการคำนวณคะแนนรวมของปัจจัยภายในทั้งหมดในตาราง IFAS มีคะแนนรวมเท่ากับ ๓.๑๑ ซึ่งหมายถึง องค์กรมีความสามารถในการรับมือต่อปัจจัยภายในขององค์กรในระดับมาก ซึ่งถือได้ว่า องค์กร หรือกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมมีจุดแข็งอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะกองทุน ฯ มีการบริหารงานโดยยึดกฎ ระเบียบของกองทุนเป็นหลัก ทำให้ขั้นตอน และกระบวนการในการบริหารจัดการมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และการมีโครงสร้างการบริหารงานและบุคลากร

ปฏิบัติงานในทุกจังหวัด ทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและครอบคลุมทั่วประเทศ อีกทั้งยังมีเครือข่ายการทำงานด้านสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่ที่ร่วมกันทุกระดับพื้นที่ทำให้การทำงานด้านสวัสดิการสังคมมีความเข้มแข็ง ซึ่งทำให้องค์กรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สำหรับจุดอ่อนที่องค์กรจะต้องตระหนักและปรับปรุงแก้ไข คือ ประเด็นเรื่องความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานกองทุน ฯ ของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ เช่น การวิเคราะห์โครงการ การตรวจเอกสารและหลักฐานทางการเงิน การประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบ (Output, Outcome, Impact) แหล่งรายได้จากการจัดสรรงบประมาณภาครัฐเพียงแหล่งเดียวที่มีจำกัดและไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการดำเนินงาน และการทำงานอย่างบูรณาการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของกองทุน ฯ เพื่อนำไปสู่การประมวผลและวางทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน

ตารางที่ ๓-๑๑ ผลการจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายใน IFAS (Internal Factors Analysis Summary)

ปัจจัยภายในที่สำคัญ	ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก (Weight)	ค่าเฉลี่ยอันดับ (Rating)	คะแนนรวม
ปัจจัยจุดแข็ง (Strengths)			
S๑ กองทุน ฯ มีการบริหารงานและกำกับดูแลในรูปแบบของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ทำให้มีกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมโดยองค์กรภาคประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๐.๐๘๕	๓	๐.๒๖
S๒ กองทุน ฯ มีโครงสร้างการบริหารงานและบุคลากรปฏิบัติงานในทุกจังหวัด ทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและครอบคลุมทั่วประเทศ (ซึ่งเป็นการลงทุนในการส่งเสริมโอกาสทางด้านสวัสดิการสังคมให้เข้าไปในพื้นที่ชุมชนได้มากขึ้น)	๐.๐๙๐	๓	๐.๒๗
S๓ กองทุน ฯ มีการบริหารงานโดยยึดกฎ ระเบียบของกองทุนเป็นหลัก ทำให้ขั้นตอน และกระบวนการในการบริหารจัดการมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๐.๐๙๐	๔	๐.๓๖
S๔ กองทุน ฯ มีเครือข่ายการทำงานด้านสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่ที่ร่วมกันทุกระดับพื้นที่ (จังหวัด ท้องถิ่น องค์กร ฯ) ทำให้การทำงานด้านสวัสดิการสังคมมีความเข้มแข็ง	๐.๐๘๕	๓	๐.๒๖
S๕ ทรัพยากรบุคคลทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงคณะอนุกรรมการ และหน่วยงานระดับพื้นที่ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ	๐.๑๕๐	๔	๐.๖๐
ผลรวมของปัจจัย S จะต้องเท่ากับ ๐.๕**	๐.๕๐๐		๑.๗๔
ปัจจัยจุดอ่อน (Weaknesses)			
W๑ บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุน ฯ ไม่เพียงพอ เช่น การวิเคราะห์โครงการ การตรวจเอกสารและหลักฐานทางการเงิน การประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบ (Output, Outcome, Impact)	๐.๑๑๑	๓	๐.๓๓
W๒ การติดตามและประเมินผลความสำเร็จไม่ชัดเจน การกำหนดตัวชี้วัดเป็นนามธรรมและความคุ้มค่าของการได้รับการจัดสรรทุนยังไม่เป็นระบบ รวมถึงขาดการประมวผลในระดับต่างๆ ทำให้ไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำไปสู่การขับเคลื่อนเชิงนโยบายของกองทุน ฯ ในภาพรวมได้	๐.๐๘๓	๓	๐.๒๕
W๓ แหล่งรายได้จากการจัดสรรงบประมาณภาครัฐเพียงแหล่งเดียว มีจำกัด และไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการดำเนินงาน	๐.๐๗๓	๔	๐.๒๙
W๔ การดำเนินงานยังไม่ได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วมากนัก	๐.๐๗๑	๓	๐.๒๑

ปัจจัยภายในที่สำคัญ	ค่าเฉลี่ย น้ำหนัก (Weight)	ค่าเฉลี่ย อันดับ (Rating)	คะแนนรวม
W๕ คณะกรรมการและคณะกรรมการของกองทุนฯ ยังขาดการทำงานบูรณาการร่วมกัน ปฏิบัติงานแบบแยกส่วน ขาดการสร้างการรับรู้เป้าหมายการจัดสวัสดิการสังคมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การประมวลผลและวางทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน	๐.๐๙๔	๓	๐.๒๘
ผลรวมของปัจจัย W จะต้องเท่ากับ ๐.๕**	๐.๕๐๐		๑.๓๗
รวมทั้งหมด (SW) ต้องเท่ากับ ๑	๑.๐๐		๓.๑๑

หมายเหตุ : คะแนน ๔.๐๑- ๕.๐๐ คือ องค์กรสามารถรับมือสภาพแวดล้อมภายในได้ในระดับมากที่สุด
 คะแนน ๓.๐๑ - ๔.๐๐ คือ องค์กรสามารถรับมือสภาพแวดล้อมภายในได้ในระดับมาก
 คะแนน ๒.๐๑ - ๓.๐๐ คือ องค์กรสามารถรับมือสภาพแวดล้อมภายในได้ในระดับปานกลาง
 คะแนน ๑.๐๑ - ๒.๐๐ คือ องค์กรสามารถรับมือสภาพแวดล้อมภายในได้ในระดับน้อย
 คะแนน ๐.๐๑ - ๑.๐๐ คือ องค์กรสามารถรับมือสภาพแวดล้อมภายในได้ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับผลการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย EFAS (External Factors Analysis Summary) ดังตารางที่ ๓-๑๒ โดยผลการคำนวณคะแนนรวมของปัจจัยภายนอกทั้งหมดในตาราง EFAS มีคะแนนรวมเท่ากับ ๓.๑๖ ซึ่งหมายถึง องค์กรมีความสามารถในการรับมือต่อปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับมาก โดยโอกาสส่วนใหญ่มาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์ ที่จะสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์ การประสานงานและติดตามผลการดำเนินงานของกองทุน ได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ประกอบกับการให้ความสำคัญของภาครัฐในการจัดสวัสดิการสังคม/นโยบายด้านสังคมในระดับประเทศ รวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในระดับจังหวัด ซึ่งเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานด้านสวัสดิการสังคมให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น สำหรับอุปสรรคที่องค์กรจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการรับมือได้แก่ประเด็นเรื่อง การสร้างความเข้าใจต่องานสวัสดิการสังคมขององค์กรภาคีเครือข่าย ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดทิศทางการจัดสวัสดิการสังคมในระดับพื้นที่ และการลดลงของงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลที่ต้องจัดสรรตามความจำเป็นเร่งด่วนตามภาวะการในปัจจุบัน

ตารางที่ ๓-๑๒ ผลการจัดลำดับความสำคัญปัจจัยภายนอก EFAS (External Factors Analysis Summary)

ปัจจัยภายนอกที่สำคัญ	ค่าเฉลี่ย น้ำหนัก (Weight)	ค่าเฉลี่ย อันดับ (Rating)	คะแนนรวม
ปัจจัยโอกาส (Opportunities)			
O๑ นโยบายของภาครัฐให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสังคม/นโยบายด้านสังคม ทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด	๐.๐๙๕	๔	๐.๓๘
O๒ รัฐบาลให้ความสำคัญและกำหนดให้มีแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่นำมาสู่โอกาสในการพัฒนาฐานข้อมูลและการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายในงานสวัสดิการสังคม	๐.๐๘๐	๓	๐.๒๔
O๓ การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในระดับจังหวัดเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานด้านสวัสดิการสังคมให้มีความเข้มแข็งและขยายพื้นที่ อันจะเป็นฐานกำลังในการพัฒนางานสวัสดิการสังคมมากขึ้น	๐.๐๙๓	๔	๐.๓๗

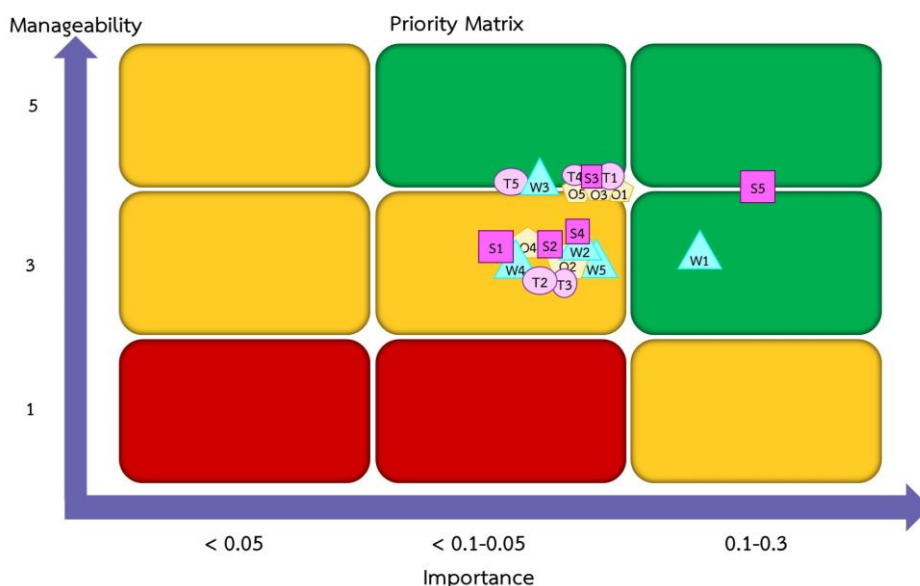
ปัจจัยภายนอกที่สำคัญ	ค่าเฉลี่ยน้ำหนัก (Weight)	ค่าเฉลี่ยอันดับ (Rating)	คะแนนรวม
O๔ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์ สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์ การประสานงานและติดตามผลการดำเนินงานของกองทุนได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น	๐.๐๘๙	๕	๐.๔๕
O๕ จำนวนองค์การสวัสดิการสังคมที่มีการขอจดรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์/องค์กรสวัสดิการชุมชน มีจำนวนมากส่งผลให้มืองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมด้านการจัดสวัสดิการสังคมมากขึ้น	๐.๐๘๕	๔	๐.๓๔
ผลรวมของปัจจัย O จะต้องเท่ากับ ๐.๕**	๐.๕๐๐		๑.๗๘
ปัจจัยอุปสรรค (Threats)			
T๑ การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลตามความจำเป็นเร่งด่วนและการจัดลำดับความสำคัญ (เช่น สถานการณ์โลก (สงคราม) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง) ส่งผลให้กองทุน ฯ ได้รับงบประมาณจากภาครัฐลดลงอย่างต่อเนื่อง	๐.๐๙๑	๔	๐.๓๖
T๒ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรและองค์กรในระดับพื้นที่ปรับการทำงานไม่เท่าทัน และไม่สามารถนำเทคโนโลยีเข้าใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ (เช่น การรับส่งข้อมูลบนระบบ)	๐.๐๖๖	๓	๐.๒๐
T๓ ระบบฐานข้อมูลด้านนโยบายสวัสดิการสังคมของประเทศยังขาดการบูรณาการร่วมกัน ทำให้ไม่มีชุดข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ร่วมกันในการวิเคราะห์และให้การช่วยเหลือได้ตรงจุดและกลุ่มเป้าหมาย	๐.๐๗๘	๓	๐.๒๓
T๔ ความเข้าใจต่องานสวัสดิการสังคมขององค์กรภาคีเครือข่าย ไม่ชัดเจน ส่งผลให้ความสนใจและความร่วมมือลดน้อยลง และส่งผลต่อทิศทางการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่	๐.๐๙๒	๔	๐.๓๗
T๕ ตัวชี้วัดในการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ไม่สามารถสร้างระบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม มีผลทำให้องค์กรภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมลดน้อยลง	๐.๐๕๕	๔	๐.๒๒
ผลรวมของปัจจัย T จะต้องเท่ากับ ๐.๕**	๐.๕๐๐		๑.๓๘
รวมทั้งหมด (OT) ต้องเท่ากับ ๑	๑.๐๐		๓.๑๖

หมายเหตุ : คะแนน ๔.๐๑- ๕.๐๐ คือ องค์กรสามารถรับมือสภาพแวดล้อมภายนอกได้ในระดับมากที่สุด
 คะแนน ๓.๐๑ - ๔.๐๐ คือ องค์กรสามารถรับมือสภาพแวดล้อมภายนอกได้ในระดับมาก
 คะแนน ๒.๐๑ - ๓.๐๐ คือ องค์กรสามารถรับมือสภาพแวดล้อมภายนอกได้ในระดับปานกลาง
 คะแนน ๑.๐๑ - ๒.๐๐ คือ องค์กรสามารถรับมือสภาพแวดล้อมภายนอกได้ในระดับน้อย
 คะแนน ๐.๐๑ - ๑.๐๐ คือ องค์กรสามารถรับมือสภาพแวดล้อมภายนอกได้ในระดับน้อยที่สุด

๓.๒.๓ 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) และ กลยุทธ์เชิงรับ (WT: Retrenchment Strategy) นอกจากนี้ ยังนำค่าเฉลี่ยน้ำหนัก

และค่าเฉลี่ยระดับความสามารถในการรับมือในแต่ละปัจจัยของทั้งปัจจัยภายในและภายนอกมาพล็อตลงบนกราฟ จะได้ดังภาพที่ ๓-๑๘



ภาพที่ ๓-๑๘ เกณฑ์ความสามารถในการบริหาร (Manageability) หรือระดับ (Rating)

โดยปัจจัยจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่อยู่ช่วงสีเขียว เหลือง และแดง มีความหมายดังนี้

สีเขียว

จุดแข็ง: เป็นจุดแข็งที่ดีกว่ามาตรฐาน

จุดอ่อน: องค์กรมีนโยบาย/แผนงานที่ชัดเจนรองรับการแก้ไขจุดอ่อน

โอกาส: เป็นโอกาสที่ได้รับ/แสวงหาโอกาสส่งผลกระทบต่อองค์กรมาก

อุปสรรค: องค์กรมีนโยบาย/แผนงานที่ชัดเจนรองรับการจัดอุปสรรค

สีเหลือง

จุดแข็ง: เป็นจุดแข็งที่เทียบเท่ามาตรฐาน

จุดอ่อน: องค์กรมีการประเมินถึงความสามารถและเตรียมความพร้อมในการแก้ไขจุดอ่อน

โอกาส: เป็นโอกาสที่ได้รับ/แสวงหาโอกาสส่งผลกระทบต่อองค์กรปานกลาง

อุปสรรค: องค์กรมีการประเมินถึงความสามารถและเตรียมความพร้อมในจัดอุปสรรค

สีแดง

จุดแข็ง: เป็นจุดแข็งที่ด้อยกว่ามาตรฐาน

จุดอ่อน: ความสามารถขององค์กรในการแก้ไขจุดอ่อนมีน้อย

โอกาส: โอกาสที่ได้รับ/แสวงหาโอกาสไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

อุปสรรค: ความสามารถขององค์กรในการจัดอุปสรรคมีน้อย

ซึ่งการพิจารณากราฟเกณฑ์ความสามารถในการบริหาร (Manageability) หรือระดับ (Rating) จะช่วยให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละปัจจัยในกลุ่มปัจจัยเดียวกันมากขึ้น เช่น S๕ ทรัพยากรบุคคล ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงคณะอนุกรรมการ และหน่วยงานระดับพื้นที่ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น และตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ต่างจาก S๑ กองทุน ฯ มีการบริหารงานและกำกับดูแลในรูปแบบของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ทำให้มีกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

โดยองค์กรภาคประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ที่เป็นจุดแข็งเช่นเดียวกัน แต่อยู่ในช่วงสีเหลือง นั่นคือเป็นจุดแข็งที่เทียบเท่ามาตรฐานดังนั้นจะสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของปัจจัย ถึงแม้ว่าจะเป็นจุดแข็งเหมือนกันแต่บางปัจจัยเมื่อพิจารณาจับคู่กับโอกาสเพื่อให้ได้กลยุทธ์เชิงรุก อาจต้องนำปัจจัยโอกาสที่ส่งผลต่อองค์กรมากหรืออยู่ในช่วงสีเขียวมาจับคู่ด้วย เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสมบูรณ์และทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายได้จริง ซึ่งจะทำให้การจับคู่โดยใช้ตาราง TOWS Matrix ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยจากการพิจารณาและวิเคราะห์จากกราฟเกณฑ์ความสามารถในการบริหาร (Manageability) หรือระดับ (Rating) และข้อมูลสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์โดยใช้ ตาราง TOWS Matrix ตามรายละเอียดในตารางที่ ๓-๑๓

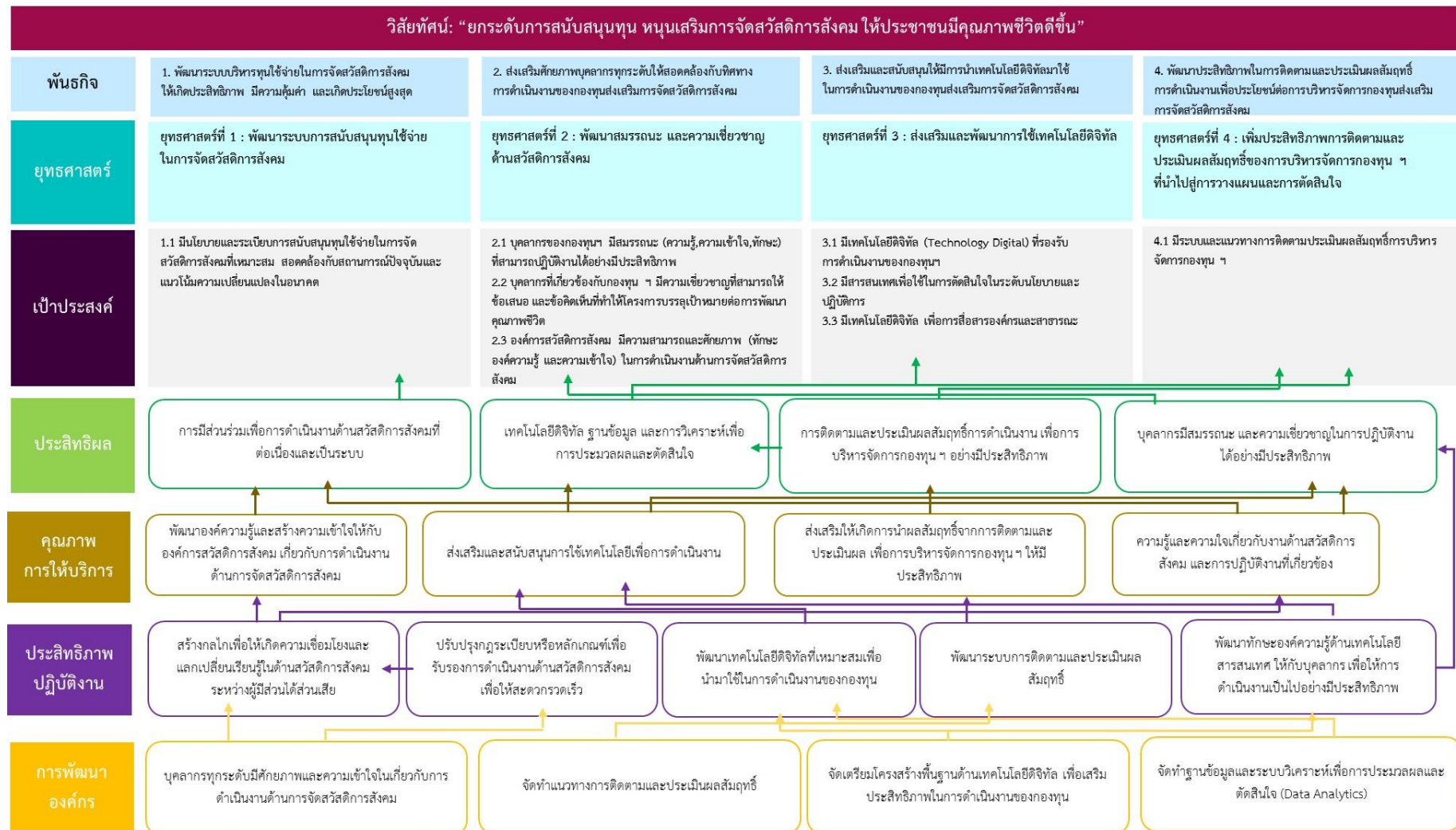
ตารางที่ ๓-๑๓ การกำหนดกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

<

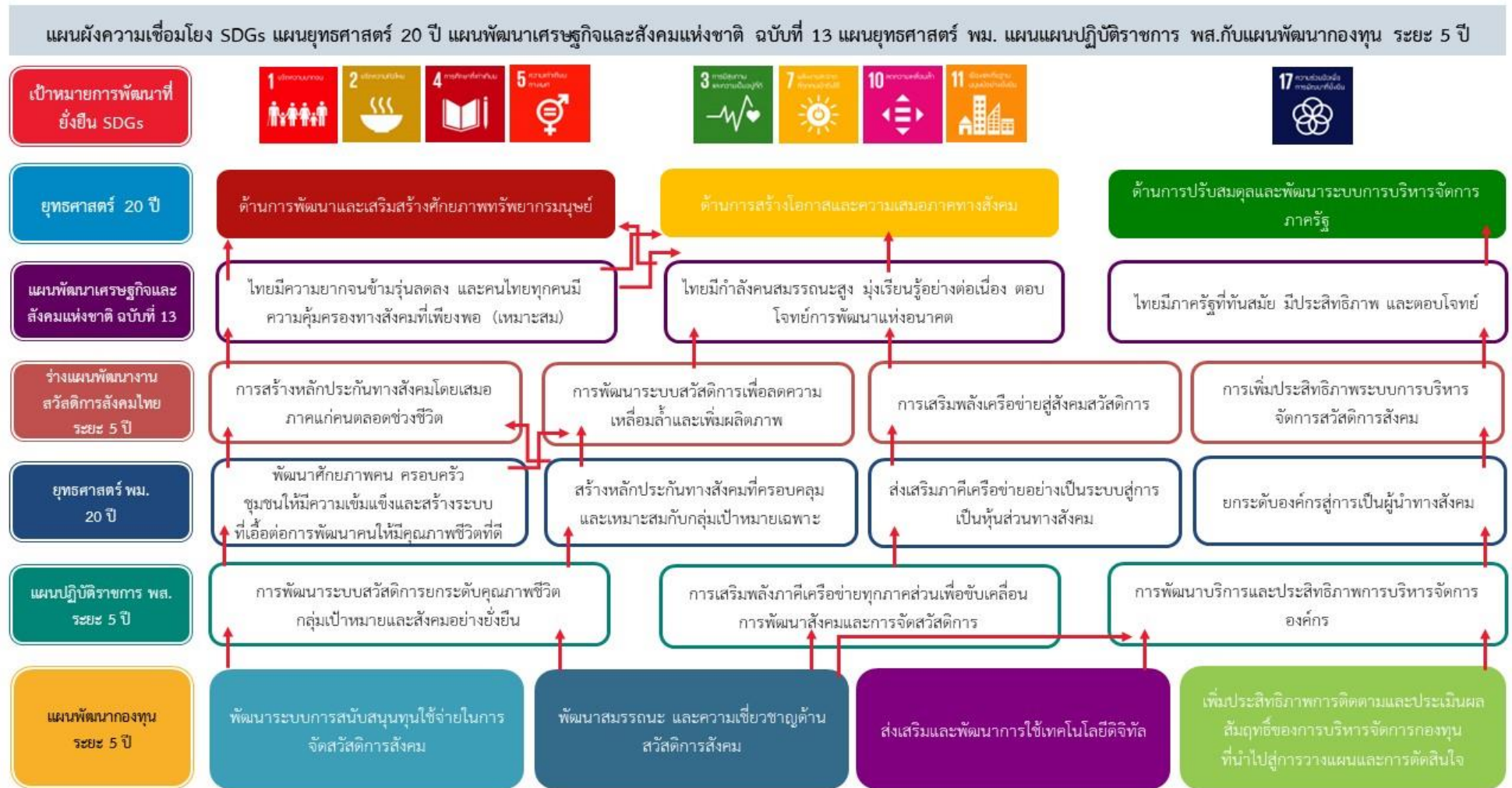
ปัจจัยภายใน (Internal Factors) ปัจจัยภายนอก (External Factors)	S๑ กองทุน ฯ มีการบริหารงานและกำกับดูแลในรูปแบบของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ทำให้มีกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมโดยองค์กรภาคประชาชนเป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ S๒ กองทุน ฯ มีโครงสร้างการบริหารงานและบุคลากรปฏิบัติงานในทุกจังหวัด ทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและครอบคลุมทั่วประเทศ (ซึ่งเป็นการลงทุนในการส่งเสริมโอกาสงานด้านสวัสดิการสังคมให้เข้าไปในพื้นที่ชุมชนได้มากขึ้น) S๓ กองทุน ฯ มีการบริหารงานโดยยึดกฎ ระเบียบของกองทุนเป็นหลัก ทำให้ขั้นตอน และกระบวนการในการบริหารจัดการมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ S๔ กองทุน ฯ มีเครือข่ายการทำงานด้านสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่ที่ร่วมกันทุกระดับพื้นที่ (จังหวัด ท้องถิ่น องค์กร ฯ) ทำให้การทำงานด้านสวัสดิการสังคมมีความเข้มแข็ง S๕ ทรัพยากรบุคคลทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงคณะอนุกรรมการ และหน่วยงานระดับพื้นที่ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ	W๑ บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานกองทุน ฯ ไม่เพียงพอ เช่น การวิเคราะห์โครงการ การตรวจเอกสารและหลักฐานทางการเงิน การประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบ (Output, Outcome, Impact) W๒ การติดตามและประเมินผลความสำเร็จไม่ชัดเจน การกำหนดตัวชี้วัดเป็นนามธรรมและความคุ้มค่าของการได้รับการจัดสรรทุนยังไม่เป็นระบบ รวมถึงขาดการประมวลผลในระดับต่างๆ ทำให้ไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำไปสู่การขับเคลื่อนเชิงนโยบายของกองทุน ฯ ในภาพรวมได้ W๓ แหล่งรายได้จากการจัดสรรงบประมาณภาครัฐเพียงแหล่งเดียว มีจำกัด และไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการดำเนินงาน W๔ การดำเนินงานยังไม่ได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วมากนัก W๕ คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการของกองทุน ฯ ยังขาดการทำงานบูรณาการร่วมกัน ปฏิบัติงานแบบแยกส่วน ขาดการสร้างการรับรู้เป้าหมายการจัดสวัสดิการสังคมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การประมวลผลและวางทิศทางการทำงานร่วมกัน
T๑ การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลตามความจำเป็นเร่งด่วนและการจัดลำดับความสำคัญ (เช่น สถานการณ์โลก (สงคราม) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรง) ส่งผลให้กองทุน ฯ ได้รับงบประมาณจากภาครัฐลดลงอย่างต่อเนื่อง T๒ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรและองค์กรในระดับพื้นที่ปรับการทำงานไม่เท่าทัน และไม่สามารถนำเทคโนโลยีเข้าใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ (เช่น การรับส่งข้อมูลบนระบบ) T๓ ระบบฐานข้อมูลด้านนโยบายสวัสดิการสังคมของประเทศยังขาดการบูรณาการร่วมกัน ทำให้ไม่มีชุดข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ร่วมกันในการวิเคราะห์และให้การช่วยเหลือได้ตรงจุดและกลุ่มเป้าหมาย T๔ ความเข้าใจต่องานสวัสดิการสังคมขององค์กรภาคีเครือข่าย ไม่ชัดเจน ส่งผลให้ความสนใจและความร่วมมือลดน้อยลง และส่งผลต่อทิศทางนโยบายการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่ T๕ ตัวชี้วัดในการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ไม่สามารถสร้างระบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม มีผลทำให้องค์กรภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมลดน้อยลง	<u>ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน</u> S๔+T๑ สนับสนุนการทำงานเชิงพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งมากพอที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐให้มากขึ้น S๒+S๔+T๔ +T๕ สร้างความเข้าใจในการดำเนินงานสวัสดิการสังคมของบุคลากร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรได้ S๒+S๔+T๒+T๓ จัดทำฐานข้อมูลภาคีเครือข่ายในพื้นที่ S๑+T๕ ปรับปรุงกลไก ระบบการทำงาน โดยคณะอนุกรรมการ เพื่อให้สามารถดำเนินสอดคล้องกับตัวชี้วัดกับหน่วยงานภายนอก (ที่เข้ามาตรวจสอบ) S๓+T๔+T๕ สร้างความเข้าใจในแนวทาง กฎระเบียบ กับองค์กรสวัสดิการสังคมและภาคีเครือข่าย เพื่อรองรับการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก	<u>WT กลยุทธ์เชิงรับ</u> W๑+T๔ สร้างความเข้าใจงานด้านจัดสวัสดิการสังคมให้กับบุคลากรและองค์กรสวัสดิการสังคม W๑+W๔+T๒ +T๔ พัฒนาศักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร และภาคีเครือข่าย W๒+W๔+W๕+T๒+T๓+T๕ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการติดตามประเมินผล W๓+W๕+T๑ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมที่เกิดจากการดำเนินงาน

๓.๒.๔ การกำหนดยุทธศาสตร์แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) และการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map)

เมื่อได้กลยุทธ์ดังกล่าวข้างต้นจึงพิจารณากำหนดแนวทางยุทธศาสตร์เพื่อให้เห็นถึงภาพรวมของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) และนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ ในแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) ซึ่งได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแผนงานโครงการ เป็นต้น และเมื่อได้แบบร่างแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) ทางโครงการจึงได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นครั้งที่ ๓ เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่จะบรรจุอยู่ในแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) รวมถึงโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมนำเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) ต่อไป



ภาพที่ ๓-๑๙ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐)



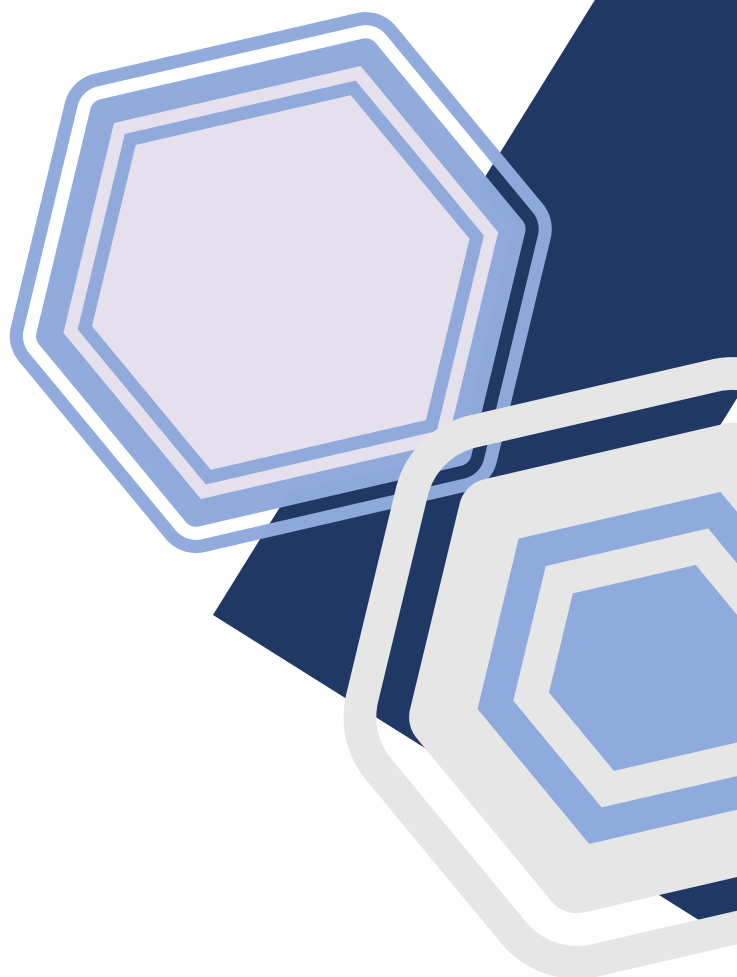
ภาพที่ ๓-๒๐ แผนผังความเชื่อมโยง SDGs แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนยุทธศาสตร์ พม. แผนปฏิบัติการ พส. กับแผนพัฒนากองทุนระยะ ๕ ปี

บทที่ ๔

แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัด

สวัสดิการสังคม

(พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ.๒๕๗๐)

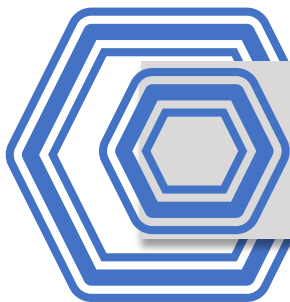


บทที่ ๔

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

จากการทบทวนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และทำการปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ในโครงการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จึงนำมาสู่แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่มีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)



“ยกระดับการสนับสนุนทุน หนุนเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น”

๔.๒ ค่านิยมองค์กร (Values)

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

๔.๓ พันธกิจ (Mission)

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

๔.๔ ยุทธศาสตร์ (Strategic)

ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

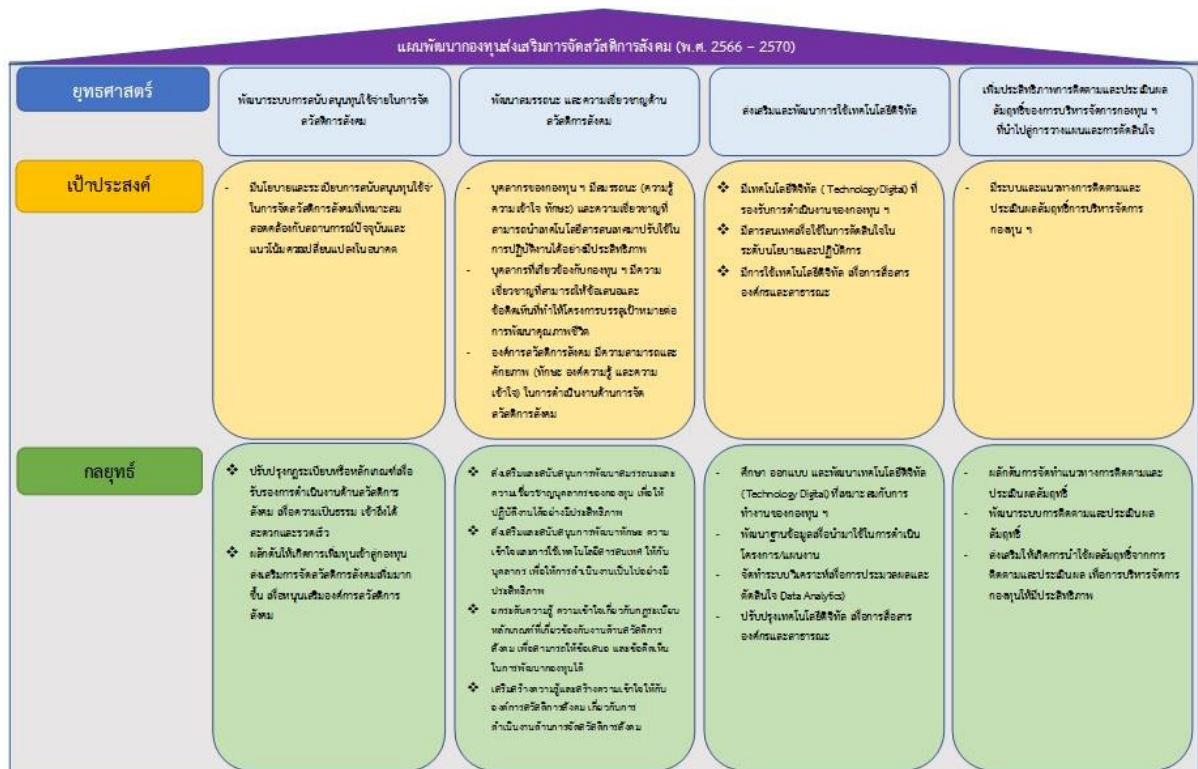
พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของ การบริหารจัดการกองทุน ฯ
ที่นำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ



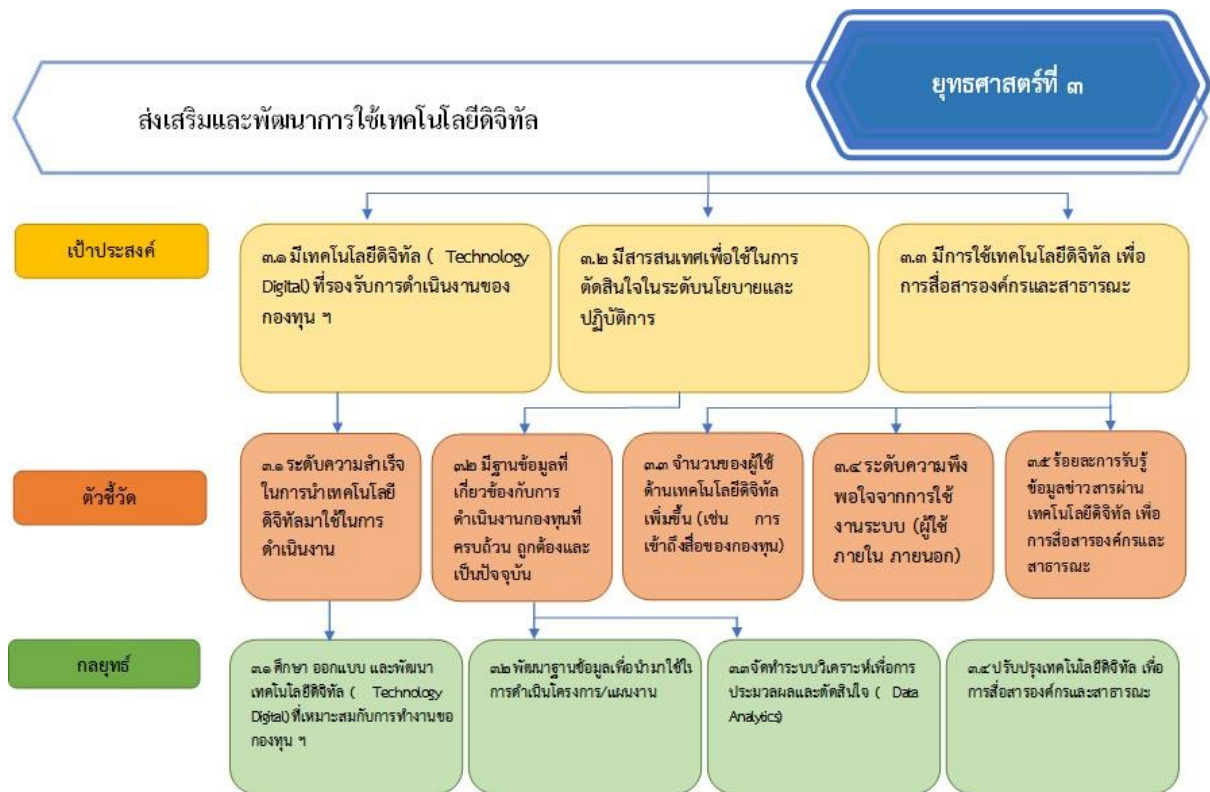
ภาพที่ ๔-๑ แสดงการเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด



ภาพที่ ๔-๒ แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๑



ภาพที่ ๔-๓ แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๒



ภาพที่ ๔-๔ แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓



ภาพที่ ๔-๕ แสดงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๔

๔.๔ รายละเอียดยุทธศาสตร์



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

เป้าประสงค์

๑.๑ มีนโยบายและระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กลยุทธ์

๑.๑ ปรับปรุงกฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์เพื่อรับรองการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อความเป็นธรรม เข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว

๑.๒ ผลักดันให้เกิดการเพิ่มทุนเข้าสู่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มมากขึ้น เพื่อหนุนเสริมองค์การสวัสดิการสังคม

ตัวชี้วัด

๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงกฎเกณฑ์/หลักเกณฑ์ การสนับสนุนทุนใช้จ่าย

๑.๒ ระดับความสำเร็จในการเพิ่มทุนการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

แผนงาน/โครงการ

แผนงานที่ ๑ : พัฒนาระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

๑.๑ โครงการศึกษาและพัฒนาระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

๑.๒ โครงการทบทวนและปรับแก้ระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม

แผนงานที่ ๒ : เพิ่มทุนสู่กองทุนฯ

๒.๑ โครงการศึกษาแนวทางการเพิ่มทุนเข้าสู่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม

เป้าประสงค์

๒.๑ บุคลากรของกองทุน ฯ มีสมรรถนะ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ) และความเชี่ยวชาญที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ฯ มีความเชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อเสนอและ ข้อคิดเห็นที่ทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๓ องค์การสวัสดิการสังคม มีความสามารถและศักยภาพ (ทักษะ องค์ความรู้ และความเข้าใจ) ในการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญบุคลากรของกองทุน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ยกระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อสามารถให้ข้อเสนอ และข้อคิดเห็นในการพัฒนากองทุนได้

๒.๔ เสริมสร้างความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับองค์การสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม

ตัวชี้วัด

๒.๑ ร้อยละบุคลากรที่มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้

๒.๒ ร้อยละของโครงการที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามข้อเสนอ ข้อคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ฯ

๒.๓ จำนวนโครงการที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโครงการที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้น

แผนงาน/โครงการ

แผนงานที่ ๑ : บริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ โครงการอบรมโปรแกรมระบบบัญชีกองทุน

๑.๒ กิจกรรมพัฒนาพนักงานกองทุนดีเด่น

๑.๓ โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และนวัตกรรมเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมและการปฏิบัติงานกองทุน

๑.๔ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับผู้เชี่ยวชาญเพื่อยกระดับการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

แผนงานที่ ๒ : ส่งเสริมศักยภาพองค์การสวัสดิการสังคมเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม

๒.๑ โครงการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์การเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม

๒.๒ โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และเครือข่ายด้านจัดสวัสดิการสังคม



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์

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

กลยุทธ์

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

ตัวชี้วัด

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

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

- ๓.๑ โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๓.๒ โครงการศึกษาแอปพลิเคชันในการสื่อสาร เพื่อความชัดเจนในการดำเนินงาน
- ๓.๓ โครงการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุน ฯ
- ๓.๔ โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูล
- ๓.๕ โครงการศึกษาระบบวิเคราะห์เพื่อการประมวลผลและตัดสินใจ (Data Analytics)
- ๓.๖ โครงการพัฒนาระบบส่งงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Smart Office)



ยุทธศาสตร์ที่ ๔

เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการกองทุน ฯ ที่นำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ

เป้าประสงค์

๔.๑ มีระบบและแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกองทุน

กลยุทธ์

๔.๑ ผลักดันการจัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์

๔.๒ พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์

๔.๓ ส่งเสริมให้เกิดการนำใช้ผลสัมฤทธิ์จากการติดตามและประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๔.๑ ระดับความสำเร็จในการศึกษา วิเคราะห์ และแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์

๔.๒ จำนวนข้อมูลที่แสดงผลสัมฤทธิ์และสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ

๔.๓ ร้อยละความสำเร็จในการนำผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจ

แผนงาน/โครงการ

แผนงาน : พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลกองทุน

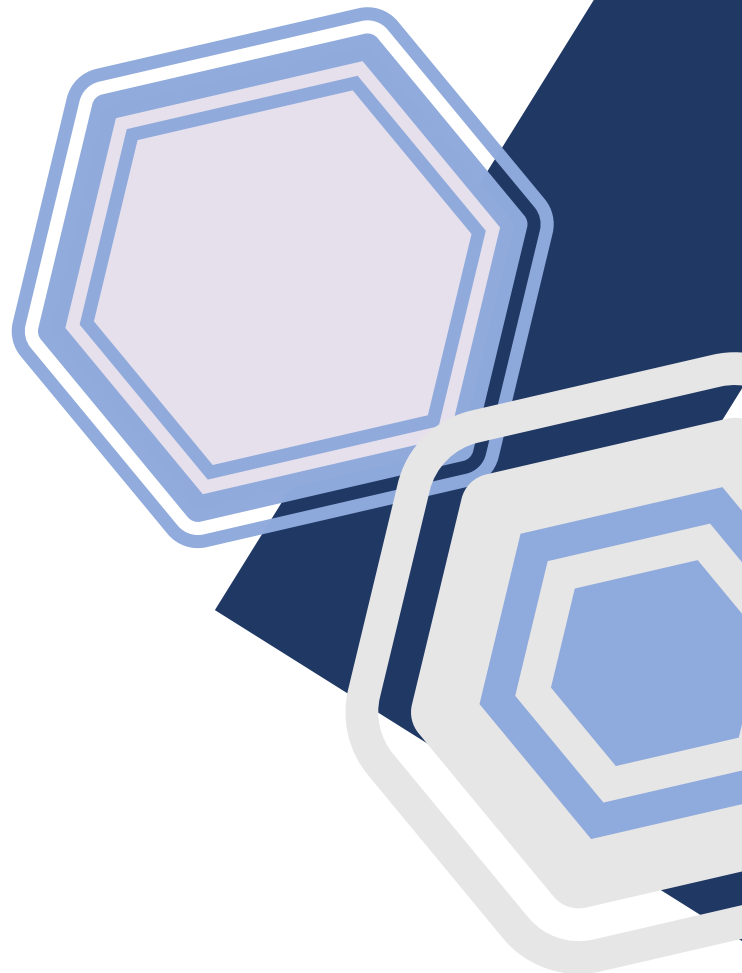
๔.๑ โครงการศึกษา วิเคราะห์ แนวทางการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์

๔.๒ โครงการขับเคลื่อนระบบการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ (ปรับกลไก/กระบวนการ/หลักเกณฑ์)

๔.๓ แผนงานการนำผลสัมฤทธิ์จากการติดตามและประเมินผลมาใช้เพื่อประกอบการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารจัดการกองทุน ฯ

๔.๔ โครงการประเมินระบบการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์

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



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

ตารางที่ ๔-๑ แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม											
เป้าประสงค์	เป้าหมายหลัก		กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. มีนโยบายและระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑.๑ มีระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่ชัดเจน และสามารถนำไปปรับใช้ได้	๑.๑ ประสิทธิภาพในการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มมากขึ้น ๑.๒ แนวโน้มในการได้รับทุนสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น	๑) ปรับปรุงกฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์เพื่อรับรองการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อความเป็นธรรม เข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว	แผนงานที่ ๑ : พัฒนาระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม	๑.๑ โครงการศึกษาและทบทวนระเบียบหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม	✓ (๐.๙)	✓ (๐.๑)				กองทุน
					๑.๒ โครงการพัฒนาระเบียบ หลักเกณฑ์การสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม			✓ (๑.๐)	✓ (๐.๕)		กองทุน
					๒) ผลักดันให้เกิดการเพิ่มทุนเข้าสู่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพิ่มมากขึ้น เพื่อหนุนเสริมองค์การสวัสดิการสังคม	แผนงานที่ ๒ : การจัดหาทุนเพิ่มเติมสำหรับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๒.๑ โครงการศึกษาแนวทางการเพิ่มทุนแก่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม		✓ (๑.๐)	✓ (๐.๕)	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม											
เป้าประสงค์	เป้าหมายหลัก		กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. บุคลากรของกองทุน ฯ มีสมรรถนะ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ) และ ความเชี่ยวชาญที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑ มีองค์ความรู้ที่บุคลากรของกองทุน ฯ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนได้ดียิ่งขึ้น ๑.๒ บุคลากรของกองทุน ฯ มีความเชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน	๑.๑ บุคลากรของกองทุน ฯ มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และตอบโต้ทันท่วงที ทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคม	๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญบุคลากรของกองทุน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนงานที่ ๑ : บริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ โครงการอบรมโปรแกรมระบบบัญชี กองทุน	✓ (๐.๑)					กองทุน
			๑.๒ กิจกรรมพัฒนาพนักงานกองทุนดีเด่น		✓ (๐.๐๒)	✓ (๐.๐๒)	✓ (๐.๐๒)	✓ (๐.๐๒)	✓ (๐.๐๒)	กองทุน	
			๑.๓ โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และนวัตกรรมเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมและการปฏิบัติงานกองทุน			✓ (๐.๕)		✓ (๐.๕)		กองทุน	
			๑.๔ กิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร (Team Building) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน			✓ (๑.๐)	✓ (๑.๐)	✓ (๑.๐)	✓ (๑.๐)	กองทุน	
			๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้กับบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ		๒.๑ กิจกรรมอบรมให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคปัจจุบัน	✓ (๐.๐๕)	✓ (๐.๐๕)	✓ (๐.๐๕)	✓ (๐.๐๕)	✓ (๐.๐๕)	กองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม											
เป้าประสงค์	เป้าหมายหลัก		กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๒. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ฯ มีความเชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อเสนอและ ข้อคิดเห็นที่ทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒.๑ มีการจัดสวัสดิการสังคมสามารถดำเนินงานได้ตามแนวทางที่กองทุนกำหนด	๒.๑ โครงการที่สามารถตอบโจทย์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคม ๒.๒แนวทางการจัดสวัสดิการที่สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคม	๓) ยกระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อให้สามารถให้ข้อเสนอ และ ข้อคิดเห็นในการพัฒนากองทุนได้		๓.๑ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับผู้เชี่ยวชาญเพื่อยกระดับการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม		✓ (๐.๒)	✓ (๐.๒)	✓ (๐.๒)	✓ (๐.๒)	กองทุน
๓. องค์กรสวัสดิการสังคมมีความสามารถและศักยภาพ (ทักษะ องค์ความรู้ และความเข้าใจ) ในการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม	๓.๑ มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามระเบียบ แนวปฏิบัติที่กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการกำหนดไว้ ๓.๒ ได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจากการเขียนโครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนอย่างถูกต้องตามกรอบหลักเกณฑ์ของกองทุนฯ	๓.๑ แนวทางการจัดสวัสดิการสังคมอย่างยั่งยืน ๓.๒ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนจากทุนสนับสนุนของกองทุน ฯ	๔) เสริมสร้างความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับองค์กรสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม	แผนงานที่ ๒ : ส่งเสริมศักยภาพองค์กรเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม	๔.๑ โครงการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรเพื่อการจัดสวัสดิการสังคมและพัฒนาสังคม		✓ (๐.๐๕)	✓ (๐.๐๕)	✓ (๐.๐๕)	✓ (๐.๐๕)	กองทุน
					๔.๒ โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และเครือข่ายด้านจัดสวัสดิการสังคม		✓ (๐.๐๕)	✓ (๐.๐๕)	✓ (๐.๐๕)	✓ (๐.๐๕)	กองทุน

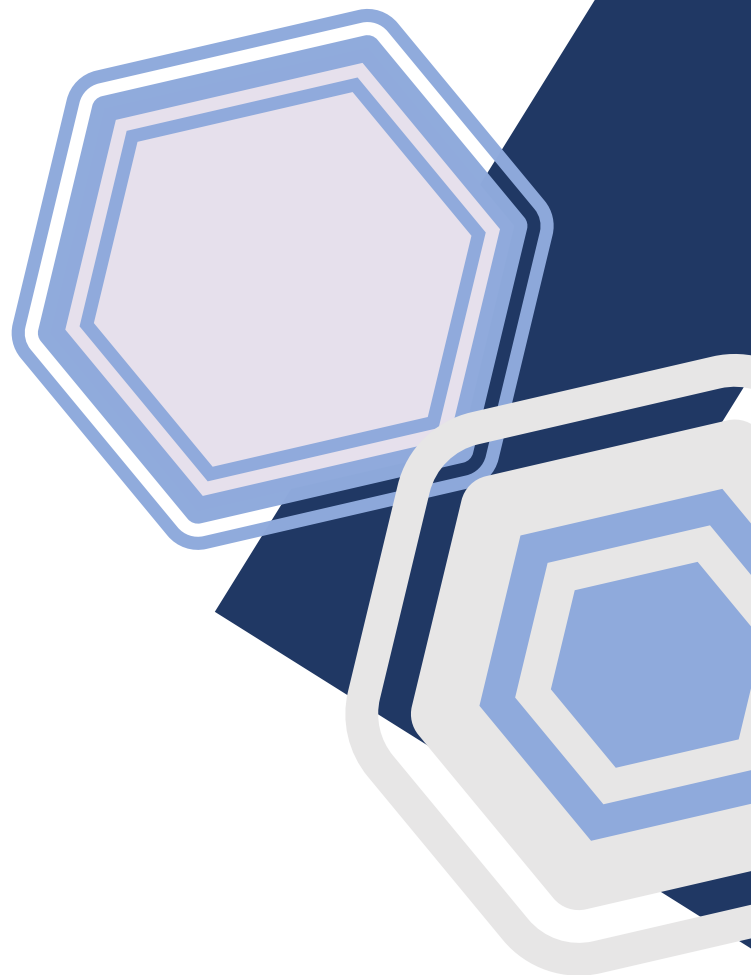
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล											
เป้าประสงค์	เป้าหมายหลัก		กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. มีเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่รองรับการดำเนินงานของกองทุน ฯ	๑.๑ มีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการดำเนินงานของกองทุน ฯ ได้อย่างเหมาะสม	๑.๑ การใช้ข้อมูลด้านการจัดการสวัสดิการสังคมร่วมกันผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทุนฯ ๑.๒ ประสิทธิภาพในการบูรณาการด้านการจัดการสวัสดิการสังคมมากขึ้น	๑) ศึกษา ออกแบบและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่เหมาะสมกับการทำงานของกองทุน ฯ	แผนงาน : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๑.๑ โครงการพัฒนาเว็บไซต์กลางของกองทุนส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคม	✓ (๐.๓)					กองทุน
					๑.๒ โครงการพัฒนาแอปพลิเคชัน ในการสื่อสารและแสดงข้อมูลเพื่อความชัดเจนในการดำเนินงาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร		✓ (๐.๕)			กองทุน	
๒. พัฒนารฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน	๑.๑ มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลของกองทุนส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคม	๑.๑ การใช้งานระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกองทุนส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคมในการประมวลผลความคุ้มค่าของกองทุน และเพื่อใช้ในการติดตามการดำเนินงาน และประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร	๒) พัฒนารฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน		๒.๑ โครงการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุน ฯ	✓ (๐.๐)		✓ (๐.๐)		✓ (๐.๐)	กองทุน
			๓) จัดทำระบบวิเคราะห์เพื่อการประมวลผลและตัดสินใจ (Data Analytics)	๒.๒ โครงการพัฒนาแอปพลิเคชัน ในการสื่อสารและแสดงข้อมูลเพื่อความชัดเจนในการดำเนินงาน และการตัดสินใจของผู้บริหาร (เป็นโครงการเดียวกันกับลำดับที่ ๒.๑)		✓ (๐.๕)			กองทุน		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)											
เป้าประสงค์	เป้าหมายหลัก		กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๓. มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ	๑.๑ มีช่องทางเพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ รวมถึงสามารถสื่อสารไปยังสาธารณะได้	๑.๑ องค์การสวัสดิการสังคม และภาคีเครือข่ายรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมดีขึ้น ๑.๒ ภาคประชาสังคมรู้จักและสามารถเข้าถึงกองทุน ฯ ได้มากขึ้น	๔) ปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารองค์กรและสาธารณะ		๔.๑ โครงการพัฒนาแอปพลิเคชัน ในการสื่อสาร และแสดงข้อมูลเพื่อความชัดเจนในการดำเนินงานและการตัดสินใจของผู้บริหาร (เป็นโครงการเดียวกันกับลำดับที่ ๒.๑)		✓ (๐.๕)				กองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการกองทุน ฯ ที่นำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจ											
เป้าประสงค์	เป้าหมายหลัก		กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ
	ผลผลิต (Out Put)	ผลลัพธ์ (Out Come)				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. มีระบบและแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกองทุน	๑.๑ มีแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์จากการบริหารจัดการกองทุน ฯ ที่ครบองค์ประกอบ (ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ)	๑.๑ ระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแม่นยำ และรวดเร็ว ๑.๒ การบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการใช้ผลสัมฤทธิ์จากการติดตามและประเมินผล	๑) ผลักดันการจัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์	แผนงาน : พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลกองทุน	๑.๑ โครงการศึกษาวิเคราะห์ แนวทางการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์		✓ (๑.๐)	✓ (๐.๕)			กองทุน
			๒) พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์		๒.๑ โครงการขับเคลื่อนระบบการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ (ปรับกลไก/กระบวนการ/หลักเกณฑ์)			✓ (๐.๐๒)	✓ (๐.๐๒)		กองทุน
			๓) ส่งเสริมให้เกิดการนำใช้ผลสัมฤทธิ์จากการติดตามและประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ		๓.๑ โครงการประเมินระบบการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์					✓ (๑.๐)	

บทที่ ๕

แนวทางการนำแผนพัฒนาไปสู่
การปฏิบัติและติดตามประเมินผล



บทที่ ๕

แนวทางการนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและติดตามประเมินผล

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

๕.๑ แนวทางการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

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

๑) การวางแผน (Plan) มีการวางแผนการปฏิบัติงาน โดยมีปฏิทินงบประมาณเป็นกรอบกำหนดระยะเวลาแนวทางการดำเนินงาน ภาวการณ์พัฒนาที่เกี่ยวข้อง ทราบถึงบทบาทของตนเองในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน

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

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

๔) การปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) เป็นขั้นการปรับปรุงแผนและการปฏิบัติให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมต่อไป

โดยแนวทางการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแผนงาน/โครงการ และการประเมินตัวชี้วัดภายใต้แผนยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑.๑. การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนพัฒนากองทุนฯ

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

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

ภาพที่ ๕-๑ ตัวอย่างแบบฟอร์มการรายงานผลดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ

๕.๑.๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนพัฒนากองทุน

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

ทั้งนี้ การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ และผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ภายใต้แผนพัฒนากองทุนฯ ควรดำเนินการในรูปแบบของการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน และมีการนำเสนอต่อผู้บริหารทราบรายไตรมาส และรายปี เพื่อนำไปสู่การประเมินผลการบรรลุเป้าหมายและข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการในการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงานต่อไป

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

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน (ร่าง) แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) 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 คณะกรรมการ ตรวจสอบและประเมินผล คณะทำงานทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัด โดยทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการในการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน/โครงการว่าสามารถเป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนากองทุนฯ หรือไม่ โดยผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ และการติดตามผลสัมฤทธิ์ตัวชี้วัด ในรูปแบบระบบสารสนเทศสำหรับการเตือนภัย (Early Warning) เพื่อเป็นการติดตามปัจจัยภายในและภายนอก

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

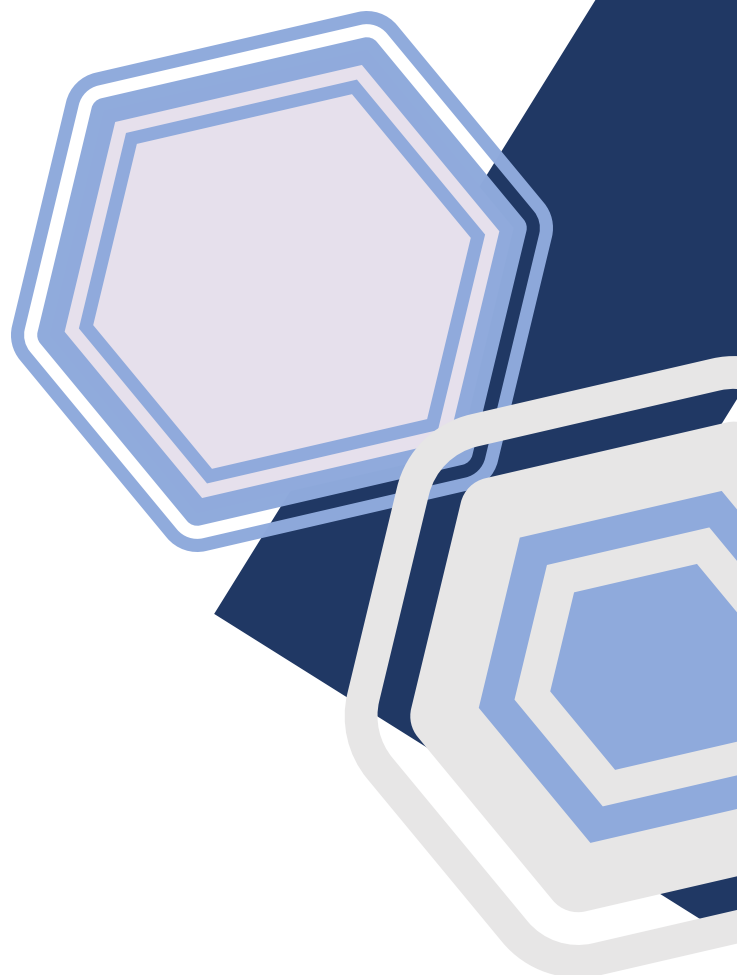
ทั้งนี้ ควรมีการนำเสนอผลการติดตามและประเมินผลให้กับหน่วยงานปฏิบัติได้รับทราบผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ทางเว็บไซต์อินทราเน็ต ตลอดจนเผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนผ่านทางเว็บไซต์ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๔) มีการปฏิบัติการแก้ไข โดยอาจดำเนินการร่วมกับการประเมินความพึงพอใจและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม เพื่อนำมาทบทวน ประกอบการพิจารณาปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ แผนงานและมาตรการต่าง ๆ ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์

๕) การทบทวนเพื่อปรับปรุงให้ทันสมัย ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ในระยะครึ่งแผน และระยะสิ้นสุดแผน เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบาย และยุทธศาสตร์ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

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

แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนากองทุน
ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
ประจำปี ๒๕๖๖



แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
											๑	๒	๓	๔	๕	
มีนโยบายและระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคต	ปรับปรุงกฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์เพื่อรับรองการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม เพื่อความเป็นธรรม เข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็ว	โครงการศึกษาและพัฒนาระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม	เพื่อให้ระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมมีความชัดเจน สอดคล้องกับกฎหมาย เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม มีความชัดเจน สอดคล้องกับกฎหมาย เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ขออนุมัติหลักการ (พ.ย. - ธ.ค. ๖๕) ๒. แต่งตั้งคณะทำงานฯ (ม.ค. - ก.พ. ๖๖) ๓. จัดทำข้อเสนอโครงการ (TOR) (ก.พ. - มี.ค. ๖๖) ๔. ประกวดราคา (มี.ค. - พ.ค. ๖๖) ๕. ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง (มิ.ย. ๖๖) ๖. ทำสัญญา (มิ.ย. ๖๖) ๗. เริ่มดำเนินงานตามสัญญา (มิ.ย. ๖๖) ๘. ส่งมอบงาน (ก.ย. ๖๖)	พ.ย. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๙๐๐,๐๐๐ บาท	กองทุน	ร้อยละ ๘๐ ความสำเร็จของการศึกษาพัฒนาระเบียบการสนับสนุนทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคม มีความชัดเจน สอดคล้องกับกฎหมาย เป็นปัจจุบัน	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคม																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
											๑	๒	๓	๔	๕	
บุคลากรของกองทุน มีสมรรถนะ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ) และความเชี่ยวชาญที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรของกองทุน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๑ โครงการอบรม โปรแกรมระบบบัญชี กองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่การเงินและพนักงานกองทุนส่วนภูมิภาค เพื่อใช้โปรแกรมระบบบัญชี กองทุน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม ๙๐ คน	๑. ขออนุมัติหลักการโครงการและอนุมัติค่าใช้จ่าย (ม.ค. ๖๖) ๒. มีหนังสือไปยังจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อเชิญพนักงานกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด / กรุงเทพมหานคร เข้าร่วมอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ก.พ. ๖๖) ๓. จัดอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑ วัน (มี.ค. ๖๖) ๔. สรุปผลการจัดกิจกรรมและรายงานให้คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริม (เม.ย. ๖๖)	ม.ค. - เม.ย. ๖๖	๑๐๐,๐๐๐ บาท	กองทุน	พนักงานกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ที่เข้าร่วมการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในโปรแกรมระบบบัญชี กองทุน ร้อยละ ๙๐	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) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญบุคลากรของกองทุน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.๒ กิจกรรมเสริมพลังเพื่อพัฒนาพนักงานกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมดีเด่น	เพื่อคัดเลือกพนักงานกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมดีเด่น	พนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม ๙๐ คน	๑. ขออนุมัติจัดประชุม คณะทำงานพิจารณาคัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น (ธ.ค. ๖๕ - ม.ค. ๖๖) ๒. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดกรอบหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก (ม.ค. - ก.พ. ๖๖) ๓. จัดส่งหลักเกณฑ์และแบบฟอร์มไปยังสำนักงาน พมจ. เพื่อจัดส่งพนักงานกองทุนฯ ในสังกัดเข้ารับการคัดเลือก (ก.พ. - เม.ย. ๖๖) ๔. จัดประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาคัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น ทั้งนี้อาจจะมีการลงพื้นที่เพื่อติดตาม/สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการคัดเลือก (เม.ย. - พ.ค. ๖๖) ๕. ประกาศผลการคัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น (พ.ค. ๖๖) ๖. มอบโล่ประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น (พ.ค. - ก.ย. ๖๖)	ธ.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๒๐,๐๐๐	กองทุน	พนักงานกองทุนฯ ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น สามารถเป็นต้นแบบให้กับพนักงานกองทุนจังหวัดอื่นๆ ได้นำแนวคิดการทำงานไปประยุกต์ใช้	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	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 ฯ มีสมรรถนะ (ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ) และความเชี่ยวชาญที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑ กิจกรรมอบรมให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคนปัจจุบัน	เพื่อเสริมทักษะความรู้ให้กับพนักงานกองทุน ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รวม ๙๐ คน	พนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม ๙๐ คน	๑. ขออนุมัติหลักการโครงการและอนุมัติค่าใช้จ่าย (ม.ค. ๖๖) ๒.มีหนังสือไปยังจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อเชิญพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จังหวัด /กรุงเทพมหานคร เข้าร่วมอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ม.ค. - ก.พ. ๖๖) ๓. จัดอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑ วัน (มี.ค. ๖๖) ๔. สรุปผลการจัดกิจกรรมและรายงานให้คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมทราบ (เม.ย. ๖๖)	ม.ค. - เม.ย. ๖๖	๕๐,๐๐๐ บาท	กองทุน	พนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีความรู้ความเข้าใจในโปรแกรมต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	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	
๑. มีเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่รองรับการดำเนินงานของกองทุน ฯ	๑) ศึกษาออกแบบและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Digital) ที่เหมาะสมกับการทำงานของกองทุน ฯ	๑.๑ โครงการพัฒนาเว็บไซต์กลางของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	ปรับปรุงเว็บไซต์เพิ่มช่องทางการยื่นเสนอ และแจ้งผล / เพิ่มช่อง YouTube / สมัครสมาชิกเพื่อการแจ้งผล / ช่องทางการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่องค์กรสวัสดิการสังคม และประชาชน (ตัวชี้วัด ๓.๑ เป็นผลที่ได้จากการสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการยื่นและแจ้งผลโครงการผ่านเว็บไซต์กองทุนฯ)	เว็บไซต์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเป็นปัจจุบันครอบคลุมเนื้อหาที่ทันสมัยการตอบสนองผู้ที่ใช้บริการ	๑. ขออนุมัติหลักการ (พ.ย. - ธ.ค. ๖๕) ๒. แต่งตั้งคณะทำงานฯ (ม.ค. - ก.พ. ๖๖) ๓. จัดทำข้อเสนอโครงการ (TOR) (ก.พ. - มี.ค. ๖๖) ๔. ประกวดราคา (มี.ค. - เม.ย. ๖๖) ๕. ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง (เม.ย. - พ.ค. ๖๖) ๖. ทำสัญญา (พ.ค. - มิ.ย. ๖๖) ๗. เริ่มดำเนินงานตามสัญญา (มิ.ย. - ส.ค. ๖๖) ๘. ส่งมอบงาน (ก.ย. ๖๖)	พ.ย. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๓๐๐,๐๐๐ บาท	กองทุน	ร้อยละ ๘๐ ของความพึงพอใจต่อการอำนวยความสะดวกในการให้บริการของกองทุน	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)																
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
											๑	๒	๓	๔	๕	
๒. พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน	๒) พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ/แผนงาน	๒.๑ โครงการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุน ฯ	เพื่อสำรวจเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ใช้ในกองทุน เพื่อวางแผนสนับสนุนเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับ	สำรวจเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ใช้ในกองทุน เพื่อวางแผนสนับสนุนเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับ	๑. มีหนังสือถึงจังหวัดเพื่อให้สำนักงาน พมจ. ดำเนินการสำรวจความต้องการพร้อมแจ้งกลับมาไปยังส่วนกลาง (ม.ค. - เม.ย. ๖๖) ๒. ดำเนินการบันทึกข้อมูลไว้เพื่อวางแผนดำเนินการจัดซื้อในปีถัดไป (พ.ค. - มิ.ย. ๖๖)	ม.ค. - มิ.ย. ๖๖	ไม่มีค่าใช้จ่าย	กองทุน	ร้อยละการสำรวจเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ใช้ในกองทุน เพื่อวางแผนสนับสนุนเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับ	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐

บรรณานุกรม

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

ภาคผนวก ก.

ตัวอย่างแบบ กสส.๐๓

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
ขององค์กรสวัสดิการสังคมที่ได้รับเงินกองทุน
ปีงบประมาณ.....

๑. รายละเอียดองค์กร/หน่วยงานของรัฐ

ประเภทขององค์กร ☐ หน่วยงานของรัฐ ☐ องค์กรสาธารณประโยชน์ ☐ องค์กรสวัสดิการชุมชน

ชื่อองค์กร.....ชื่อหัวหน้าหน่วยงาน.....

.....ตำแหน่ง.....

ที่ตั้งสำนักงาน.....

.....โทรศัพท์.....โทรสาร.....

E – mail (ถ้ามี).....

๒. รายละเอียดโครงการ

๒.๑ ประเภทโครงการ

☐ โครงการระยะสั้น (ดำเนินการไม่เกิน ๑๘๐ วัน)

☐ โครงการระยะยาว (ดำเนินโครงการเกิน ๑๘๐ วัน) งวดที่ส่งรายงาน ☐ งวดที่ ๑ ☐ งวดที่ ๒

๒.๒ ชื่อโครงการที่ขอรับเงินกองทุน.....

๒.๓ ค่าใช้จ่ายโครงการทั้งหมด.....บาท เป็นเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมที่ได้รับ

การสนับสนุนจำนวนบาท เป็นเงินสมทบจากองค์กร/ภาคีเครือข่ายจำนวน.....บาท

ผู้รับผิดชอบโครงการ.....โทรศัพท์.....

E-mail (ถ้ามี)

๒.๔ กลุ่มเป้าหมาย.....

๒.๕ พื้นที่ดำเนินกิจกรรม.....

๒.๖ ระยะเวลาดำเนินโครงการ.....

๒.๗ ขั้นตอนการทำให้กิจกรรมที่เกิดขึ้นจริง โปรดอธิบายพอสังเขปเพื่อให้ทราบกระบวนการการทำงาน พร้อมภาพประกอบการทำงาน (หากมี)

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ช่วงระยะเวลาที่ต้อง ดำเนินการ	หมายเหตุ

๓. กิจกรรมที่ยังมิได้ดำเนินการตามแผนงานโครงการ (ถ้ามี โปรดระบุ)

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางการ แก้ไขปัญหา	หมายเหตุ

๔. วิธีการประเมินผลความสำเร็จของโครงการ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือวิธี
อื่นๆ

(โปรดระบุวิธีการให้ชัดเจน)

.....

.....

.....

๕. ผลสำเร็จที่ได้รับจากโครงการ

๕.๑ ผลผลิต (Output) เช่น จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนผู้ผ่านการอบรมด้านความรู้ในเรื่องต่างๆ เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

๕.๒ ผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นภายหลังโครงการสิ้นสุด เช่น การนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน
หรือการทำงาน การรวมกลุ่มประกอบอาชีพ เป็นต้น (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

๕.๓ ผลกระทบ (Impact) ของโครงการ เช่น การลดลงของปัญหาคุณแม่วัยใส ความรุนแรงในครอบครัว
การเกิดสวัสดิการสังคมแบบยั่งยืน เป็นต้น (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

๖. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

๗. ข้อเสนอแนะขององค์กรต่อ

๗.๑ สำนักพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด/สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

.....

.....

.....

.....

๗.๒ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

()

ตำแหน่ง.....

วัน/เดือน/ปี.....

แบบฟอร์มการใช้จ่ายเงินโครงการ.....

ชื่อองค์กรสวัสดิการสังคมที่ได้รับเงินกองทุน.....

ปีงบประมาณที่ได้รับเงิน.....รายงานงวดที่.....ตั้งแต่เดือน.....พ.ศ.ถึงเดือน.....พ.ศ.

กิจกรรมที่ได้รับการ อนุมัติจากกองทุน	ระยะเวลา	จำนวน ผู้รับบริการ	รายการค่าใช้จ่ายโครงการ (โปรดระบุตามรายการ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง)	จำนวน เงินกองทุนที่ ได้รับอนุมัติ	จำนวนเงินที่ใช้จ่ายจริง		จำนวนเงิน คงเหลือ	จำนวนเงิน ส่งคืน กองทุน
					เงินกองทุน	เงินที่องค์กร หรือหน่วยงาน อื่นสมทบ		
			รวมทั้งสิ้น					

หมายเหตุ องค์กรต้องส่งหลักฐานการเงินมาพร้อมการรายงานการใช้จ่ายเงินกองทุน

ผู้รายงาน.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ส่วนของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ/สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด/สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร สรุปผลการตรวจสอบหลักฐานการเงินของโครงการ ☐ หลักฐานการเงินถูกต้องและครบถ้วน ☐ หลักฐานการเงินไม่ครบถ้วน องค์กรต้องส่งเพิ่มเติม จำนวน..... บาท

ลงชื่อ.....เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจสอบ

(.....)

๘. ข้อคิดเห็นเบื้องต้นในการติดตามตรวจเยี่ยมองค์กร/โครงการ

- ☐ คณะทำงานที่อนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร หรือ คณะอนุกรรมการพิจารณากลับโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ
- ☐ กรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ☐ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
- ☐ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
- ☐ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

.....

.....

.....

วันที่ตรวจเยี่ยม...../เดือน...../พ.ศ.

รายชื่อผู้ตรวจเยี่ยม

๑.ตำแหน่ง.....
๒.ตำแหน่ง.....
๓.ตำแหน่ง.....

๙. ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของหัวหน้าหน่วยงาน (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หรือสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ แล้วแต่กรณี)

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....หัวหน้าหน่วยงาน

()

ตำแหน่ง.....

วัน/เดือน/ปี.....

ตัวอย่างแบบ กสส.๐๔

แบบติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับเงิน
กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ปีงบประมาณ

โครงการ

องค์กร

ได้รับเงินสนับสนุนจากเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จำนวน บาท

ติดตามผลเมื่อ

ผู้ให้ข้อมูลขององค์กร.....ตำแหน่ง.....และ

.....ตำแหน่ง.....

ช่วงการติดตาม/ประเมินผล ☐ ระหว่างดำเนินโครงการ ☐ เมื่อโครงการสิ้นสุดแล้ว

เรื่องที่ติดตาม/ประเมินผล	ผลสำเร็จ	หมายเหตุ
๑.วัตถุประสงค์โครงการ		
๒.การดำเนินการตามข้อเสนอแนะ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ หรือ อนุกรรมการกำหนด		
๓. กลุ่มเป้าหมาย		
๔. ระยะเวลาดำเนินการ		
๕. กิจกรรมโครงการ		

๖. ข้อสังเกตจากการติดตามผล (ระหว่างดำเนินโครงการ)

.....

.....

.....

๗. การติดตามผลหลังสิ้นสุดโครงการ

๗.๑ ความต่อเนื่อง/ความยั่งยืนของโครงการ

.....

.....

.....

.....

.....

๗.๒ การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายหลังโครงการสิ้นสุด

ลำดับที่	รายชื่อเครือข่าย	การมีส่วนร่วม	หมายเหตุ

๗.๓ ผลผลิต (Output)/ผลลัพธ์ (Outcome)/ผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact)

๗.๓.๑ ด้านเศรษฐกิจ/รายได้กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

.....

.....

.....

.....

.....

๗.๓.๒ ด้านคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ

.....

.....

.....

.....

๗.๓.๓ ด้านการพัฒนาชุมชน/สังคม/การสร้างและพัฒนาเครือข่าย

.....

.....

.....

.....

๗.๓.๔ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมจากการดำเนินงานโครงการ

.....

.....

.....

.....

๗.๓.๕ ด้านการพัฒนาระบบ/กลไกทางด้านสวัสดิการสังคม (ชุมชน ท้องถิ่น ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

๘. ข้อเสนอแนะขององค์กรต่อสำนักงาน พมจ.

.....

.....

.....

.....

- ๔ -

๙. ข้อเสนอแนะขององค์กรต่อกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

.....

.....

.....

.....

๑๐. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

รายชื่อผู้ติดตามประเมินผล

๑.ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....
๒.ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....
๓.ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....

ภาคผนวก ข.

การสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

โครงการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖-พ.ศ. ๒๕๗๐)

ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

- ๑) ในมุมมองของท่าน ท่านคิดว่า “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านการบริหารเงินกองทุนในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง เหมาะสม และเป็นธรรมได้อย่างไร
- ๒) ในมุมมองของท่าน ท่านมองว่าการพัฒนาศักยภาพ ของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” เพื่อให้ตอบโจทย์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรม นั้น ควรวางบทบาทขององค์กรไปในทิศทางใด
- ๓) ท่านมีความคาดหวังต่อการทำงานของ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ในอนาคตข้างหน้าอย่างไรและควรเน้นไปที่เป้าหมายอะไรที่สำคัญที่สุด
- ๔) ในมุมมองของท่าน ท่านคิดว่า **ปัจจัยภายใน**ด้านใดที่เป็นจุดเด่น/จุดแข็ง (Strength) มากที่สุดที่ทำให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยด้านใดที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) ที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นมากที่สุด
- ๕) ในมุมมองของท่าน ท่านคิดว่า **ปัจจัยภายนอก**ด้านใดที่เป็นโอกาส (Opportunity) ในการส่งเสริมให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยด้านใดที่เป็นอุปสรรค (Threat) ต่อการดำเนินงานของกองทุนมากที่สุด
- ๖) ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม สำหรับยุทธศาสตร์/ทิศทางการดำเนินงานของกองทุน



สรุปการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง

โครงการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖-พ.ศ. ๒๕๗๐)

ส่วนที่ ๑ ภาพรวมการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง

๑.วัตถุประสงค์

สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ แนวโน้ม ความต้องการในการพัฒนากองทุนในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงแผนการดำเนินงานในระยะต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อจัดทำโครงการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๖-พ.ศ. ๒๕๗๐)

การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นรูปแบบการสัมภาษณ์ผ่านระบบ Zoom โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ ๖ ประเด็นได้แก่

๑. ในมุมมองของท่าน ท่านคิดว่า “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” มีความสำคัญในการขับเคลื่อน การดำเนินงานในด้านการบริหารเงินกองทุนในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง เหมาะสม และเป็นธรรมได้อย่างไร

๒. ในมุมมองของท่าน ท่านมองว่าการพัฒนาศักยภาพของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” เพื่อให้ ตอบโจทย์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรมนั้น ควรวางบทบาทขององค์กรไปในทิศทางใด

๓. ท่านมีความคาดหวังต่อการทำงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในอนาคตข้างหน้าอย่างไร และควรเน้นไปที่เป้าหมายอะไรที่สำคัญที่สุด (ภายใน ๓-๕ ปี ข้างหน้า)

๔. ในมุมมองของท่าน ท่านคิดว่า ปัจจัยภายในด้านใดที่เป็นจุดเด่น/จุดแข็ง (Strength) มากที่สุดที่ทำให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยด้านใดที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) ที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นมากที่สุด

๕. ในมุมมองของท่าน ท่านคิดว่า ปัจจัยภายนอกด้านใดที่เป็นโอกาส (Opportunity) ในการส่งเสริมให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยด้านใดที่เป็น อุปสรรค (Threat) ต่อการดำเนินงานของกองทุนมากที่สุด

๖. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม สำหรับยุทธศาสตร์/ทิศทางการดำเนินงานของกองทุน

๒.รายชื่อผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์

รายชื่อผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์ มีทั้งหมด ๗ ท่าน ประกอบด้วยนางสาวสุนทรี ครัวมอ้า ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล นายน้อง เจริญนาถ ผู้อำนวยการกองจัดทำงบประมาณด้านสังคม ๓ นายธนิต ต้นบัวคลี่ รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร นางขวัญเมือง บวรอัศวกุล ผู้ทรงคุณวุฒินายอนุกุล ปัดแก้ว อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ นางสาวธิดาพร เสาวณะ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ และนางสาวแรมรุ้ง วรวัธ รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิต ดังรายละเอียดในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ รายชื่อผู้บริหารที่ให้การสัมภาษณ์

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง-หน่วยงาน	วันเวลาที่สัมภาษณ์
๑	นางสาวสุนทรี คร้ามอำ	ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล หน่วยงาน: กรมบัญชีกลาง	๒๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.
๒	นายน้อง เจริญนาค	ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการกองจัดทำ งบประมาณด้านสังคม ๓ หน่วยงาน: สำนักงบประมาณ	๒๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๓๐-๑๑.๓๐ น.
๓	นายธนิศ ตันบัวคลี่	ตำแหน่ง: รองผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร หน่วยงาน: สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร	๒๘ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.
๔	นางขวัญเมือง บวรธวัศกุล	ตำแหน่ง: ผู้ทรงคุณวุฒิ หน่วยงาน: -	๒๙ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.
๕	นายอนุกุล ปัดแก้ว	ตำแหน่ง: อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ หน่วยงาน: กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.
๖	นางสาวธิดาพร เสาวนะ	ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคมแห่งชาติ หน่วยงาน: สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม แห่งชาติ	๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๓๐-๑๑.๓๐ น.
๗	นางสาวแรมรุ้ง วรวัช	ตำแหน่ง: รองปลัดกระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ และหัวหน้ากลุ่มภารกิจด้าน พัฒนาสวัสดิการสังคมและคุณภาพ ชีวิต หน่วยงาน: กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์

รายละเอียดประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทั้ง ๗ ท่าน มีดังนี้

๑. ผู้ให้สัมภาษณ์ลำดับที่ ๑

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวสุนทรี คร้ามอำ

หน่วยงาน กรมบัญชีกลาง

วันที่สัมภาษณ์ วันพุธ ที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

สถานที่ รูปแบบการสัมภาษณ์ผ่านระบบ

Zoom

สรุปประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ประเด็นที่ ๑. “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านการบริหารเงินกองทุนในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงเหมาะสม และเป็นธรรม ดังนี้

- ๑) เนื่องด้วยภารกิจหลักของกองทุน ฯ ต้องให้เงินอุดหนุนผ่านองค์กรสวัสดิการสังคม (กองทุนไม่ได้จัดสรรเงินให้กลุ่มเป้าหมายโดยตรง) การจัดสรรเงินทุนให้กับกลุ่มเป้าหมายจึงขึ้นอยู่กับองค์กรกลางที่จัดสรรนั้นดำเนินการจัดสรรอย่างทั่วถึงหรือไม่
- ๒) โครงการที่ผ่านมาเป็นโครงการเกี่ยวกับการฝึกอบรม จึงมองว่าการจัดสรรยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายในทั้งหมด เนื่องจากองค์กรสวัสดิการทางสังคมแต่ละแห่งไม่ได้รับผิดชอบครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย จึงเกิดการจัดสรรในเฉพาะกลุ่ม
- ๓) การจัดสรรเงินทุนสนับสนุนมีความเป็นธรรม เนื่องจากผ่านกระบวนการการพิจารณาและกลั่นกรองลงมาแล้ว

ประเด็นที่ ๒. การพัฒนาศักยภาพของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” เพื่อให้ตอบโจทย์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรมนั้น ควรวางบทบาทขององค์กร ดังนี้

- ๑) เนื่องด้วยองค์กรสวัสดิการสังคม คือ องค์กรกลางที่จะเป็นผู้จัดสรรเงินทุนให้กับกลุ่มเป้าหมายทางกองทุน ฯ จึงควรต้องคัดกรององค์กรที่มีศักยภาพ เพื่อก่อให้เกิดการกระจายเงินไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง
- ๒) องค์กรสวัสดิการทางสังคมต้องมีความหลากหลาย เพื่อครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ทั้งหมด โดยเข้าใจว่าแต่ละองค์กรนั้นมีความถนัดในแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ได้กำหนดสัดส่วนเพราะเกรงว่าจะไม่มีโครงการตรงตามที่กำหนดส่งเข้ามา (ทางคณะกรรมการพิจารณาจากโครงการ จึงไม่ทราบรายละเอียดขององค์กร ฯ ที่เข้าจัดสรรทุนในแต่ละครั้ง)

ประเด็นที่ ๓. ความคาดหวังต่อการทำงานของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ในอนาคตข้างหน้าและควรเน้นไปที่เป้าหมายอะไรที่สำคัญที่สุด ดังนี้

- ๑) การดำเนินงานของกองทุน ฯ อยู่ภายใต้ พรบ. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จึงเห็นว่าให้เน้นตามยุทธศาสตร์ของกรมสวัสดิการสังคมเป็นหลัก
- ๒) การดำเนินงานมีการประชุมและรายงานต่อคณะกรรมการ ฯ อยู่ทุกเดือน จึงมีติดตามและให้คำแนะนำอยู่เสมอ จึงไม่มีปัญหามากนัก
- ๓) กรมบัญชีกลางมีบทบาทหน้าที่ในการติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานของผู้ได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุน

ประเด็นที่ ๔. ปัจจัยภายในที่เป็นจุดเด่น/จุดแข็ง (Strength) มากที่สุดที่ทำให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) ที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นมากที่สุด ดังนี้

จุดเด่น/จุดแข็ง (Strength)

- ๑) บุคลากร มีการวางตำแหน่งที่ดี โดยมีบุคลากรกระจายลงในทุกจังหวัดและทำหน้าที่ประสานงานได้ครอบคลุมทั่วประเทศ อีกทั้งบุคลากรในส่วนกลางยังมีศักยภาพและจำนวนเพียงพอ

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) บุคลากรระดับพื้นที่มีศักยภาพไม่เท่ากัน เนื่องด้วยจำนวนบุคลากรในระดับพื้นที่มีจำกัด จึงต้องทำหน้าที่หลายอย่าง เช่น ภารกิจตาม พรบ. ในแต่ละจังหวัด การประสานงาน พิจารณาโครงการ และประชาสัมพันธ์ การรายงานผลงาน ตามแต่ละจังหวัดมอบหมาย (ทางกองทุน ฯ มองว่ากรอบอัตราบุคลากรในแต่ละจังหวัดของกองทุน ฯ นั้นเหมาะสมและเพียงพอแล้ว เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องค่าตอบแทน)

หมายเหตุ : พนักงานกองทุน ส่วนกลาง มี ๑๔ อัตรา / บุคลากรส่วนภูมิภาคมี จังหวัดละ ๑ คน (๗๗ จังหวัด) โดยเป็นพนักงานกองทุน (อ้างอิงกับระเบียบพนักงานราชการ ซึ่งประเมินผลทุกปีและต่อสัญญาทุก ๔ ปี) / อัตราการลาออกนั้นปีละไม่เกิน ๕ จังหวัด

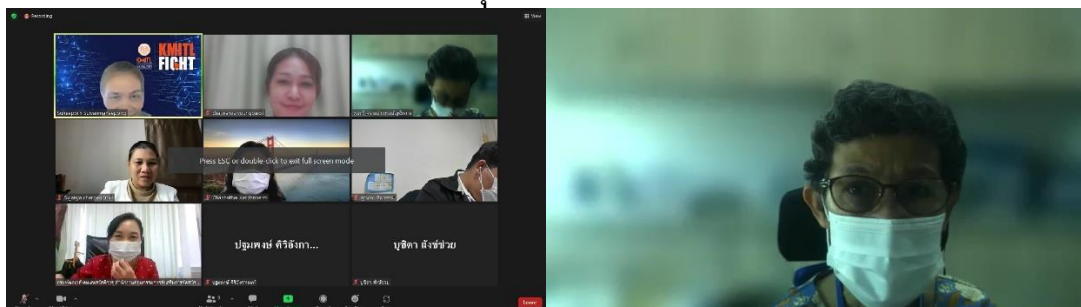
ประเด็นที่ ๕. ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunity) ในการส่งเสริมให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค (Threat) ต่อการดำเนินงานของกองทุนมากที่สุด ดังนี้

สถานการณ์โควิดในปัจจุบันไม่กระทบต่อการบริหารของส่วนกลาง เนื่องจากสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานได้อย่างไม่เป็นปัญหา แต่อาจจะส่งผลกระทบต่อความล่าช้าของการดำเนินโครงการและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายขององค์กรต่าง ๆ เนื่องจากบางโครงการต้องดำเนินการด้วยการรวมกลุ่มคน

ประเด็นที่ ๖. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม สำหรับยุทธศาสตร์/ทิศทางการดำเนินงานของกองทุน

- ๑) พิจารณานโยบายของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ตาม พรบ. เพื่อให้ทางกองทุน ฯ ดำเนินงานได้สอดคล้องกัน
- ๒) งบประมาณลดลงตามแนวทางนโยบายที่มีอย่างจำกัดในทุกภาคส่วน การทำงานจึงต้องทำงานภายใต้งบประมาณที่มีได้ ซึ่งบางกองทุนสามารถหารายได้เข้ามาเพิ่มเติม แต่ลักษณะของทางกองทุน ฯ ไม่ค่อยมีรายได้กลับมาจึงเป็นข้อจำกัดในการหารายได้มาบริหารเอง
- ๓) กองทุน ฯ ยังไม่มีการติดตามประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย จากการจัดสรรทุนลงไป เช่น สภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ภาพบรรยากาศการสัมภาษณ์นางสาวสุนทรี คร้ามอำ



๒. ผู้ให้สัมภาษณ์ลำดับที่ ๒

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายน้อง เจริญนาถ

หน่วยงาน สำนักงานงบประมาณ

วันที่สัมภาษณ์ วันพุธ ที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

สถานที่ รูปแบบการสัมภาษณ์ผ่านระบบ

Zoom

สรุปประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ประเด็นที่ ๑. “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านการบริหารเงินกองทุนในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงเหมาะสม และเป็นธรรม ดังนี้

- ๑) เป็นหน่วยงานเสริมองค์การภาครัฐในการบริการประชาชน โดยมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เติบโตเต็มช่องว่าง เนื่องด้วยหน่วยงานภาครัฐมีหลักกฎเกณฑ์และระเบียบที่ซับซ้อนและข้อจำกัด
- ๒) การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น จากกลุ่มเป้าหมายที่มีอยู่ภายใต้ในแต่กระทรวงหลัก

ประเด็นที่ ๒. การพัฒนาศักยภาพของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” เพื่อให้ตอบโจทย์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรมนั้น ควรวางบทบาทขององค์กร คือ

- ๑) การทำงานเชิงบูรณาการ คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Join KPI) เช่น นโยบายรัฐบาลในการแก้ปัญหาความยากจนแบบมุ่งเป้า โดยทุกหน่วยงานต้องมองปัญหาเดียวกัน ซึ่งเป้าหมายสุดท้าย คือ กลุ่มคนผู้ยากไร้ กลุ่มเปราะบาง ที่อยู่ในระดับพื้นที่ การทำงานของกองทุน ฯ จึงต้องเข้าไปบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย (กระทรวง พม. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกว่า ๑๐ หน่วยงาน พัฒนฐานข้อมูล TPMAP : ความยากจนระดับครัวเรือนที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลือ)
- ๒) วางเป้าหมายในการเข้าไปมีส่วนร่วมเชิงพื้นที่ เพื่อตอบโจทย์เป้าหมายของแผนใหญ่ได้
- ๓) บริหารจัดการงบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ ๓. ความคาดหวังต่อการทำงานของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ในอนาคตข้างหน้าและควรเน้นไปที่เป้าหมายอะไรที่สำคัญที่สุด ดังนี้

- ๑) การติดตามประเมินผลองค์กรสวัสดิการสังคมและการดำเนินโครงการในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ดังประโยคที่ว่า “ช่วยเหลือตนเองได้ แล้วจึงช่วยเหลือผู้อื่นให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้” เช่น กลุ่มที่ได้รับการจัดสรรไปแล้วสามารถช่วยเหลือตนเองได้แล้วหรือไม่ เพื่อลดโครงการที่ต้องจัดสรรให้กลุ่มเดิมในทุก ๆ ปี โดยประเมิน
 - องค์กรสวัสดิการสังคมต้องถูกหลักและเกณฑ์การช่วยเหลือสวัสดิการสังคม
 - โครงการต้องเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง
- ๒) โครงสร้างกองทุน ฯ ต้องมีการบริหารงานที่คล่องตัว รวดเร็ว เช่น มีอนุกรรมการในระดับพื้นที่ ระดับจังหวัด ระดับ กทม. ระดับส่วนกลาง ในการกลั่นกรองพิจารณา (หากมีอยู่แล้ว ก็ต้องยกระดับให้เกิดความเข้มแข็งต่อไป)
- ๓) การหาแหล่งรายได้เพิ่มเติม นอกเหนือจากการได้รับสนับสนุนจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว เพื่อเพิ่มเงินทุนสนับสนุนต่อกลุ่มเป้าหมาย
- ๔) เสริมช่องว่างของภาครัฐที่การดำเนินงานของภาครัฐยังไม่ถึงด้วยการดำเนินงานที่ไม่ซ้ำซ้อนและต้องมีประสิทธิภาพ โดยตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของประเทศตามหลักสวัสดิการสังคม

จุดเด่น/จุดแข็ง (Strength)

- ๑) บทบาทที่สำคัญและกลไกการดำเนินงานด้านกองทุนสวัสดิการสังคมในการช่วยเหลือสังคมที่ยึดหยุ่น คล่องตัว โดยได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐทุกปี (ปีละประมาณ ๗๐-๑๐๐ ล้านบาท)
- ๒) การเชื่อมโยงเครือข่ายภาครัฐในการเป็นองค์กรระดับพื้นที่ ใกล้ชิดปัญหาและเป้าหมาย เพื่อเปิดโอกาสให้องค์กรสร้างสรรค์โครงการที่ตอบโจทย์การแก้ปัญหาได้ตรงจุด

๑) การติดตามประเมินผลความสำเร็จและความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการ

โอกาส (Opportunity)

- ๑) กฎหมายและนโยบายที่เอื้อต่อการทำงาน
- ๒) การสนับสนุนเงินงบประมาณจากภาครัฐ
- ๓) การกระจายอำนาจจากภาครัฐที่เปิดโอกาสให้องค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและ
หนุนเสริมการบริหารสวัสดิการสังคม
- ๔) การใช้ระบบเทคโนโลยีของหน่วยงานกลาง (Top Down) เพื่อทราบถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว
ถูกต้อง และใช้ประกอบการตัดสินใจ

- ๑) บุคลากรและองค์กรในระดับพื้นที่ไม่เข้าใจและตามไม่ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี จึงไม่สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ เช่น การส่งต่อข้อมูลบนระบบ/เครื่องมือเดียวกัน
- ๒) ความรู้และแนวคิด (Mind Set) จิตสาธารณะของบุคลากรทั้งส่วนกลาง ระดับพื้นที่ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องมีความซื่อสัตย์และมีจิตสาธารณะที่ดี (Public Mind) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

๑) กลไกการขับเคลื่อน เชื่อมโยง และประสานงาน ต้องมีกระบวนการที่ใช้สื่อสารชัดเจนได้อย่างแท้จริงในเป้าหมายและระบบชุดข้อมูลเดียวกัน ตั้งแต่ระดับภายในกองทุน ฯ องค์การสวัสดิการกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อทำงานร่วมกันและแก้ไขปัญหาของกลุ่มเป้าหมายได้

[illegible]

๓. ผู้ให้สัมภาษณ์ลำดับที่ ๓

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายธนิต ต้นบัวคลี่

หน่วยงาน รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม

กรุงเทพมหานคร

วันที่สัมภาษณ์ วันพฤหัสบดี ที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ สถานที่ รูปแบบการสัมภาษณ์ผ่านระบบ Zoom

สรุปประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ประเด็นที่ ๑. “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านการบริหารเงินกองทุนในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงเหมาะสม และเป็นธรรม ดังนี้

- ๑) กองทุน ฯ เป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการขับเคลื่อนความช่วยเหลือสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มด้อยโอกาสทางสังคมต่าง ๆ
- ๒) การจัดสรรเงินต้องผ่านคณะกรรมการกองทุน ฯ ซึ่งกลไกหนึ่งที่สำคัญเพื่อให้ก่อเกิดความเป็นธรรม และทั่วถึงหรือไม่ นั่น คือ ๒ องค์กรหลัก ได้แก่ (๑) องค์กรสาธารณะประโยชน์ (๒) องค์กรสวัสดิการชุมชน ที่เป็นองค์กรกลางในการกระจายเงินกองทุนไปถึงผู้รับบริการสังคม และนอกจากนั้น คือ องค์กรภาครัฐ ซึ่งส่วนนี้จะมีระเบียบและกฎหมายที่ชัดเจนกำกับไว้
- ๓) โอกาสในการเข้าถึงการจัดสรรเงินทุนขององค์กรสาธารณะประโยชน์ที่แตกต่างกันในแต่ละจังหวัด จึงต้องสนับสนุนองค์กรสาธารณะประโยชน์หรือองค์กรสวัสดิการชุมชนให้มีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจากสถิติในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มีองค์กรสาธารณะประโยชน์ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนแล้วจำนวน ๕,๕๘๘ องค์กรและ จังหวัดที่มีองค์กรสาธารณะประโยชน์ที่ขอเข้ารับสนับสนุนมากที่สุด (ประมาณ ๘-๙ จังหวัด) โดย
 - จังหวัดที่มีองค์กรสาธารณะประโยชน์มากที่สุด คือ จังหวัดเชียงใหม่ (๔๐๐ กว่าองค์กร) รองลงมา คือ จังหวัดสงขลา (๒๐๐ กว่าองค์กร) และ กทม. (๒๐๐ กว่าองค์กร)
 - จังหวัดที่มีองค์กรสาธารณะประโยชน์น้อยที่สุด (ประมาณ ๑๒ องค์กร) เช่น จังหวัดหนองคาย จังหวัดปัตตานี

ประเด็นที่ ๒. การพัฒนาศักยภาพของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” เพื่อให้ตอบโจทย์ในการเสริมสร้าง ความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรมนั้น ควรวางบทบาทขององค์กร ดังนี้

- ๑) กองทุน ฯ มีคณะกรรมการบริหารกองทุนที่ถูกกำหนดโดย พรบ. ซึ่งมองว่ามีความเป็นมาตรฐาน และยังมีกลไกของอนุกรรมการในส่วนกลางและระดับจังหวัดที่มีความครอบคลุมถึงในหลากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคมอีกด้วย
- ๒) กลไกการดำเนินงานต้องบูรณาการร่วมกันทั้งภาคราชการ ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาชน เพื่อขับเคลื่อนกองทุน ฯ ไปตามทิศทางและเป้าหมายตามที่กฎหมายได้วางไว้ เช่น การจัดสวัสดิการให้กับกลุ่มผู้ที่มีปัญหา หรือกลุ่มด้อยโอกาสทางสังคม ได้เข้าถึงสวัสดิการอย่างแท้จริงโดยที่ผ่านมามีองค์กรที่ขอเข้ารับทุนค่อนข้างที่จะเป็นองค์กรเดิมเหมือนในทุกปี ซึ่งองค์กรเหล่านี้ขาดการรับรู้ว่ามีกองทุน ฯ ช่วยเหลือ
- ๓) เนื่องด้วยงบประมาณของกองทุน ฯ ที่ได้รับค่อนข้างมีจำกัด โดยหากพิจารณาจากข้อมูลใน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ผ่านมามีได้รับงบประมาณสนับสนุนมาประมาณ ๙๐ ล้านบาท และหากกระจายไปใน ๗๗ จังหวัด ในแต่ละ จังหวัดจะได้รับประมาณ ๑ ล้านบาทเท่านั้น และที่ขอรับสนับสนุนจากกองทุน ฯ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ทางกองทุนวางแผนค่าใช้จ่ายอยู่ที่ประมาณ ๑๑๓ ล้านบาท โดย

กระจายให้กองทุนต่าง ๆ จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ที่ผ่านอยู่ที่ ๑๗ ล้านบาท เพราะฉะนั้นจึงกระจายเงินสนับสนุนได้น้อย ซึ่งสำหรับ กทม. นั้นมีองค์กรที่ขอเข้ารับสนับสนุนน้อย (ประมาณ ๔-๕ องค์กร) อีกทั้งองค์กรสาธารณะประโยชน์ค่อนข้างมีความเข้มแข็งและไม่ได้คาดหวังกับเงินกองทุน ฯ นี้มากนัก จึงเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนที่เข้ามาขอค่อนข้างมากกว่า แต่ทั้งนี้ก็ยังขาดในเรื่ององค์ความรู้ในกระบวนการขอเงินทุนจึงทำให้ไม่ผ่านการพิจารณา

จึงควรรวบรวมบทเชิงรุกในการสนับสนุนองค์กรสวัสดิการชุมชนที่เป็นฐานรากของภาคประชาสังคม เพื่อให้เงินกองทุนกระจายเข้าไปถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

ประเด็นที่ ๓. ความคาดหวังต่อการทำงานของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ในอนาคตข้างหน้าและควรเน้นไปที่เป้าหมายอะไรที่สำคัญที่สุด ดังนี้

๑) เป้าหมายถูกกำหนดและระบุไว้อย่างชัดเจนตาม พรบ. อยู่แล้ว ในการจัดการสวัสดิการสังคมให้กับผู้รับบริการที่ต้องได้รับความช่วยเหลือต่าง ๆ ซึ่งต้องผ่านกลไกองค์กรสวัสดิการสังคม ได้แก่ (๑) ภาครัฐ (๒) องค์กรสาธารณะประโยชน์ และ (๓) องค์กรสวัสดิการชุมชน โดยสำหรับภาครัฐนั้นทิศทางมีความชัดเจนอยู่แล้ว จึงต้องเน้นกลไกของ (๒) และ (๓) ให้เข้มแข็ง มีมากขึ้น และเข้าถึงกองทุน ฯ ได้ง่ายขึ้น

๒) กลไกการจัดเงินทุนที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง เป็นธรรม และถูกกลุ่มเป้าหมาย

ประเด็นที่ ๔. ปัจจัยภายในที่เป็นจุดเด่น/จุดแข็ง (Strength) มากที่สุดที่ทำให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) ที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นมากที่สุด ดังนี้

จุดเด่น/จุดแข็ง (Strength)

- ๑) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการดำเนินงานที่ชัดเจน
- ๒) งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐที่ชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) การรับรู้ของภาคประชาสังคมในการขอเข้ารับเงินจากกองทุน ฯ ยังน้อย อีกทั้งเนื่องด้วยการบริหารกองทุนโดยคณะกรรมการกองทุน ฯ จึงทำให้โอกาสในการออกไปประชาสัมพันธ์ยังน้อย
- ๒) ระบบฐานข้อมูลที่ยังขาดการเชื่อมโยงหรือบูรณาการร่วมกันในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านสวัสดิการสังคม เนื่องจากเห็นว่าภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนสวัสดิการของประชาชนจำนวนมาก จึงทำให้ขาดข้อมูลที่เป็นชุดเดียวกันในการนำไปวิเคราะห์ให้การช่วยเหลือได้ตรงจุด และถูกกลุ่มเป้าหมาย (มองว่ากระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมควรเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการ)

ประเด็นที่ ๕. ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunity) ในการส่งเสริมให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค (Threat) ต่อการดำเนินงานของกองทุนมากที่สุด ดังนี้

โอกาส (Opportunity)

- ๑) นโยบายของรัฐบาลที่มีความชัดเจนและต่อเนื่องในการจัดสวัสดิการแห่งรัฐ (การปรับเพิ่มเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ)
- ๒) การขับเคลื่อนด้านไอที (IT) ของรัฐบาลในการมุ่งสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threat)

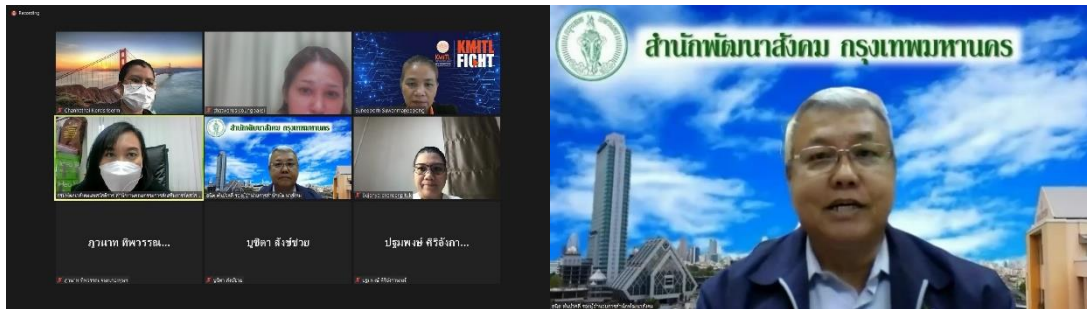
- ๑) งบประมาณที่ได้รับอย่างจำกัด

๒) การตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกที่มีความเข้มงวด โดยองค์กรที่นำเงินทุนไปใช้ดำเนินโครงการติดปัญหาดำเนินเก็บหลักฐานไม่ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์จึงทำให้ถูกเรียกเงินคืน

ประเด็นที่ ๖. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม สำหรับยุทธศาสตร์/ทิศทางการดำเนินงานของกองทุน

การดำเนินงานที่ต้องเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของกองทุน ฯ ได้อย่างแท้จริง โดยสร้างกลไกส่งผ่าน ๒ องค์กรหลัก ได้แก่ องค์กรสาธารณะประโยชน์ และองค์กรสวัสดิการชุมชน ให้เข้มแข็งและกระจายเงินทุนได้อย่างทั่วถึงในกลุ่มเป้าหมายแต่ละจังหวัด รวมถึงสร้างการรับรู้การมีอยู่ของกองทุน ฯ เพื่อให้องค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้นอีกด้วย

ภาพบรรยากาศการสัมภาษณ์นายธนิต ต้นบัวคลี่



๔. ผู้ให้สัมภาษณ์ลำดับที่ ๔

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางขวัญเมือง บวรอัศวกุล

หน่วยงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ

วันที่สัมภาษณ์ วันศุกร์ ที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕

สถานที่ รูปแบบการสัมภาษณ์ผ่านระบบ Zoom

สรุปประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ประเด็นที่ ๑. “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านการบริหารเงินกองทุนในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงเหมาะสม และเป็นธรรม ดังนี้

กองทุน ฯ แรกเริ่มก่อตั้งโดยคณะรัฐมนตรีที่มองว่า ผู้ที่ทราบปัญหาทางสังคมมากที่สุด คือ คนพื้นที่ในภูมิภาคนั้น ๆ เพราะฉะนั้นองค์กรที่จะทำงานให้คนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในด้านสวัสดิการสังคมทั้ง ๗ ด้านนั้น ก็ต้องเป็นคนที่อยู่ในพื้นที่ จึงก่อตั้งกองทุน ฯ ขึ้นเพื่อสนับสนุนให้คนที่อยู่ตามภูมิภาคและ กทม. ทำกิจกรรมให้กับคนในท้องถิ่นได้ตรงตามเป้าหมายและความต้องการอย่างแท้จริง ดังนั้น วัตถุประสงค์ของกองทุน ฯ จึงเกิดขึ้นเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรสวัสดิการสังคมในภูมิภาคมีศักยภาพและสามารถทำงานร่วมกับคนในท้องถิ่นได้ เพื่อให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ซึ่งทางคณะกรรมการ ฯ มองว่าในแต่ละจังหวัดนั้นมีบริบทที่แตกต่างกัน รวมถึงความเข้มแข็งและศักยภาพขององค์กรสวัสดิการสังคมทั้งองค์กรสาธารณะประโยชน์และองค์กรสวัสดิการชุมชนนั้นก็มีความแตกต่างกัน แต่เดิมการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณมีจำนวนน้อย อีกทั้งยังต้องจัดสรรกระจายทุนไปทุกจังหวัดทั่วประเทศโดยจัดสรรตามขนาดของจังหวัดนั้น ๆ หากจังหวัดใดไม่เพียงพอต้องเขียนโครงการขอสนับสนุนเพิ่มเติมและจะพิจารณาเป็นกรณีไป ซึ่งปัจจุบันปรับการพิจารณาจัดสรรใหม่เป็นจัดสรรตามเนื้อหา โดยให้แต่ละจังหวัดเขียนโครงการเสนอขอเข้ารับทุนในการดำเนินกิจกรรม

จึงมองว่าการจัดสรรทุนสนับสนุนมีความเป็นธรรม เนื่องด้วยพิจารณาจากเนื้อหาของจังหวัดนั้น ๆ ตามศักยภาพและเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

๑) กองทุนจัดตั้งเพื่อสนับสนุนให้คนที่อยู่ตามภูมิภาค หรือ คนใน กทม. (๗ หน่วยงาน)

- ๒) กองทุนสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ คนในพื้นที่ทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่แท้จริงในพื้นที่นั้น ๆ เนื่องจากคนในพื้นที่จะรู้ปัญหาที่แท้จริงของตนเอง
- ๓) องค์การที่จดทะเบียนในจังหวัดนั้น ๆ จะสามารถเขียนขอทุนจากกองทุนได้
- ๔) กองทุนตั้งมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ จนถึงปัจจุบัน บางจังหวัดได้รับเงินสนับสนุนไม่เพียงพอ จังหวัดไหนทำกิจกรรมเยอะ จะเพิ่มเงินทุนให้
- ๕) สนับสนุนให้แต่ละจังหวัด รวมถึง กทม. ทำงานอย่างมีส่วนร่วมทั้งท้องถิ่น อย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง

ประเด็นที่ ๒. การพัฒนาศักยภาพของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” เพื่อให้ตอบโจทย์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้ไปอย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรมนั้น ควรวางบทบาทขององค์กร ดังนี้

- ๑) ศักยภาพขององค์กรสวัสดิการสังคมระดับพื้นที่ที่ต้องที่มีเข้มแข็งสามารถจัดสรรและพัฒนาได้ตามกลุ่มเป้าหมาย ให้กลายเป็นวัฒนธรรมภายในท้องถิ่นที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพให้กับองค์กรสวัสดิการสังคมใหม่ (Learning by doing)
- ๒) “องค์กรสวัสดิการสังคมที่เป็นองค์กรเดิม” ที่เคยได้รับเงินสนับสนุนเพื่อนำไปบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ ต้องสามารถต่อยอดหรือส่งต่อทุนที่ได้รับ (ทุนประเดิม) ให้กับ “องค์กรใหม่” ที่ยังไม่เคยได้รับการจัดสรรทุนเลย เช่น การเป็นพี่เลี้ยงการเขียนโครงการ การชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เงื่อนไขการรับทุน เพื่อเปิดโอกาสให้องค์กรใหม่ ๆ เข้ามาทำงาน และเป็นการประชาสัมพันธ์กองทุนอีกช่องทางหนึ่ง เป็นต้น
- ๓) หลักการเบื้องต้นในการเขียนขอทุนของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ไม่ได้เน้นวิชาการมาก แต่ต้องเขียนให้ทราบว่า ใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ เพื่ออะไร
- ๔) กลไกระดับจังหวัด (อนุกรรมการระดับจังหวัด) ควรมีบทบาทในการขับเคลื่อนการทำงาน เพราะเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดระดับพื้นที่เข้าใจบริบทภายในท้องถิ่น สามารถช่วยเผยแพร่การทำงานขององค์กรสวัสดิการสังคมในระดับพื้นที่ได้เป็นอย่างดี

ประเด็นที่ ๓. ความคาดหวังต่อการทำงานของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ในอนาคตข้างหน้าและควรเน้นไปที่เป้าหมายอะไรที่สำคัญที่สุด ดังนี้

- ๑) คนในพื้นที่ที่มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างบูรณาการ สามารถริเริ่ม การคิดเอง ลงมือทำเอง โดยภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุน เนื่องจากคนในพื้นที่คือ ผู้ที่ทราบปัญหาและจะสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดมากที่สุด (ในทุกปีกรมพัฒนาสังคม ฯ จะจัดเวทีแลกเปลี่ยนปัญหาภายในจังหวัด เพื่อค้นหาประเด็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ)
- ๒) การเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในระดับท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและให้เกิดพันธมิตรภายในท้องถิ่นเอง
- ๓) การประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินโครงการที่แต่ละองค์กรสวัสดิการได้รับการจัดสรรทุนไป เช่น การวัดผลความสำเร็จจากการที่โครงการนั้นถูกนำบรรจุเข้าในแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าโครงการถูกขยายผลและต่อยอดไปเองได้ อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญและการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินการต่อได้โดยมีหน่วยงานในพื้นที่ร่วมกันขับเคลื่อนโครงการโดยไม่ต้องมาทูลสนับสนุนกับทางกองทุนฯ

ประเด็นที่ ๔. ปัจจัยภายในที่เป็นจุดเด่น/จุดแข็ง (Strength) มากที่สุดที่ทำให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) ที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นมากที่สุด ดังนี้

จุดเด่น/จุดแข็ง (Strength)

- ๑) เทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า ช่วยในการติดตามการทำงานของทางกองทุนได้อย่างใกล้ชิด สะดวก รวดเร็ว กองทุน ฯ มีความพร้อมที่ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือสื่อสารทางไกล ความถี่ในการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานในทุกเดือน
- ๒) บุคลากรส่วนกลางมีองค์ความรู้ความสามารถในการทำงาน ก้าวทันเทคโนโลยีและพร้อมติดตามการดำเนินงานอยู่เสมอ
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลทำได้รวดเร็ว เป็นเครื่องมือสำคัญในการเขียนของบประมาณจากภาครัฐ เพื่อนำไปกระจายให้กับส่วนภูมิภาค

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนน้อย (เฉลี่ยจังหวัดละไม่ถึงหนึ่งล้านบาท จึงต้องมีการเก็บข้อมูลความสำเร็จเพื่อใช้ในการพิจารณาจัดสรรให้ได้รับมากยิ่งขึ้น)
- ๒) ปัจจุบันแหล่งรายได้ของกองทุนที่แน่นอน คือ การสนับสนุนจากรัฐ การหาแหล่งทุนสนับสนุนเพิ่ม เช่น ทำเรื่องขอทุนไปที่กองสลาก แต่ก็ไม่ได้รับการจัดสรร
- ๓) ศักยภาพของบุคลากรที่แตกต่างกันทั้งในระดับจังหวัดและส่วนกลาง โดยบุคลากรระดับจังหวัดนั้นยังไม่เข้าใจแนวทางการดำเนินงานของกองทุน ฯ ในเชิงลึก อาจไม่ทราบว่าสามารถระดมทุนจากหน่วยงานอื่น ๆ ได้ เพื่อนำเงินมาเป็นงบประมาณของจังหวัดนั้น ๆ เช่น ช่องทางการหาแหล่งรายได้อื่นเพื่อสนับสนุนเพิ่มเติม การลดหย่อนภาษีของการบริจาค รวมถึงการประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่องค์ความรู้ กิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการสวัสดิการสังคมในท้องถิ่น
- ๔) การทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์ที่ต้องใช้ร่วมกันในระดับจังหวัดนั้นมีความแตกต่างกัน เช่น พาหนะสำหรับใช้ลงพื้นที่ติดตามงาน

หมายเหตุ :

แนวทางการเพิ่มศักยภาพการทำงานของกองทุน

- พนักงานกองทุน รับวุฒิปริญญาตรี ทำหน้าที่วิเคราะห์ วิจัย เขียนขอโครงการ เป็นฟรีเซนต์โครงการได้ มีการประกวดพนักงานกองทุนดีเด่น เพื่อกระตุ้นการทำงาน
- เจ้าหน้าที่พนักงานกองทุนส่วนกลาง ต้องมีความรอบรู้ ทุกส่วนงาน สามารถเป็นที่ปรึกษาให้น้อง ๆ ส่วนภูมิภาคได้

ประเด็นที่ ๕. ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunity) ในการส่งเสริมให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค (Threat) ต่อการดำเนินงานของกองทุนมากที่สุด ดังนี้

โอกาส (Opportunity)

- ๑) การมีภาคีเครือข่ายความร่วมมือจำนวนมากในระดับพื้นที่ ที่พร้อมให้ความร่วมมือและพร้อมเปิดรับโอกาส โดยทางองค์กรสวัสดิการสังคมและเจ้าหน้าที่กองทุน ฯ ต้องเข้าหาและเข้าถึงเพื่อเผยแพร่กิจกรรมของกองทุน ฯ เนื่องจากชาวบ้านในพื้นที่ ยังไม่ทราบว่ามีโครงการสนับสนุนการให้ทุนจากสำนักงานกองทุน

อุปสรรค (Threat)

- ๑) การให้ความร่วมมือและความสนใจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นที่แตกต่างกันในแต่ละจังหวัด

ประเด็นที่ ๖. ข้อเสนอแนะ/ ข้อคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม สำหรับยุทธศาสตร์/ทิศทางการดำเนินงานของกองทุน

การเสริมสร้างแนวคิด Learning by doing ให้กับองค์กรสวัสดิการสังคมและเจ้าหน้าที่กองทุน ฯ ในการขับเคลื่อนและพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคม เช่น การจัดแสดงผลงานโครงการที่ประสบความสำเร็จ เป็นต้น

ภาพบรรยากาศการสัมภาษณ์นางขวัญเมือง บรรออัศวกุล



๕. ผู้ให้สัมภาษณ์ลำดับที่ ๕

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายอนุกุล ปิดแก้ว

หน่วยงาน อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

วันที่สัมภาษณ์ วันจันทร์ ที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ สถานที่ รูปแบบการสัมภาษณ์ผ่านระบบ Zoom

สรุปประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ประเด็นที่ ๑. “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านการบริหารเงินกองทุนในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงเหมาะสม และเป็นธรรม ดังนี้

การจัดสรรของกองทุน ฯ มีความเหมาะสมและเป็นธรรม เนื่องด้วย

- ๑) มีหลักเกณฑ์การจัดสรรเป็นเงื่อนไขกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสม เป็นธรรม ชัดเจน ไม่ซับซ้อน ที่พิจารณาจากทั้งจำนวนองค์กรสาธารณะประโยชน์ จำนวนประชากรต่อการบริหารในแต่ละจังหวัด

- ๒) การเปิดให้มีหน่วยงานเข้ามาตรวจสอบการดำเนินงาน เช่น สตง.

ประเด็นที่ ๒. การพัฒนาศักยภาพของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” เพื่อให้ตอบโจทย์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรมนั้น ควรวางบทบาทขององค์กร

กลไกการจัดสรรของกองทุนส่งเสริมสวัสดิการทางสังคมที่ลงไปจังหวัดมีความถูกต้องแล้ว เนื่องด้วย พมจ. เป็นกลไกเดียวของกระทรวงที่เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคภายใต้กำกับของผู้ว่าราชการจังหวัด นั้นหมายความว่า เป็นหน่วยงานพัฒนาเชิงพื้นที่ (Area Based) ที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งหน่วยงานอื่นคือหน่วยงานราชการส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ในแต่ละจังหวัด

การตอบใจที่ว่าหน่วยงานเสริมสร้างของ พมจ. หรือไม่นั้น? ยังเป็นประเด็นท้าทาย เนื่องด้วยในจังหวัดมีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีมิติอื่นประกอบด้วย ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมในเรื่องการส่งเสริมสวัสดิการสังคมร่วมกัน ส่งผลทำให้การดำเนินงานไม่ได้มุ่งเป้าไปที่การแก้ปัญหาโดยตรงจุดด้วยการจัดสวัสดิการใน ๗

ด้าน หรือไม่เป็นไปตามทฤษฎีในการจัดสวัสดิการสังคม จึงทำให้การจัดสรรทรัพยากรทั้งจากของกองทุน ฯ และส่วนอื่นกลายเป็นเบี้ยหัวแตก เพราะไม่ได้ตอบโจทย์อย่างมุ่งเป้า

การวางบทบาทและทิศทางของกองทุน ฯ จึงอยากได้รับความสำคัญจากผู้ว่าราชการจังหวัดที่คำนึงถึงความสำคัญของงานด้านกองทุน ฯ เนื่องด้วยในแต่ละจังหวัดมีคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมจังหวัด (กสจ.) ซึ่งถือว่าเป็นบอร์ดบริหารระดับสูงของจังหวัด (Super Board) ที่มีคณะกรรมการเด็ก คณะกรรมการครอบครัว คณะกรรมการผู้สูงอายุ ฯลฯ อยู่ภายใต้การกำกับของ กสจ. ในระดับพื้นที่อีกชั้น เพราะฉะนั้น

- ๑) กองทุนสวัสดิการสังคม ฯ จะต้องออกแบบ วิเคราะห์ และจัดสรรทรัพยากรในระดับพื้นที่ (Area Based) ร่วมกับกองทุนต่าง ๆ ของแต่ละจังหวัด รวมถึงกองทุนของกระทรวง ทบวง กรมอื่นด้วย เช่น เรื่องสุขภาพ การส่งเสริมอาชีพ (พช.) การเกษตร เป็นต้น เพื่อลดความซ้ำซ้อนของการจัดสรรทรัพยากรในแต่ละกองทุนอื่น ๆ
- ๒) การเป็นกองทุนเสริมที่เข้าไปปิดจุดอ่อนหรือช่องว่างภายในจังหวัด เพื่อให้เกิดการกระจายทรัพยากรให้กับกลุ่มเป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ประเด็นที่ ๓. ความคาดหวังต่อการทำงานของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ในอนาคตข้างหน้าและควรเน้นไปที่เป้าหมายอะไรที่สำคัญที่สุด ดังนี้

เป้าหมายสุดท้ายของกองทุน ฯ คือ การเห็นคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนจากการจัดสวัสดิการทางสังคม ซึ่งมองว่าเป็นเป้าหมายเชิงวาทะกรรม โดยต้องจัดสวัสดิการผ่านกลไกขององค์กรสาธารณะประโยชน์หรือองค์กรอื่น นั้นหมายความว่า ๑) รัฐกำลังกระจายการจัดการสวัสดิการสังคม ๒) รัฐอาจมีแนวคิดเรื่องการลดกำลังพลหรือต้องการให้ผู้อื่นทำงานแทนรัฐ เนื่องจากงานสวัสดิการสังคมมีจำนวนมากโดยไม่ต้องรอการดำเนินงานจากรัฐจึงเกิดองค์กรต่างๆ เข้ามาทำหน้าที่แทนรัฐ ซึ่งหมายความว่ากองทุน ฯ เกิดขึ้นมาเพื่อให้ผู้อื่นทำหน้าที่แทนรัฐในการดูแลประชาชน ฉะนั้น

- ๑) องค์กรสวัสดิการสังคมต้องมีความพร้อม เป้าหมายที่ชัดเจนและมีคุณภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของกองทุน ฯ เพื่อให้การดำเนินโครงการสามารถแก้ปัญหาแบบมุ่งเป้า (หมุดหมายที่ ๙ การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่น) และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างแท้จริง (องค์กรที่ขอเข้ารับทุนนั้นเป็นองค์กรที่เข้าคุณลักษณะสามารถไปดำเนินการตามกฎหมายได้ทั้งหมด ตอบโจทย์การทำงานของกองทุน ฯ ทำงานเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหามุ่งเป้า)
- ๒) กลไกการติดตามการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ที่ขอเข้ารับทุน ทั้งความยั่งยืนขององค์กร และความเข้าใจในทิศทางการทำงานอย่างยั่งยืน

ประเด็นที่ ๔. ปัจจัยภายในที่เป็นจุดเด่น/จุดแข็ง (Strength) มากที่สุดที่ทำให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) ที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นมากที่สุด ดังนี้

จุดเด่น/จุดแข็ง (Strength)

- ๑) หน่วยงานสวัสดิการด้านสังคม มีกระจายอยู่ในพื้นที่และภายใต้หน่วยงานภาครัฐ (พมจ.) จึงเกิดการทำงานแบบบูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน เช่น มีการดำเนินโครงการร่วม “โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางรายครัวเรือน” เป็นเป้าหมายของหน่วยงานสังกัด พม. ที่อยู่ในจังหวัดนั้น ๆ จึงเป็นการเชื่อมโยงองค์ความรู้ (KM) ด้านสวัสดิการสังคมกับภาคีเครือข่ายภายในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี

- ๒) สามารถดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายอื่นได้ ภายใต้โครงการพัฒนาสังคมเดียวกัน เช่น โครงการแก่นใจภายใต้ศูนย์แก่นใจของกระทรวงมหาดไทยขับเคลื่อนร่วมกับ พช. , สภาพัฒนา ภายใต้ฐานข้อมูลเดียวกัน (TPMAP)

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) ความเข้าใจในเรื่องแนวคิดการจัดการสวัสดิการสังคมขององค์กรต่าง ๆ ที่ดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมอยู่ มีความแตกต่างกันหรือไม่เข้าใจอย่างชัดเจน ส่งผลให้การทำงานไม่ตรงจุด จึงควรต้องมีการสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องความเข้าใจการจัดการสวัสดิการสังคมให้กับภาคประชาชน ชุมชน และองค์กรในพื้นที่ โดยปัจจุบันทางกองทุน ฯ ดำเนินการอยู่แล้ว แต่ยังเข้าถึงเฉพาะกลุ่มที่อยากทำเท่านั้น อาจต้องเข้าไปถึงผู้รับบริการด้วย
- ๒) ขาดการสร้างความรู้จากใช้จ่ายงบประมาณเพื่อใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ด้อยโอกาสมากที่สุด
- ๓) องค์กรที่ขอรับทุน ยังไม่มีความเข้มแข็ง ไม่สามารถช่วยเหลือ แก้ปัญหาให้แก่ผู้รับประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
- ๔) การติดตามประเมินผลหรือกลไกการติดตามที่มีประสิทธิภาพ โดยต้องเชื่อมโยงกับความยั่งยืนของคุณภาพชีวิตประชาชนและติดตามตั้งแต่ต้น (กลั่นกรอง พิจารณาโครงการ) ซึ่งที่ผ่านมามีการติดตามและรายงานผลอยู่แล้ว รวมถึงลงพื้นที่สุ่มตรวจในบางโครงการ

ประเด็นที่ ๕. ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunity) ในการส่งเสริมให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค (Threat) ต่อการดำเนินงานของกองทุนมากที่สุด ดังนี้

โอกาส (Opportunity)

- ๑) การสนับสนุนของภาครัฐที่ต้องการช่วยเหลือและจัดสวัสดิการอย่างเร่งด่วนตามสถานการณ์ทางสังคม จึงทำให้มีหลายหน่วยงานต่างพร้อมเข้าร่วมและให้ความร่วมมือ (เช่น โรคระบาด เป็นสถานการณ์ที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

อุปสรรค (Threat)

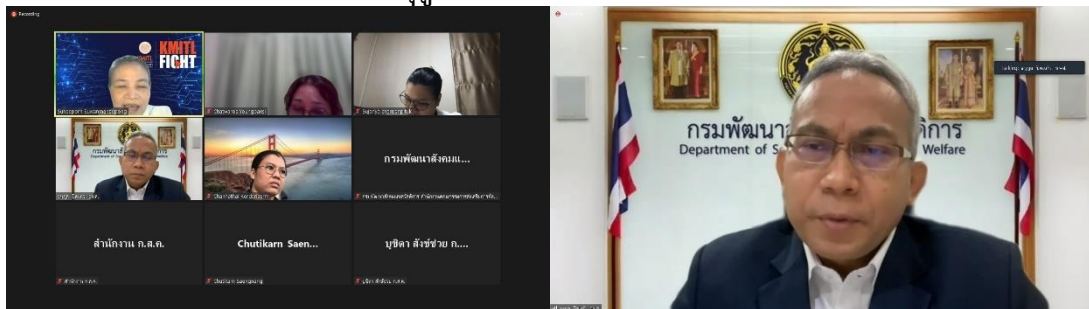
- ๑) ความพร้อมและความเข้าใจในสวัสดิการสังคมทั้งผู้รับบริการและองค์กรภาคีเครือข่ายด้านสวัสดิการสังคมที่ไม่เข้าใจในเป้าหมายร่วมกันทั้งระบบ
- ๒) การเมืองท้องถิ่น ที่ไม่สามารถให้ความร่วมมือได้อย่างเต็มที่
- ๓) ความยากจนซ้ำซาก

ประเด็นที่ ๖. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม สำหรับยุทธศาสตร์/ทิศทางการดำเนินงานของกองทุน

- ๑) หากองค์กรสวัสดิการสังคมสามารถผลักดันให้เกิดความร่วมมือจากหุ้นส่วน หรือภาคีเครือข่ายใหม่ ๆ เช่น ภาคการศึกษา สื่อมวลชน ภาคเอกชน ให้เข้ามาสนับสนุนมากยิ่งขึ้น ผ่านกลไกของกองทุน ฯ ในการทำงานและให้เครดิตกับทรัพยากรที่ได้รับมา โดยดึงเข้าการพิจารณาจากกองทุน ฯ เพื่อทำให้ภาคีเหล่านี้เกิดความมั่นใจว่าสิ่งที่เข้ามาสนับสนุนในฐานะภาคีเครือข่าย เพื่อทำให้กองทุนสวัสดิการสังคมมีทุนท้องถิ่นที่เข้ามาอย่างมีนัยสำคัญ ไม่เป็นผู้ให้เพียงอย่างเดียว (ประชาชน เคราะห์) แต่ได้เห็นมุมมองการจัดสรรสวัสดิการสังคมอีกด้วย
- ๒) องค์กรประกอบของคณะกรรมการกองทุนในระดับจังหวัด ที่ต้องมีแนวคิดเป็นผู้นำการขับเคลื่อนและพัฒนา มีจิตสาธารณะ เข้าใจในสถานการณ์ปัญหาในการดำเนินงาน

- ๓) บทบาทของสถาบันการศึกษาที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนวคิด และความคิดต่อการพัฒนาท้องถิ่น เช่น มหาวิทยาลัยในท้องถิ่นนั้น ๆ เนื่องด้วยมองว่าบุคลากรในสถาบันการศึกษาได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระดับหนึ่ง
- ๔) การส่งเสริมและขับเคลื่อนให้นักปกครอง นักบริหาร ในท้องถิ่นมีความเข้าใจในงานสวัสดิการสังคมมากยิ่งขึ้น ให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อแก้ปัญหาประชาชน และเกิดความตระหนักร่วมกันถึงการเป็นกลไกระดับท้องถิ่นที่สำคัญ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้การจัดสวัสดิการสังคมที่ไม่เฉพาะของกองทุนสวัสดิการสังคมเท่านั้นแต่ยังรวมถึงกองทุนพัฒนาสังคมอื่น ๆ ในท้องถิ่นด้วย
- ๕) การผลักดันให้องค์กรสาธารณะประโยชน์เกิดการรวมตัวกันเองภายในท้องถิ่น เพื่อเข้าใจสถานการณ์ทางสังคมเชิงพื้นที่ (Area Based) ของตนเองว่าประเด็นใด คือ ประเด็นสำคัญที่ต้องแก้ไข เช่น หากเป็นปัญหาเกี่ยวกับเด็กนั้นต้องสนับสนุนในเรื่องใด
- ๖) การพัฒนาชุดความรู้ (KM) ให้คณะกรรมการ ฯ ในแต่ละระดับได้ศึกษา เพื่อเท่าทันสถานการณ์ทางสังคมในปัจจุบัน ชุดความรู้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาพื้นที่ นำความสำเร็จของพื้นที่ต่าง ๆ มาเป็น Model ต้นแบบสำหรับพื้นที่อื่น เช่น การทำงานในพื้นที่จังหวัดตาก สระแก้ว ปราจีนบุรี (ยึด Area Base ในการแก้ปัญหาในระดับพื้นที่ ปราจีน สระแก้ว มีศูนย์ช่วยเหลือที่เข้มแข็ง มีกองทุนหมุนเวียนระดับตำบลกว่า ๓๐ ล้านบาท)
- ๗) การดำเนินงานโครงการขององค์กรสาธารณะประโยชน์ไม่ควรล่าช้า ต้องเตรียมความพร้อมและดำเนินงานอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงบประมาณแผ่นดินในแต่ละปี และเห็นผลความคืบหน้าตั้งแต่ ๓ เดือนแรกของแผนการดำเนินงาน (งบประมาณแผ่นดินมาปีละ ๒ ครั้ง / ครั้งปีจะได้รับ ๑ ครั้ง) ซึ่งการดำเนินโครงการต้องส่งผลรายงานการดำเนินเสร็จสิ้นภายในเดือนกันยายน เพื่อเตรียมประเมินแผนการดำเนินงานของกองทุน ฯ ในปีต่อไป
- ๘) องค์กรที่มาขอรับประโยชน์จากกองทุน ต้องติดตามผลเชิงคุณภาพได้ สามารถสร้างความยั่งยืนแก่ผู้รับประโยชน์ได้อย่างไร ไม่ใช่แค่ติดตามว่าใช้งบประมาณเท่าไร อย่างไร

ภาพบรรยากาศการสัมภาษณ์นายอนุกุล ปิตแก้ว



๖. ผู้ให้สัมภาษณ์ลำดับที่ ๖

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวธิดาพร เสาวณะ
การจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

หน่วยงาน ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

วันที่สัมภาษณ์ วันจันทร์ ที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ สถานที่ รูปแบบการสัมภาษณ์ผ่านระบบ Zoom
สรุปประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ประเด็นที่ ๑. “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านการบริหารเงินกองทุนในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงเหมาะสม และเป็นธรรม ดังนี้

กลุ่มเป้าหมายระดับที่ ๑ องค์กรที่รับเงินสนับสนุนจากกองทุน ฯ คือ องค์กรสวัสดิการสังคมประกอบด้วย ๓ กลุ่ม คือ

- ๑) องค์กรสาธารณะประโยชน์
- ๒) องค์กรสวัสดิการชุมชน
- ๓) องค์กรภาครัฐ ที่มีภารกิจในการจัดสวัสดิการ

โดยผ่านหลักเกณฑ์การจัดสรรตามที่กองทุน ฯ กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งระบบการจัดสรรเป็น ๒ ส่วน คือ

- ๑) ระบบการจัดสรรจากส่วนกลาง คือ องค์กรที่ยื่นขอรับกับทางกองทุน ฯ โดยมีคุณสมบัติของโครงการที่ต้องดำเนินการในหลายพื้นที่ เช่น หนึ่งองค์กรมีการทำงานคาบเกี่ยวกันระหว่างพื้นที่การดำเนินงานประมาณ ๕ เขตพื้นที่ในจังหวัด (องค์กรจึงต้องขอที่ส่วนกลาง)
- ๒) ระบบการจัดสรรจากส่วนภูมิภาค ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายหลักของ พรบ. ส่งเสริมสวัสดิการ ที่มุ่งเน้นการทำงานในเชิงพื้นที่ (Area Based) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการกระจายทรัพยากรในระดับจังหวัดและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ให้เข้ามาร่วมจัดสวัสดิการ เพราะฉะนั้นเงินของกองทุน ฯ จึงต้องมีการกระจายลงสู่จังหวัดทั้ง ๗๗ จังหวัด (รวม กทม.) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่ประกอบการพิจารณาตาม

(๑) สัดส่วนของจำนวนประชากรและจำนวนองค์กรในจังหวัด

(๒) ผลงานของจังหวัดและคณะกรรมการบอร์ดิบริหารระดับจังหวัดว่าในแต่ละปีมีการบริหารเงินทุนได้ตรงตามเป้าหรือไม่

(๓) หลักเกณฑ์การกระจายเงิน ดูผลงานปีก่อนหน้าประกอบการพิจารณา

ทั้งนี้หากองค์กรใดมีความต้องการได้รับทุนสนับสนุนเพิ่ม องค์กรสามารถขอสนับสนุนเพิ่มเติมต่อกองทุน ฯ ได้

จึงมองว่าการบริหารงานเพื่อการจัดสรรกรอบเงินนั้นมีความเหมาะสม เป็นธรรม และยืดหยุ่น เนื่องจากมีหลักเกณฑ์และกลไกขั้นตอนที่ชัดเจน แต่สำหรับความทั่วถึงนั้นมองว่ายังไม่ทั่วถึง ซึ่งการจัดสรรอย่างทั่วถึงหรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการในจังหวัดนั้น ๆ เช่น การประชาสัมพันธ์เงินทุนที่ได้รับในแต่ละจังหวัด การเชิญองค์กรในระดับพื้นที่มาประชุมเพื่อกำหนดประเด็นปัญหาทางสังคมในพื้นที่ เพื่อทราบทิศทางที่ควรสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนและสามารถออกแบบโครงการที่สอดคล้องกันตามพื้นที่ที่องค์กรนั้นตั้งอยู่ เช่น ระดับชุมชน ระดับตำบล เป็นต้น อีกทั้งการจัดสรรอย่างทั่วถึงหรือไม่ จึงต้องขึ้นอยู่กับ

๑) ความเข้มแข็งในการทำงานของ พมจ. และเจ้าหน้าที่ในจังหวัดด้วยว่าสามารถดำเนินงานได้ระดับใด

๒) ศักยภาพขององค์กรที่จะมองถึงช่องทางที่จะจัดสรรทุน เพื่อดูและพื้นที่ของตนเอง

ข้อมูลเพิ่มเติม :

๑) จากการคำนวณของทีมทำงานที่ผ่านมา มองว่ากองทุน ฯ จะอยู่ได้ต้องมีเงินสนับสนุนจากรัฐบาลขั้นต่ำประมาณ ๑๑๐ ล้านบาท ต่อปี เนื่องจากทางกองทุน ฯ มีค่าใช้จ่ายในการบริหารงานจัดการด้วย (ปัจจุบันมีค่าใช้จ่ายเกิน ๓๐% ของงบประมาณตามแผนที่กองทุน ฯ (วงเงินใช้ทำงาน ๑๑๐ ล้านบาท แต่ค่าบริหารจัดการอยู่ที่ ๔๓ ล้านบาท)) จึงทำให้การสนับสนุนเงินให้กับองค์กรไม่เป็นไปตามยอดรวมที่ได้รับสนับสนุนมา

๒) ภาคใต้ มีสัดส่วนการกระจายงบประมาณ องค์กรใหม่ร้อยละ ๗๐ องค์กรเดิมที่เคยได้รับทุนร้อยละ ๓๐ จากการลงพื้นที่ทำให้เราเข้าใจบริบท ปัญหาที่แท้จริงมากขึ้น ทำให้เห็นว่า หลายองค์กรมี

วิธีการจัดสรรและใช้เงินที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งขององค์กรนั้น โดยเริ่มตั้งแต่การคัดสรรบุคลากรเข้ามาเป็นบอร์ดบริหาร อนุกรรมการจังหวัดในการพิจารณาจัดสรรทุน เช่น พื้นที่ภาคใต้จะมีการพิจารณากำหนดสัดส่วนวงเงินให้กับองค์กรที่ยังไม่เคยได้ องค์กรที่เคยได้แล้ว รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การพิจารณาประกอบด้วย

ประเด็นที่ ๒. การพัฒนาศักยภาพของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” เพื่อให้ตอบโจทย์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นไปอย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรมนั้น ควรวางบทบาทขององค์กร ดังนี้

เนื่องด้วยกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นกองทุนที่มีมาก่อนกองทุนอื่นในกระทรวงเจตนาารมณ์ของกองทุนสวัสดิการ ๖ ตาม พรบ. จึงมองภาพสวัสดิการสังคมในภาพกว้าง “๗ สาขา สวัสดิการ ๔ ด้าน” ซึ่งสวัสดิการ ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านแก้ไข ด้านพัฒนา ด้านป้องกัน ด้านส่งเสริม และ ๗ สาขา ได้แก่ การศึกษา สาธารณะสุข ที่อยู่อาศัย กระบวนการยุติธรรม การมีอาชีพและรายได้ บริการนันทนาการ และวัฒนธรรม

ซึ่งจากกฎหมายด้านการจัดสวัสดิการที่ออกมาใหม่ภายใต้กลุ่มเป้าหมาย ปรับใช้กลุ่มเป้าหมายเป็นตัวตั้ง เช่น กลุ่มเด็ก จะมีทั้งสุขภาพเด็ก การศึกษาเด็ก คำนุश्य คนพิการ ซึ่งการจัดสวัสดิการจะต้องครอบคลุมทั้ง ๔ ด้าน ส่งผลให้พื้นที่ในการขับเคลื่อนงานของกองทุน ๖ จึงเกิดลักษณะการทำงานที่เป็นความซ้ำซ้อนกัน อาจต้องหาจุดตัดการทำงานที่ไม่ซ้ำและก่อให้เกิดความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้ เพราะฉะนั้น

- ๑) ต้องปรับการทำงานของกองทุน ๖ ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกับกองทุนหรือหน่วยงานอื่น โดยต้องเป็นเรื่องที่กองทุนอื่นทำไม่ได้และต้องเป็นเรื่องด้านการจัดสวัสดิการสังคม
- ๒) ทิศทางและบทบาทของกองทุน ๖ ต้องมีความชัดเจน ในการการปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชนซึ่งมองว่าปัจจุบันทำอยู่ แต่เหมือนยังไม่สุดทาง เนื่องด้วยติดในระเบียบทางการเงินในแง่ของการตอบโจทย์ได้อย่างแท้จริงว่า “สุดท้ายคุณภาพชีวิตของประชาชนจะดีขึ้นด้วยเงินของกองทุน ๖ อย่างไร” เช่น หลังจากกองทุน ๖ ให้เงิน จะมีระเบียบต่าง ๆ ประกอบไปด้วย สำนักงบ ๖ กรมบัญชีกลาง ที่ต้องการให้ยึดระเบียบเหล่านั้นเป็นหลัก ซึ่งในความเป็นจริงการดำเนินงานไม่สามารถยึดระเบียบเหล่านั้นได้ทั้งหมด โดยกองทุน ๖ จะต้องกล้าปรับกรอบหลักเกณฑ์และระเบียบของการให้เงินที่เอื้อต่อการจัดสรรให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่สามารถทำเองได้ และเพื่อให้สามารถรับทุนอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินสนับสนุนจากรัฐ (ที่คาดว่าจะมีแนวโน้มลดลง)

ประเด็นที่ ๓. ความคาดหวังต่อการทำงานของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ในอนาคตข้างหน้าและควรเน้นไปที่เป้าหมายอะไรที่สำคัญที่สุด ดังนี้

- ๑) สามารถตอบโจทย์ความคุ้มค่าของกองทุน ๖ ทั้งจากเงินที่ได้รับการสนับสนุนของภาครัฐและเงินที่จัดสรรให้กับองค์กร ในระยะ ๕ ปีข้างหน้าได้อย่างชัดเจน
- ๒) การยกระดับกระบวนการทศน์การติดตามผล ซึ่งบอร์ดอนุกรรมการ ๖ ระดับจังหวัดมีบทบาทเป็นผู้ติดตาม โดยจะต้องทราบประเด็นการติดตามตั้งแต่ต้น เพื่อให้สามารถรายงานผลได้และแสดงถึงความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการการรับทุนไป (ทำอะไร แล้วได้อะไร)

ประเด็นที่ ๔. ปัจจัยภายในที่เป็นจุดเด่น/จุดแข็ง (Strength) มากที่สุดที่ทำให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) ที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นมากที่สุด ดังนี้

จุดเด่น/จุดแข็ง (Strength)

- ๑) มีกลไกการบริหารที่ชัดเจน เนื่องด้วยต้องการส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม ทำให้เมื่อต้องถ่ายทอดแนวทางการบริหารของกองทุน ฯ จึงมีความยืดหยุ่นกับความเป็นจริงในพื้นที่
- ๒) บุคลากรของกองทุน ฯ มีความเข้มแข็ง อดทน ต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) ศักยภาพ (การคิด วิเคราะห์ สื่อสาร) ของบุคลากรในระดับจังหวัดที่แตกต่างกัน รวมทั้งภายในจังหวัดมีการเพิ่มภาระงานอื่นส่งผลให้ไม่เต็มที่กับงานของกองทุน ฯ (ปัจจุบันทางกองทุน ฯ ปรับการติดตามงานให้ใกล้ชิดและมีความถี่มากขึ้น)

หมายเหตุ : การคัดเลือกบุคลากรในระดับจังหวัด ทางจังหวัดจะเป็นผู้คัดเลือกเข้ามาเอง และทาง พมจ. จะเป็นผู้ประเมินการทำงานเบื้องต้นก่อนส่งให้ทางส่วนกลางประเมินอีกครั้ง

ประเด็นที่ ๕. ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunity) ในการส่งเสริมให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค (Threat) ต่อการดำเนินงานของกองทุนมากที่สุด ดังนี้

โอกาส (Opportunity)

- ๑) สถานการณ์ทางสังคม หรือสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ที่ทำให้มุมมองการทำงานเปลี่ยนไป ซึ่งต้องปรับรูปแบบการทำงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น แต่เดิมมีแต่โครงการฝึกอบรมซึ่งไม่สามารถแสดงผลลัพธ์ (Output) และผลผลิต (Impact) เพื่อตอบโจทย์ความเป็นรูปธรรมของยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ได้
- ๒) การปรับการทำงานของระบบราชการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์บนงบประมาณที่ได้รับ ซึ่งทำให้ทางกองทุน ต้องแสดงศักยภาพ และแสดงความคุ้มค่าของเงินทุนที่ได้รับนั้นทำให้คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้นอย่างไร

อุปสรรค (Threat)

- ๑) กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ (ภายนอก) ที่เข้ามาเป็นกรอบการจัดสรรโครงการ ส่งผลให้ไม่สามารถขับเคลื่อนงานได้เต็มที่
- ๒) ความรู้และความพร้อมขององค์กรสวัสดิการสังคม เนื่องด้วยเป็นองค์กรที่ดำเนินงานด้วยชาวบ้านท้องถิ่น ได้แก่
 - (๑) ทักษะ ความรู้ และความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี (IT)
 - (๒) การเก็บหลักฐานการดำเนินโครงการที่ไม่ถูกต้อง เช่น ใบเสร็จรายจ่ายต่าง ๆ
- ๓) ความคิดเห็นและมุมมองแนวความคิดที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหาร (ออกนโยบาย) กับองค์กรชุมชน

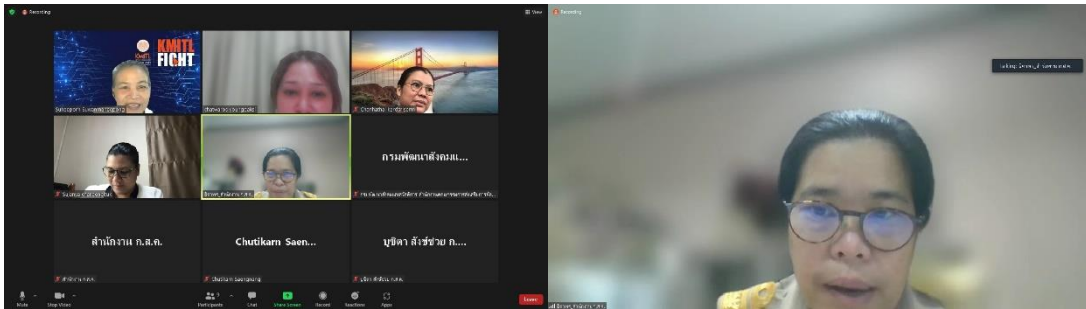
ประเด็นที่ ๖. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม สำหรับยุทธศาสตร์/ทิศทางการดำเนินงานของกองทุน

- ๑) มีกลไกการติดตามในแต่ละจังหวัดผ่านคณะอนุกรรมการ ฯ จังหวัด (ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้) แต่จะติดตามมากน้อยเพียงใดก็อยู่กับคณะอนุกรรมการจังหวัดอีกด้วย เนื่องด้วยบอร์ดยบริหารส่วนกลางไม่ได้ลงพื้นที่ได้เองทุกจังหวัด (ลงติดตามเชิงลึกในโครงการที่ผ่านการคัดเลือกทำยุทธ เช่น โครงการที่ผ่านเข้าสู่การประกวด “โครงการต้นแบบ” ระดับประเทศ)
- ๒) ฐานข้อมูลโครงการ (KM Sharing) เพื่อเป็นต้นแบบการเรียนรู้ให้กับองค์กร

ข้อมูลเพิ่มเติม :

- บุคลากรของกองทุน ฯ ส่วนกลาง ประกอบด้วย ข้าราชการ ๔ ท่าน พนักงานกองทุน ฯ ๑๔ ท่าน โดยใน ๑๔ ท่านแยกไปตามกลุ่มฝ่ายต่าง ๆ (การเงิน ๔ ท่าน, ติดตามประเมินผล ๔ ท่าน)
- มีการทำระบบดิจิทัล แต่ยังไม่ลองใช้ระบบในการให้องค์กรกรอกข้อมูลขอรับเงินกองทุน ฯ เข้ามา เนื่องจากเกรงว่าจะมีปัญหาการนำเข้าสู่ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง และอาจเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับเจ้าหน้าที่ในระดับจังหวัดในการกรอกข้อมูลเข้ามา แต่มองว่าเป็นเรื่องที่ดีในการรวบรวมข้อมูลไว้

ภาพบรรยากาศการสัมภาษณ์นางสาวธิดาพร เสาวณะ



๗.ผู้ให้สัมภาษณ์ลำดับที่ ๗

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวแรมรุ้ง วรวัธ หน่วยงาน รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิต

วันที่สัมภาษณ์ วันพฤหัสบดี ที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ สถานที่ รูปแบบการสัมภาษณ์ผ่านระบบ

Zoom

สรุปประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ประเด็นที่ ๑. “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในด้านการบริหารเงินกองทุนในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงเหมาะสม และเป็นธรรม ดังนี้

- ๑) กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัตินี้ โดยเป็นกองทุนหลักที่ส่งเสริมให้หุ้นส่วนทางสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม ในรูปแบบของการเสนอโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุน ฯ ไปดำเนินการให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง
- ๒) ในแต่ละปีกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนโครงการขององค์กรสวัสดิการสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ระบบ ได้แก่ ๑) ระบบปกติส่วนกลางและ ๒) ระบบกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กองทุน ฯ มีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการจัดสรรเงินให้กับจังหวัด ทุกจังหวัดและกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาจากเกณฑ์ประชากรของแต่ละจังหวัดและจำนวนองค์กรที่ได้รับการรับรองตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และผลการเบิกจ่ายเงินในปีที่ผ่านมา ซึ่งทำให้การกระจายเงินกองทุน ฯ มีความเป็นธรรมและทั่วถึง
- ๓) กองทุน ฯ มีกลไกในการพิจารณาโครงการให้กับองค์กรสวัสดิการสังคมที่เสนอโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุน ฯ โดยส่วนกลางจะมีคณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรอง

โครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พิจารณาก่อนกรองโครงการก่อนนำเสนอ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพิจารณาอนุมัติให้การสนับสนุน และส่วนภูมิภาคมีคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ในการพิจารณาอนุมัติโครงการในพื้นที่ เพื่อให้การพิจารณาโครงการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ สามารถช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน ฯ

หมายเหตุ : ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

- ๑) ที่มาของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไข ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในงานสวัสดิการสังคมตามกฎหมาย
- ๒) มีคณะกรรมการบริหาร กลั่นกรองการขอทุนให้ตรงตามระเบียบ โดยมีคณะกรรมการจัดสรรกองทุนระดับจังหวัด และกรุงเทพ ฯ เองก็มีคณะกรรมการอีก ๑ ชุด ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการทำงาน
- ๓) การประชาสัมพันธ์การขอทุนเพื่อให้มีผู้เข้ามาขอทุนตามสถานการณ์โควิด ๑๙ จึงมีความพยายามให้กลุ่มเปราะบางที่อยู่ในบ้าน แต่คณะกรรมการยังไม่เห็นด้วย เนื่องจากมีหน่วยงานอื่นให้ความช่วยเหลืออยู่แล้ว
- ๔) มีการทำงานกับภาคีเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง โดยทำงานเชิงวิชาการ สนับสนุนการอบรมวิชาชีพ และเสริมการทำงานร่วมกัน

จึงมองว่ามีความเหมาะสมและทั่วถึงในระดับดี ซึ่งมีหน่วยงานที่เข้ามาขอทุนที่หลากหลาย และทางกระทรวง พม. มีหลายหน่วยงานรองรับหลายด้าน เช่น ผู้สูงอายุ คนพิการ คนไร้ที่พึ่ง รวมทั้งมีการกระจายได้ทั่วถึง ซึ่งหากพลาดการขอทุนกลุ่มนี้ ก็สามารถจะส่งไปขอกองทุนอื่นได้ กองทุนได้รับเงินสนับสนุนค่อนข้างน้อยจึงทำให้โครงการที่ทำนั้นเป็นโครงการที่ไม่ใหญ่ ยกเว้นกองทุนคนพิการที่จะได้รับเงินสนับสนุนค่อนข้างมาก ถ้ามีงบประมาณมากขึ้นอาจช่วยเหลือได้มากขึ้น เช่น การช่วยเหลือคนพิการในโครงการจัดทำส้วมซึม และหากมีความต้องการมากขึ้นอาจต่อยอดเป็นส้วมเคลื่อนที่ใกล้เคียงนอน

ประเด็นที่ ๒. การพัฒนาศักยภาพของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” เพื่อให้ตอบโจทย์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นอย่างดีทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรมนั้น ควรวางบทบาทขององค์กร ดังนี้

การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นอย่างดีทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นเป้าหมายหนึ่งของการส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณค่า มีความสุข และมีความมั่นคงโดยปราศจากความกลัว และมีอิสระจากความต้องการ โดยมีความมั่นคง ใน ๑๒ มิติ ได้แก่ ที่อยู่อาศัย สุขภาพ อาหาร การศึกษา การมีงานและมีรายได้ครอบคลุม ชุมชนและการสนับสนุนทางสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สิทธิและความเป็นธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ทรัพยากร/พลังงาน

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมใน ๗ สาขาสวัสดิการ ได้แก่ บริการทางสังคม การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และ การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพ หรือการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งการสนับสนุนงบประมาณให้แก่องค์การสวัสดิการสังคม จึงเป็นการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางสังคม เกิดการป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟู พัฒนาศักยภาพ

ให้แก่ ๑๓ กลุ่มเป้าหมาย หรือพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม ในระดับปัจเจก กลุ่ม และพื้นที่ได้ ในการพัฒนาศักยภาพของกองทุนฯ ในเรื่องดังกล่าว กองทุน ฯ สามารถวางบทบาทขององค์กร ในการพิจารณาให้การสนับสนุนโครงการ ดังนี้

๑) โครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคม

- (๑) มุ่งเน้นการสนับสนุนโครงการที่มีวัตถุประสงค์และกิจกรรมในการดูแล พื้นฟูเยียวยา กลุ่มเปราะบางหรือผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้น ที่ต้องได้รับการ แก้ไขอย่างเร่งด่วน
- (๒) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนเปราะบาง โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ใน ฐานข้อมูล TPMAP (Thai People Map and Analytics Platform) เป็นลำดับแรก
- (๓) สนับสนุนโครงการด้านการฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพ โดยส่งเสริมให้ประชาชนเกิด ทักษะในการทำงาน สามารถสร้างรายได้หลัก และรายได้เสริมให้แก่ครอบครัว รวมไปถึง การเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- (๔) สนับสนุนโครงการที่ส่งเสริมความมั่นคงในการใช้ชีวิต เช่น โครงการที่เกี่ยวข้องกับความ มั่นคงทางด้านอาหาร โครงการด้านสุขภาพอนามัย โครงการนันทนาการ โครงการการ ดูแล/เตรียมความพร้อมเข้าสู่ผู้สูงอายุ เป็นต้น

- ๒) โครงการด้านการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนโครงการที่มี วัตถุประสงค์และกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอาสาสมัคร การสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อาสาสมัคร ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือกลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก สถานการณ์ปัญหาทางสังคม กลุ่มบุคคลชายขอบ กลุ่มเปราะบางทางสังคมให้สามารถได้รับ บริการ เข้าถึงสิทธิสวัสดิการ และได้รับการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา พื้นฟู และพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถดำรงอยู่ในครอบครัวสังคมได้อย่างเหมาะสมโดยปราศจากความกลัว และมีอิสระจาก ความต้องการ
- ๓) มุ่งเน้นให้การสนับสนุนโครงการที่มีลักษณะการจัดสวัสดิการสังคมที่ดำเนินการในเชิง กระบวนการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์จากโครงการที่ยั่งยืน และให้ความสำคัญกับกระบวนการติดตาม ประเมินผลโดยสามารถผลสัมฤทธิ์ของโครงการในระยะยาวได้ มีข้อมูลเป็นที่ประจักษ์ทั้งเชิง ปริมาณ และเชิงคุณภาพ

หมายเหตุ : ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

- ๑) อยากให้กองทุน ฯ เป็นฐานในการทำงานด้านสวัสดิการสังคม โดยอยากเห็นภาพการขับเคลื่อนรัฐ สวัสดิการ (ภาพใหญ่) ที่จัดสรรให้แก่ทุกคน โดยเชื่อมโยงนโยบายรัฐเข้ามามีส่วนร่วม
- ๒) บทบาทของกองทุนฯที่มีส่วนในการจัดสรรสวัสดิการ เป็นยุทธศาสตร์กองทุนเชื่อมกับนโยบาย ระดับประเทศ เพื่อการจัดการสวัสดิการสังคม เช่น ยุทธศาสตร์แก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่น (บทบาทของกองทุนจะอยู่ในส่วนใดของยุทธศาสตร์ชาติด้านการจัดสวัสดิการสังคม)
- ๓) นโยบายขจัดความยากจน หรือ งานสนับสนุนช่วยเหลือคนเปราะบางอย่างพุ่งเป้า โดยนำ เทคโนโลยีเข้ามาช่วย เช่น คนเร่ร่อน ให้เข้ารับการช่วยเหลือได้รวดเร็ว เข้าถึงง่าย ไม่ต้องมี ขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน เหมือนการเขียนโครงการ ซึ่งอาจไม่ทันในการช่วยเหลือเฉพาะหน้า

ประเด็นที่ ๓. ความคาดหวังต่อการทำงานของ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ในอนาคต ข้างหน้าและควรเน้นไปที่เป้าหมายอะไรที่สำคัญที่สุด ดังนี้

คาดหวังให้กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นกองทุนหลักที่ส่งเสริมให้หุ้นส่วนทางสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยมีเป้าหมายที่

- ๑) ต้องการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการจัดสวัสดิการสังคม โดยผ่านกลไกการทำงานจากองค์การสวัสดิการสังคมที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่
- ๒) ต้องการให้องค์การสวัสดิการสังคมเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ สามารถจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายได้ตรงตามความต้องการของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีอาชีพ มีรายได้ และสามารถช่วยเหลือตนเองได้อย่างยั่งยืน

โดยปัจจุบันกองทุนฯ ได้ส่งเสริมให้องค์การสวัสดิการสังคมจัดทำโครงการ โดยเน้นไปที่กลุ่มเปราะบางที่ต้องได้รับการช่วยเหลือ หรือผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด - ๑๙ อย่างทั่วถึง และมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนเปราะบาง โดยเฉพาะที่อยู่ในฐานข้อมูล TPMAP (Thai People Map and Analytics Platform) เป็นลำดับแรก ทั้งนี้ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ในประเทศไทยที่ยังคงทรงตัว กองทุน ฯ มุ่งเน้นการสนับสนุนโครงการที่มีวัตถุประสงค์และกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัคร การสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร เช่น การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครในการทำงานให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันเชื้อโควิด - ๑๙ เป็นต้น เพื่อให้อาสาสมัครที่ทำงานเพื่อสังคมสามารถลงปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างปลอดภัย

หมายเหตุ : ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

- ๑) การจัดสวัสดิการทำงานกับคนเปราะบางเป็นรายคน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการพล็อตตำแหน่งผู้เปราะบาง ซึ่งทางกองทุน ฯ จะได้เข้าถึงข้อมูลและแก้ไขปัญหาได้ถูกจุด ตรงกับความต้องการในพื้นที่
- ๒) การทำเครือข่ายภายในตำบล เพราะกลุ่มเปราะบางรายตกรการสำรวจข้อมูล เช่น ตกสำรวจใน TPMAP
- ๓) การสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนอย่างแท้จริงจากการจัดสวัสดิการในระดับพื้นที่ที่สามารถช่วยเหลือตนเองในระยะยาวได้ เช่น จากสถานการณ์โควิดครั้งแรกคนในชุมชนเมืองหรือชุมชนต่างจังหวัด พบว่ามีผู้ประสบภัยที่ไม่สามารถรับมือได้ จนล้มละลาย
- ๔) สถานการณ์ทางการเมือง การทำสงคราม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ต้องรับมือให้ทัน ปรับตัวให้ได้ อยู่ได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว
- ๕) การทำงานในเชิงยุทธศาสตร์ของทีมงานต้องสามารถแก้ปัญหา ปรับแนวความคิดการทำงาน การคิดเชิงระบบและทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานในพื้นที่
- ๖) เงินกองทุนค่อนข้างน้อย ไม่สอดคล้องกับการทำงาน และความต้องการความช่วยเหลือ (ควรทำงานเป็นแนวราบไม่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง)

ประเด็นที่ ๔. ปัจจัยภายในที่เป็นจุดเด่น/จุดแข็ง (Strength) มากที่สุดที่ทำให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) ที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นมากที่สุด ดังนี้

จุดเด่น/จุดแข็ง (Strength)

- ๑) กองทุน ฯ มีการบริหารงานในการควบคุม กำกับ ติดตาม ในรูปแบบคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งมีระเบียบ/ข้อบังคับ/คำสั่ง ที่ชัดเจน โดย

คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมสามารถปรับปรุงและพัฒนาระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

- ๒) กองทุน ฯ มีการจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมระยะยาว ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารกองทุน ฯ ให้ประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ๓) กองทุน ฯ มีคู่มือการขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ ให้กับองค์การสวัสดิการสังคมและประชาชนทั่วไปที่สนใจทราบถึงหลักเกณฑ์การขอรับเงินกองทุนฯ และมีคู่มือประกอบการพิจารณาโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุน ฯ ให้กับคณะอนุกรรมการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาอนุมัติโครงการให้กับองค์การสวัสดิการสังคม รวมทั้ง มีแนวทางปฏิบัติงานกองทุน ฯ แต่ละปี ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานกองทุน ฯ

หมายเหตุ : ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

- ๑) กองทุนมีโครงสร้างการบริหารงาน ในรูปแบบคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ในระดับประเทศ ส่วนกลาง (กทผ.) และส่วนภูมิภาค
- ๒) ฐานการทำงานแต่ละจังหวัดมีความเข้มแข็ง
- ๓) อาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับรู้ความเป็นเจ้าของ
- ๔) ทีมงานของทุน มีความเข้มแข็งทำงานดี

จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานกองทุนฯ เช่น การวิเคราะห์โครงการ การตรวจเอกสารและหลักฐานทางการเงินโครงการ
- ๒) บุคลากรของกองทุนฯ ในส่วนภูมิภาค นอกจากจะปฏิบัติงานกองทุนฯ แล้ว ยังต้องปฏิบัติงานตามที่พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มอบหมาย จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานกองทุน ฯ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

หมายเหตุ : ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

- ๑) การทำงานในพื้นที่ต้องเข้มแข็ง มีการประชุมอย่างต่อเนื่อง
- ๒) คณะกรรมการบอร์ดกองทุน ฯ ขาดคนรุ่นใหม่ เข้ามาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่อยากให้ความคิดติดกรอบ อยากได้แนวคิดใหม่ ๆ นอกกรอบ เพื่อเพิ่มมุมมองที่หลากหลายและความเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ประเด็นที่ ๕. ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunity) ในการส่งเสริมให้การบริหารจัดการ “กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม” ประสบผลสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรค (Threat) ต่อการดำเนินงานของกองทุนมากที่สุด ดังนี้

โอกาส (Opportunity)

- ๑) กองทุน ฯ มีกฎหมายและแผนรองรับการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างชัดเจน คือ พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

- ๒) มีหน่วยงานภาคีภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ทุกจังหวัด ทำให้การเชื่อมโยงข้อมูลด้านการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่กับภาคีเครือข่ายทำได้เป็นอย่างดี
- ๓) กองทุน ฯ มีข้อมูลจากหน่วยงานภาคีเครือข่ายภาครัฐ ที่เป็นข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (TPMAP) โดยเป็นฐานข้อมูลที่ระบุถึงปัญหาความยากจน เช่น เด็กแรกเกิด การศึกษา ผู้สูงอายุ การพัฒนาที่อยู่อาศัย เป็นต้น และสามารถระบุถึงปัญหาในระดับครัวเรือน ชุมชน ท้องถิ่น จังหวัด และประเทศ ทำให้การแก้ไขปัญหาตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น
- ๔) มีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน ฯ ในทุกปี โดยมีบันทึกข้อตกลงร่วมกันระหว่างกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกับกระทรวงการคลัง (บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด) ทำให้กองทุน ฯ มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- ๕) องค์กรมีการขอจัดรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์/องค์กรสวัสดิการชุมชนเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถจัดทำโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมและขอรับการสนับสนุนจากกองทุน ฯ เพื่อนำไปจัดสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น
- ๖) เทคโนโลยีในปัจจุบันอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมากยิ่งขึ้น เช่น การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร/ระเบียบ/คู่มือ ต่าง ๆ ของกองทุนฯ ผ่านเว็บไซต์หรือเฟสบุ๊คของกองทุน ฯ ให้องค์กรและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ การจัดประชุมคณะกรรมการ/คณะกรรมการ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพิจารณาโครงการให้กับองค์กรสวัสดิการสังคม การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการขององค์กรสวัสดิการสังคม ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การติดต่อสื่อสารระหว่างส่วนกลางกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ส่วนภูมิภาค ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อติดตามสอบถามประเด็นปัญหาในการปฏิบัติงานกองทุน ฯ

หมายเหตุ : ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

- ๑) การนำเทคโนโลยีเข้ามามีการทำงาน จัดทำฐานข้อมูลที่เป็นระบบ เพื่อประโยชน์เชิงวิชาการ
- ๒) วัฒนธรรมเป็นรากฐานในการหล่อหลอม บ่มเพาะคนในชุมชน ให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ สร้างวัฒนธรรมในการจัดสวัสดิการทางสังคม
- ๓) การเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมิติที่เราไม่สามารถควบคุมได้ เช่น หน้าฝน ฝนตกหนัก

อุปสรรค (Threat)

- ๑) องค์กรสวัสดิการสังคมที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ยังขาดความเข้าใจในการจัดสวัสดิการสังคมอย่างแท้จริง ส่งผลให้การจัดทำโครงการให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการได้รับความช่วยเหลือไม่ส่งผลถึงผลลัพธ์ ผลกระทบ และความยั่งยืน
- ๒) องค์กรสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะองค์กรสวัสดิการชุมชนซึ่งเป็นองค์กรภาคประชาชน ยังขาดความเข้าใจในการจัดทำโครงการที่แสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ของโครงการและความต่อเนื่องยั่งยืนของโครงการส่งผลให้โครงการที่เสนอขอไม่ได้รับการสนับสนุน
- ๓) กฎ ระเบียบ และการตรวจสอบการใช้เงินกองทุนฯ ที่เข้มงวดจากหน่วยงานภาครัฐ ทำให้องค์กรที่เป็นองค์กรภาคประชาชนมองว่าการขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ เป็นเรื่องที่ยุ่งยาก และกลัวการเรียกเงินคืนจากหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้หลายองค์กรยกเลิกหรือไม่ขอรับการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ

หมายเหตุ : ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

๑) โควิด ๑๙ ต้องแก้ไขสถานการณ์ให้ได้ ต้องปรับกระบวนการทำงานให้ได้
**ประเด็นที่ ๖. ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม สำหรับยุทธศาสตร์/ทิศทางการดำเนินงานของ
 กองทุน**

การทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และ
 แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานกองทุนฯ ระยะยาว (๕ ปี) ขอให้มีการ
 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลผลิต และผลลัพธ์ให้ชัดเจน รวมทั้งจัดทำยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุม
 ทุกมิติ สามารถนำไปปฏิบัติหรือดำเนินการได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ประเด็นการสนับสนุนองค์การ
 สวัสดิการสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมให้กลุ่มเป้าหมาย การพัฒนากฎ/ระเบียบ ต่าง ๆ
 ให้เอื้อต่อการบริหารจัดการกองทุนฯ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาระบบการติดตามและ
 ประเมินผลของกองทุนฯ การส่งเสริมการรับรู้ การเข้าถึง และการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ เป็นต้น

หมายเหตุ : ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

- ๑) มองอนาคตข้างหน้า ทำอย่างไรจึงจะปรับเป็นรัฐสวัสดิการ มองอนาคตให้ใกล้ชิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๒) ทำอย่างไรให้เข้าถึงเงินกองทุนได้ง่าย ปัจจุบันมีระเบียบขั้นตอนค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน
- ๓) การประชุมโครงการเพื่อจัดสรร ค่อนข้างมีค่าใช้จ่ายเยอะ เช่น ค่าเบี้ยประชุม ค่าอาหาร ค่าแอร์ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อลดต้นทุนการทำงาน
- ๔) ควรมีการประชุมผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อลดค่าใช้จ่ายเนื่องจากกองทุนได้รับค่อนข้างน้อย

ภาพบรรยากาศการสัมภาษณ์นางสาวแรมรุ้ง วรวัธ



ส่วนที่ ๓ สรุปข้อมูล/หลักฐาน (Evidence Support) เพื่อสนับสนุนประเด็นที่สำคัญที่ได้รับการสัมภาษณ์

๑. กลไกการขับเคลื่อนการบริหารกองทุน ประกอบด้วย โครงสร้างและองค์ประกอบของ
 กรรมการทั้งในส่วนกลาง และระดับจังหวัด
๒. ลักษณะขององค์กรสวัสดิการสังคม และกลุ่มเป้าหมาย (เงื่อนไข จำนวน และรายชื่อ)
๓. ลักษณะโครงการที่ได้รับการสนับสนุน เงื่อนไขการได้รับงบประมาณ ผลผลิต ผลลัพธ์ (หรือ
 เอกสาร Proposal การของทุนสนับสนุน)
๔. กระบวนการประกาศรับข้อเสนอโครงการ กลั่นกรองโครงการ การประกาศผล การรายงานผล
 และการประเมินผลการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการสนับสนุน
๕. ผลการดำเนินการสนับสนุนโครงการที่ผ่านมา (ข้อมูล ๓-๕ ปีย้อนหลัง) ควรมีข้อมูล
 เกี่ยวกับ ชื่อโครงการ พื้นที่ดำเนินการ ผู้ได้รับทุน กลุ่มเป้าหมาย งบประมาณ ผลผลิตที่สำคัญ
๖. โครงสร้างองค์กรตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในส่วนกลาง และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในระดับ
 จังหวัด (คุณสมบัติ ขอบข่ายการปฏิบัติงาน และการประเมินผล)

๗. เครือข่ายการดำเนินงานในด้านการจัดสวัสดิการสังคม ทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัด (มีหน่วยงานใดบ้าง และมีการทำงานร่วมกันในลักษณะใด)

๘. แนวทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสนับสนุนโครงการจัดสวัสดิการสังคมไปยังกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเปิดรับข้อเสนอโครงการในแต่ละปี (หากมีสื่อประกอบการอธิบายแทรกได้ เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ เว็บไซต์)

๙. (ถ้ามี) กรณีศึกษาโครงการ/กลุ่มเป้าหมายที่ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริม (เช่น มีนวัตกรรมใหม่ การมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการในประเด็นที่ส่งเสริมได้หลังจากโครงการสิ้นสุด)

๑๐. ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการ TMAP

สรุปแบบแสดงความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (SWOT Analysis)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็น

จำนวนผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็น ทั้งหมด ๑,๐๓๘ คน

ตารางแสดงเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๔๑๙	๔๐.๓๗
หญิง	๖๑๗	๕๙.๔๔
ไม่ระบุ	๒	๐.๑๙
รวม	๑,๐๓๘	๑๐๐

ตารางแสดงอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐	๐.๐๐
๒๐ – ๓๐ ปี	๕๓	๕.๑๑
๓๑ – ๔๐ ปี	๒๐๕	๑๙.๗๕
๔๑ – ๕๐ ปี	๒๘๐	๒๖.๙๗
๕๑ ปี ขึ้นไป	๕๐๐	๔๘.๑๗
รวม	๑,๐๓๘	๑๐๐

ตารางแสดงระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	๒๘	๒.๗๐
มัธยมศึกษาตอนต้น	๑๘	๑.๗๓
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๐๓	๙.๙๒
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น	๙	๐.๘๗
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๓๙	๓.๗๖
ปริญญาตรี	๕๔๕	๕๒.๕๐
ปริญญาโท	๒๗๔	๒๖.๔๐
ปริญญาเอก	๒๑	๒.๐๒
อื่น ๆ เนติบัณฑิตไทย	๑	๐.๑๐
รวม	๑,๐๓๘	๑๐๐

ตารางแสดงสถานะผู้แสดงความคิดเห็น

สถานะผู้แสดงความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ	๔	๐.๓๙
คณะอนุกรรมการกลั่นกรองโครงการฯ	๓	๐.๒๙
คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	๑๒๙	๑๒.๔๓
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด	๕๒	๕.๐๑
ข้าราชการส่วนกลาง	๔	๐.๓๙
ข้าราชการส่วนภูมิภาค ที่รับผิดชอบงานกองทุนฯ	๗๒	๖.๙๔
พนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ส่วนกลาง	๑๔	๑.๓๕
พนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ส่วนภูมิภาค	๗๖	๗.๓๒
ผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์	๑๘๘	๑๘.๑๑
ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	๒๑๕	๒๐.๗๑
ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ	๑๓๘	๑๓.๒๙
ผู้เข้าร่วมโครงการ	๑๔๓	๑๓.๗๘
รวม	๑,๐๓๘	๑๐๐

ส่วนที่ ๒ ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของกองทุน ฯ

ลำดับที่	ประเด็น	การประเมินสภาพแวดล้อม				ไม่มีความ คิดเห็น	ร้อยละ
		จุดแข็ง	ร้อยละ	จุดอ่อน	ร้อยละ		
ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ที่ท่านคิดว่า เป็นจุดแข็ง หรือ จุดอ่อน							
๑. ด้านโครงสร้างกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม							
๑.๑	กองทุนฯ มีกลไกในการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ	๙๘๖	๙๔.๙๙	๑๔	๑.๓๕	๓๘	๓.๖๖
๑.๒	กองทุนฯ มีการบริหารงานในการควบคุม กำกับ ติดตาม ในรูปแบบคณะกรรมการ อนุกรรมการ	๙๘๓	๙๔.๗๐	๒๒	๒.๑๒	๓๓	๓.๑๘
๑.๓	กองทุนฯ มีโครงสร้างการบริหารงานส่วนภูมิภาค ตั้งอยู่สำนักงาน พมจ. โดยมีกลุ่มงานรับผิดชอบภารกิจเป็นการเฉพาะ และมีพนักงานกองทุนฯ ๑ ตำแหน่งเป็นอัตรากำลังรองรับการปฏิบัติงานกองทุนฯ	๙๒๘	๘๙.๔๐	๕๔	๕.๒๐	๕๖	๕.๓๙
๑.๔	กองทุนฯ ส่วนกลาง มีโครงสร้างการบริหารงาน และกรอบอัตรากำลัง กำหนดภารกิจงานครอบคลุมกับอำนาจหน้าที่	๘๕๖	๘๒.๔๗	๖๗	๖.๔๕	๑๑๕	๑๑.๐๘
๑.๕	คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีการกำหนดนโยบาย และวางกรอบทิศทางการดำเนินงานของกองทุนในระดับนโยบาย และคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฯ จังหวัด มีการวางกรอบทิศทางการดำเนินงานของกองทุนในระดับพื้นที่	๙๕๒	๙๑.๗๑	๓๒	๓.๐๘	๕๔	๕.๒๐
๑.๖	การเปลี่ยนแปลง (ด้านใด เช่น รายชื่อ) ของคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ ทุก ๒ ปี	๗๖๗	๗๓.๘๙	๑๖๒	๑๕.๖๑	๑๐๙	๑๐.๕๐
๒. ด้านการบริการ							
๒.๑	ขั้นตอนการให้บริการของกองทุนฯ มีความเป็นระบบคล่องตัว ไม่ซับซ้อน ทำให้สามารถได้รับบริการจากกองทุนฯ ได้อย่างสะดวก	๙๑๙	๘๘.๕๔	๖๗	๖.๔๕	๕๒	๕.๐๑
๒.๒	ขั้นตอน และกระบวนการ การให้บริการของกองทุนฯ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๙๖๙	๙๓.๓๕	๑๗	๑.๖๔	๕๒	๕.๐๑
๒.๓	ระยะเวลาการเปิดรับโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ มีความเหมาะสม	๘๘๐	๘๔.๗๘	๘๙	๘.๕๗	๖๙	๖.๖๕

ลำดับที่	ประเด็น	การประเมินสภาพแวดล้อม				ไม่มีความ คิดเห็น	ร้อยละ
		จุดแข็ง	ร้อยละ	จุดอ่อน	ร้อยละ		
ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ที่ท่านคิดว่า เป็นจุดแข็ง หรือ จุดอ่อน							
๒.๔	ระยะเวลาการแจ้งผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ มีความเหมาะสม	๘๘๗	๘๕.๔๕	๘๓	๘.๐๐	๖๖	๖.๓๖
๒.๕	การให้บริการของกองทุนฯ เป็นประโยชน์ และตรงกับความต้องการของสังคม	๙๙๕	๙๕.๘๖	๒๘	๒.๗๐	๕๕	๕.๓๐
๓. ด้านบุคลากร							
๓.๑	เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการให้บริการ สามารถชี้แจง และให้คำปรึกษาได้อย่างชัดเจน	๙๔๒	๙๐.๗๕	๔๗	๔.๕๓	๔๙	๔.๗๒
๓.๒	เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	๑๐๕๕	๑๐๑.๖๔	๑๑	๑.๐๖	๒๒	๒.๑๒
๓.๓	เจ้าหน้าที่มีการให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	๙๗๔	๙๓.๘๓	๑๕	๑.๔๕	๔๙	๔.๗๒
๓.๔	เจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่เรียกรับสิ่งตอบแทน และไม่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ	๙๘๔	๙๔.๘๐	๗	๐.๖๗	๔๗	๔.๕๓
๓.๕	เจ้าหน้าที่กองทุนฯ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว	๗๙๕	๗๖.๕๙	๘๕	๘.๑๙	๑๕๘	๑๕.๒๒
๓.๖	กองทุนฯ มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะ พร้อมปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	๘๘๔	๘๕.๑๖	๕๘	๕.๕๙	๙๖	๙.๒๕
๔. ด้านงบประมาณ							
๔.๑	กองทุนฯ มีการจัดสรรงบประมาณให้กับจังหวัด อย่างเพียงพอต่อความต้องการ และสามารถสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุม	๗๕๓	๗๒.๕๔	๑๘๕	๑๗.๘๒	๑๐๐	๙.๖๓
๔.๒	ผลการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯในส่วนการสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคมมีความสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ	๘๘๙	๘๕.๖๕	๕๔	๕.๒๐	๙๕	๙.๑๕
๔.๓	กองทุนฯ มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินกองทุน และรายงานสถานะทางการเงินให้กับคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นประจำทุกเดือน	๘๘๔	๘๕.๑๖	๕๒	๕.๐๑	๑๐๒	๙.๘๓

ลำดับที่	ประเด็น	การประเมินสภาพแวดล้อม				ไม่มีความ คิดเห็น	ร้อยละ
		จุดแข็ง	ร้อยละ	จุดอ่อน	ร้อยละ		
ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ที่ท่านคิดว่า เป็นจุดแข็ง หรือ จุดอ่อน							
๕. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก							
๕.๑	แบบฟอร์มต่างๆ ในการให้บริการของกองทุนฯ มีความเหมาะสม ชัดเจน และเข้าใจง่าย	๘๙๙	๘๖.๖๑	๘๖	๘.๒๙	๕๓	๕.๑๑
๕.๒	ข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของกองทุนฯ มีความหลากหลายของช่องทางในการสื่อสาร เข้าถึงง่าย มีความชัดเจน และเป็นปัจจุบัน	๘๔๔	๘๑.๓๑	๑๓๘	๑๓.๒๙	๕๖	๕.๓๙
๕.๓	เครื่องมือ และอุปกรณ์ รวมถึงระบบฐานข้อมูล ในการ (ทำอะไร เพื่ออะไร)	๘๔๕	๘๑.๔๑	๑๑๔	๑๐.๙๘	๗๙	๗.๖๑
๕.๔	เอกสาร คู่มือ/แผ่นพับ ของกองทุนมีความชัดเจนและเพียงพอ ต่อการเขียนโครงการเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ	๘๕๙	๘๒.๗๖	๑๐๕	๑๐.๑๒	๗๔	๗.๑๓
๖. การบริหารจัดการ							
๖.๑	กองทุนฯ มีการประสานงาน ในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว และรวดเร็ว	๙๓๘	๙๐.๓๗	๕๔	๕.๒๐	๔๖	๔.๔๓
๖.๒	กองทุนฯ มีการสำรวจความพึงพอใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นประจำทุกปี	๘๘๑	๘๔.๘๗	๗๗	๗.๔๒	๘๐	๗.๗๑
๖.๓	กองทุนฯ มีการนำผลการสำรวจความพึงพอใจผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียมาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานกองทุนฯ	๘๖๔	๘๓.๒๔	๗๐	๖.๗๔	๑๐๔	๑๐.๐๒

ลำดับที่	ประเด็น	การประเมินสภาพแวดล้อม				ไม่มีความ คิดเห็น	ร้อยละ
		โอกาส	ร้อยละ	อุปสรรค	ร้อยละ		
ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ที่ท่านคิดว่า เป็นโอกาส หรือ อุปสรรค							
๑. ด้านนโยบาย							
๑.๑	รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสังคม/นโยบายด้านสังคม ในระดับประเทศและระดับจังหวัด	๘๗๙	๘๔.๖๘	๗๓	๗.๐๓	๘๖	๘.๒๙
๑.๒	รัฐบาลมีนโยบายเรื่องมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือมาตรการด้านการงบประมาณ เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บท	๘๔๐	๘๐.๙๒	๙๓	๘.๙๖	๑๐๕	๑๐.๑๒
๑.๓	มีข้อกำหนด/ข้อตกลง ที่ชัดเจนในการดำเนินงาน โดยจะต้องแสดงผลการบริหารจัดการกองทุนจากหน่วยงานให้งบประมาณ	๘๘๐	๘๔.๗๘	๖๒	๕.๙๗	๙๖	๙.๒๕
๑.๔	มีหน่วยงานตรวจสอบการดำเนินงานของกองทุน เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรมบัญชีกลาง และบริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด	๘๖๖	๘๓.๔๓	๖๔	๖.๑๗	๑๐๘	๑๐.๔๐
๑.๕	นโยบายของผู้บริหารให้ความสำคัญกับการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานกองทุนฯ	๙๐๖	๘๗.๒๘	๔๗	๔.๕๓	๘๕	๘.๑๙
๒. ด้านเศรษฐกิจ							
๒.๑	งบประมาณที่กองทุนฯ ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลมีสัดส่วนลดลง	๒๕๙	๒๔.๙๕	๖๖๗	๖๔.๒๖	๑๑๒	๑๐.๗๙
๒.๓	เศรษฐกิจภาพรวมของประเทศตกต่ำ ทำให้ภาคธุรกิจ ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๒๒๙	๒๒.๐๖	๖๙๘	๖๗.๒๔	๑๑๑	๑๐.๖๙
๒.๓	องค์การสวัสดิการสังคมขาดแคลนงบประมาณเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ	๒๒๐	๒๑.๑๙	๗๐๔	๖๗.๘๒	๑๑๔	๑๐.๙๘
๓. ด้านสังคม							
๓.๑	จังหวัดมีข้อมูลสถานการณ์ปัญหาทางสังคมในพื้นที่จังหวัด	๘๕๓	๘๒.๑๘	๑๒๒	๑๑.๗๕	๖๓	๖.๐๗

ลำดับที่	ประเด็น	การประเมินสภาพแวดล้อม				ไม่มีความ คิดเห็น	ร้อยละ
		โอกาส	ร้อยละ	อุปสรรค	ร้อยละ		
ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ที่ท่านคิดว่า เป็นโอกาส หรือ อุปสรรค							
๓.๒	สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙	๒๔๐	๒๓.๑๒	๗๖๖	๗๓.๘๐	๓๒	๓.๐๘
๓.๓	โครงการของประชากรที่มีวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อรูปแบบกิจกรรม และกลุ่มเป้าหมายของโครงการ	๕๕๔	๕๓.๓๗	๔๐๑	๓๘.๖๓	๘๓	๘.๐๐
๓.๔	ความเข้าใจในการเขียนโครงการ เสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ขององค์การสวัสดิการสังคม	๖๗๙	๖๕.๔๑	๓๑๒	๓๐.๐๖	๔๗	๔.๕๓
๓.๕	ความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำหลักฐานทางการเงินและการรายงานผล โครงการองค์การสวัสดิการสังคม	๗๐๘	๖๘.๒๑	๒๗๕	๒๖.๔๙	๕๕	๕.๓๐
๓.๖	องค์การสวัสดิการสังคมมีการขอจัดรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์/ องค์การสวัสดิการชุมชน จำนวนมาก	๘๕๘	๘๒.๖๖	๑๐๒	๙.๘๓	๗๘	๗.๕๑
๓.๗	องค์การสวัสดิการสังคมที่ได้รับเงินจากกองทุนฯ ส่วนใหญ่เป็นองค์กรเดิม และขอซ้ำทุกปี	๕๓๕	๕๑.๕๔	๓๒๑	๓๐.๙๒	๑๘๒	๑๗.๕๓
๔. ด้านเทคโนโลยี							
๔.๑	สื่อสังคมออนไลน์ สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์ ประสานงานและติดตามผลการดำเนินงานของกองทุน	๙๔๑	๙๐.๖๖	๕๘	๕.๕๙	๓๙	๓.๗๖
๔.๒	มีระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) ที่ใช้ในการติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานกองทุน	๘๔๘	๘๑.๗๐	๖๐	๕.๗๘	๑๓๐	๑๒.๕๒
๔.๓	การพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีต้นทุนในการดำเนินงานสูง	๗๐๙	๖๘.๓๐	๒๓๐	๒๒.๑๖	๙๙	๙.๕๔
๔.๔	รัฐบาลให้ความสำคัญและกำหนดให้มีแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๘๘๒	๘๔.๙๗	๖๓	๖.๐๗	๙๓	๘.๙๖

ส่วนที่ ๓ ท่านมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมแวดล้อมของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมอย่างไรในประเด็นต่าง ๆ

ลำดับที่	ประเด็นสภาพแวดล้อมของกองทุน	ระดับความคิดเห็น					ไม่มี ความ คิดเห็น	รวม จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	SD	เกณฑ์ ประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕						
๑. ด้านการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม												
๑.๑	กองทุน ฯ มีกลไกการบริหาร ได้แก่ คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ ที่มีความรู้ ความสามารถ และสนับสนุนทำให้การบริหารจัดการในการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณ การควบคุม กำกับ ติดตาม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ของกองทุน	๓๐	๒๙	๑๑๙	๓๗๑	๔๕๕	๓๔	๑,๐๓๘	๔.๐๕	๘๑.๐๐	๑.๒๑	เห็นด้วย
๑.๒	กองทุนฯ มีการบริหารที่ดี โดยมีการมอบอำนาจให้อนุกรรมการในระดับจังหวัดพิจารณาอนุมัติเงินสนับสนุนโครงการองค์กรสวัสดิการสังคมในแต่ละจังหวัด ซึ่งทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนในการสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม	๒๘	๓๖	๑๒๓	๓๑๔	๔๘๐	๕๗	๑,๐๓๘	๓.๙๗	๗๙.๔๘	๑.๓๗	เห็นด้วย
๑.๓	กองทุนฯ มีการจัดสรรงบประมาณให้กับแต่ละจังหวัดอย่างเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมขององค์กรสวัสดิการสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมในแต่ละพื้นที่อย่างเพียงพอ	๓๔	๘๑	๑๖๐	๓๒๗	๓๙๐	๔๖	๑,๐๓๘	๓.๗๙	๗๕.๘๐	๑.๓๕	เห็นด้วย
๑.๔	กองทุน ฯ มีแผนพัฒนากองทุน ฯ ที่มีทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน และสามารถดำเนินการได้ตามแนวทางการพัฒนากองทุน โดยสามารถแสดงผลลัพธ์ตามที่กำหนดได้	๓๑	๔๑	๑๕๗	๓๓๐	๔๒๕	๕๔	๑,๐๓๘	๓.๘๘	๗๗.๖๓	๑.๓๕	เห็นด้วย
๒. ด้านกฎระเบียบ												
๒.๑	กองทุนฯ มีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถให้บริการได้อย่างถูกต้อง และโปร่งใส	๒๙	๒๐	๑๒๙	๓๘๗	๔๔๓	๓๐	๑,๐๓๘	๔.๐๖	๘๑.๒๙	๑.๑๗	เห็นด้วย
๒.๒	กองทุนฯ มีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้องค์กรสวัสดิการสังคมที่ขอรับการสนับสนุนเงินกองทุน สามารถพัฒนาโครงการและกำหนดกิจกรรม และรายการค่าใช้จ่ายได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น ไม่เสียเวลาในการดำเนินการ	๒๘	๒๗	๑๔๕	๓๖๒	๔๓๙	๓๗	๑,๐๓๘	๔.๐๑	๘๐.๑๕	๑.๒๓	เห็นด้วย

ลำดับที่	ประเด็นสภาพแวดล้อมของกองทุน	ระดับความคิดเห็น					ไม่มี ความ คิดเห็น	รวม จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	SD	เกณฑ์ ประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕						
๒.๓	กองทุนฯ ไม่สามารถสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการได้อย่างครบถ้วน เนื่องจากระเบียบ หลักเกณฑ์รายการค่าใช้จ่าย ไม่เอื้อให้สามารถพัฒนาโครงการที่ตอบโจทย์การแก้ไข ป้องกันและพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมาย/กิจกรรมของโครงการมีความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง	๓๙	๘๐	๒๑๒	๓๕๕	๒๙๙	๕๓	๑,๐๓๘	๓.๖๑	๗๒.๒๕	๑.๓๖	เห็นด้วย
๓. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ												
๓.๑	กองทุนฯ ยังไม่มีระบบเทคโนโลยีสำหรับการยื่นเรื่อง การทำสัญญารับเงิน การรายงาน และการติดตามผล เพื่อช่วยในการให้บริการแก่องค์กรสวัสดิการสังคม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๔๘	๙๙	๒๖๒	๓๒๙	๒๓๙	๖๑	๑,๐๓๘	๓.๔๑	๖๘.๒๗	๑.๓๙	เห็นด้วย น้อย
๓.๒	กองทุนฯ ยังไม่มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อช่วยในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลแก่คณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน ฯ	๔๙	๑๐๑	๒๖๗	๓๑๓	๒๔๐	๖๘	๑,๐๓๘	๓.๓๘	๖๗.๕๑	๑.๔๒	เห็นด้วย น้อย
๔. ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์												
๔.๑	กองทุน ฯ มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ แก่องค์กรสวัสดิการสังคมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและหลากหลายช่องทาง เช่น แผ่นพับ เอกสารคู่มือการขอรับเงินกองทุน ผ่านสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การประชุมจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และช่องทางเว็บไซต์ Facebook ของกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นต้น	๓๒	๘๑	๒๒๕	๓๔๓	๓๓๓	๒๔	๑,๐๓๘	๓.๗๖	๗๕.๒๖	๑.๒๑	เห็นด้วย

ลำดับที่	ประเด็นสภาพแวดล้อมของกองทุน	ระดับความคิดเห็น					ไม่มี ความ คิดเห็น	รวม จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	SD	เกณฑ์ ประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕						
๔.๒	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สามารถดำเนินการในการกิจของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้เป็นอย่างดี ทั้งการสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคมค้นหาสถานการณ์เชิงประเด็นและเชิงพื้นที่ การเป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ ฯ จังหวัด ทั้งในเรื่อง การจัดประชุมคณะกรรมการ ฯ จังหวัดเพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานของกองทุนฯ การพิจารณาสนับสนุนเงินกองทุน ฯ แก่องค์การฯ ที่ขอรับการสนับสนุน การประชาสัมพันธ์การสนับสนุนเงินกองทุน ฯ การติดตามและประเมินผลโครงการที่ให้การสนับสนุนเงินกองทุน	๒๓	๕๖	๑๙๑	๓๒๐	๓๓๙	๔๙	๙๗๘	๓.๗๗	๗๕.๓๒	๑.๓๒	เห็นด้วย
๕. ด้านคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จังหวัด												
๕.๑	คณะกรรมการ ฯ ในระดับจังหวัด มีการบริหารจัดการเงินกองทุน โดยพิจารณาการสนับสนุนโครงการอย่างเหมาะสมทั้งในเชิงประเด็นและเชิงพื้นที่	๑๘	๔๖	๑๖๑	๓๕๙	๔๑๖	๓๘	๑,๐๓๘	๓.๙๖	๗๙.๑๗	๑.๒๒	เห็นด้วย
๕.๒	คณะกรรมการ ฯ ในระดับจังหวัด มีการบริหารจัดการกองทุน โดยพิจารณาการสนับสนุนงบประมาณให้แก่องค์การสวัสดิการสังคมในจังหวัดอย่างเป็นธรรมและถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของกองทุน	๒๐	๓๖	๑๕๖	๓๓๓	๔๔๘	๔๕	๑,๐๓๘	๓.๙๘	๗๙.๖๑	๑.๒๗	เห็นด้วย
๕.๓	คณะกรรมการ ฯ ในระดับจังหวัด มีการติดตามผลการดำเนินงานโครงการขององค์การสวัสดิการสังคมที่ได้รับอนุมัติเงินสนับสนุนทุกโครงการ ตามอำนาจและหน้าที่	๒๑	๓๕	๑๕๖	๓๓๔	๔๔๔	๔๘	๑,๐๓๘	๓.๙๖	๗๙.๒๙	๑.๒๙	เห็นด้วย
๖. ด้านนโยบาย												
๖.๑	รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาความยากจน การมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่ประชาชนที่ประสบปัญหาทางสังคม ในทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อการสนับสนุนเงินโครงการแก่องค์การสวัสดิการสังคมเป็นอย่างมาก	๒๙	๗๑	๒๒๓	๓๔๐	๓๒๕	๕๐	๑,๐๓๘	๓.๖๘	๗๓.๗๐	๑.๓๒	เห็นด้วย

ลำดับที่	ประเด็นสภาพแวดล้อมของกองทุน	ระดับความคิดเห็น					ไม่มี ความ คิดเห็น	รวม จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	SD	เกณฑ์ ประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕						
๖.๒	รัฐบาลกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญอย่างมากกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้บริการในภาครัฐ	๒๓	๗๔	๒๑๖	๓๔๓	๓๒๐	๖๒	๑,๐๓๘	๓.๖๕	๗๓.๐๔	๑.๓๖	เห็นด้วย
๖.๓	รัฐบาลยังมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ และมีระเบียบหลักเกณฑ์การใช้จ่ายงบประมาณที่รัดกุมและไม่ยืดหยุ่นและเอื้อต่อการสำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในภาครัฐ ทำให้ไม่สามารถได้ระบบที่ทันสมัยและเชื่อมโยงการปฏิบัติงานภายใต้กระบวนการงานและฐานข้อมูลที่มีในภาครัฐร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓๐	๗๑	๒๔๓	๓๑๓	๓๐๖	๗๕	๑,๐๓๘	๓.๕๕	๗๐.๙๖	๑.๔๓	เห็นด้วย
๗. ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุน												
๗.๑	พนักงานกองทุน ฯ ของจังหวัดมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์โครงการ และติดตามประเมินผลสำเร็จของโครงการ พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก่องค์กรสวัสดิการสังคม สำหรับการจัดทำโครงการเสนอขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนได้เป็นอย่างดี	๒๔	๕๐	๑๗๗	๓๕๘	๓๙๖	๓๓	๑,๐๓๘	๓.๙๒	๗๘.๓๖	๑.๒๒	เห็นด้วย
๗.๒	พนักงานกองทุน ฯ ของจังหวัดมีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติของกองทุน ฯ เป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้อง ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินโครงการ การจัดทำเอกสารหลักฐานการเงินและการรายงานผลโครงการในภายหลังสิ้นสุดโครงการ	๒๒	๔๘	๑๖๗	๓๓๖	๔๓๐	๓๕	๑,๐๓๘	๓.๙๖	๗๙.๒๕	๑.๒๓	เห็นด้วย
๗.๓	พนักงานกองทุน ฯ ของจังหวัดมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย (มีการลาออกทุก ๑-๒ ปี) ส่งผลต่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และไม่มีความรู้ความเข้าใจที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถศึกษาได้จากคู่มือปฏิบัติงานฯ	๗๒	๙๕	๒๑๐	๒๖๙	๒๕๖	๑๓๖	๑,๐๓๘	๓.๑๓	๖๒.๕๘	๑.๖๙	เห็นด้วย น้อย
๗.๔	ข้าราชการและพนักงานกองทุน ฯ ส่วนกลางมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกองทุน เป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่พนักงานกองทุนฯ ในส่วนภูมิภาค /องค์กรสวัสดิการสังคม ได้เป็นอย่างดี	๒๑	๕๓	๑๘๑	๓๑๓	๓๗๗	๙๓	๑,๐๓๘	๓.๖๗	๗๓.๓๕	๑.๕๑	เห็นด้วย

ลำดับที่	ประเด็นสภาพแวดล้อมของกองทุน	ระดับความคิดเห็น					ไม่มี ความ คิดเห็น	รวม จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	SD	เกณฑ์ ประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕						
๗.๕	ข้าราชการและพนักงานกองทุน ฯ ส่วนกลาง ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และไม่สามารถสื่อสารในการประสานงานเพื่อให้เข้าใจในแนวทางปฏิบัติงานหรือตอบข้อสงสัย ต่อพนักงานกองทุนจังหวัด /องค์การสวัสดิการสังคมได้ดี	๑๙๔	๑๑๗	๑๗๘	๑๘๒	๒๑๙	๑๔๘	๑,๐๓๘	๒.๖๘	๕๓.๖๖	๑.๘๐	เห็นด้วย น้อย
๗.๖	ข้าราชการและพนักงานกองทุนทุกคน รับรู้และเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการเป็นอย่างดี	๒๔	๔๖	๑๗๔	๓๓๐	๓๙๔	๗๐	๑,๐๓๘	๓.๗๘	๗๕.๖๘	๑.๔๑	เห็นด้วย
๗.๗	พนักงานกองทุน ฯ จังหวัด มีการสื่อสารกับคณะอนุกรรมการ ฯ จังหวัด พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หัวหน้างานในจังหวัด โดยสร้างความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน	๑๙	๔๖	๑๖๒	๓๓๗	๔๒๓	๕๑	๑,๐๓๘	๓.๙๑	๗๘.๒๓	๑.๓๐	เห็นด้วย
๗.๘	บุคลากรในองค์การสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่ ยังไม่สามารถเข้าถึงการใช้บริการทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยข้อจำกัดของความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และอุปกรณ์ ในการใช้งาน	๔๐	๙๐	๒๒๖	๒๙๖	๓๗๐	๗๖	๑,๐๙๘	๓.๕๘	๗๑.๖๒	๑.๔๗	เห็นด้วย
๗.๙	กองทุน ฯ มีการวัดและประเมินผล รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ และสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้	๒๖	๕๓	๑๘๒	๓๖๐	๓๑๙	๙๘	๑,๐๓๘	๓.๕๘	๗๑.๕๔	๑.๕๑	เห็นด้วย
๘. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกองทุน (องค์การสวัสดิการสังคม)												
๘.๑	บุคลากรในองค์การสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่ ยังไม่สามารถเข้าถึงการใช้บริการทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยข้อจำกัดของความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และอุปกรณ์ ในการใช้งาน	๖๗	๑๑๕	๒๖๘	๒๙๔	๒๒๒	๗๒	๑,๐๓๘	๓.๒๖	๖๕.๒๖	๑.๔๖	เห็นด้วย น้อย
๘.๒	องค์การสวัสดิการสังคมในจังหวัดไม่ได้รับการสนับสนุนเงินกองทุน เนื่องจากงบประมาณกองทุนไม่เพียงพอ	๑๒๑	๑๔๖	๒๕๓	๒๒๓	๑๙๑	๑๐๔	๑,๐๓๘	๒.๙๑	๕๘.๑๗	๑.๖๐	เห็นด้วย น้อย
๘.๓	องค์กรสวัสดิการสังคมภาคเอกชน ทั้งองค์กรสาธารณประโยชน์และองค์กรสวัสดิการชุมชน ส่วนใหญ่ ยังมีข้อจำกัดด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในทางอิเล็กทรอนิกส์ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕๐	๑๑๓	๒๔๑	๓๑๓	๒๕๗	๖๔	๑,๐๓๘	๓.๔๑	๖๘.๑๓	๑.๔๓	เห็นด้วย น้อย

ลำดับที่	ประเด็นสภาพแวดล้อมของกองทุน	ระดับความคิดเห็น					ไม่มี ความ คิดเห็น	รวม จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	SD	เกณฑ์ ประเมิน
		๑	๒	๓	๔	๕						
๘.๔	องค์กรสวัสดิการสังคม ไม่เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการในการขอรับการสนับสนุนเงินกองทุน เช่น การยื่นเรื่อง การเสนอโครงการที่ตรงกับวัตถุประสงค์และหลักเกณฑ์เงื่อนไข แนวทางปฏิบัติ รวมทั้งการจัดทำรายงานผล หลักฐานการเงิน ทำให้ไม่ยื่นขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ	๗๘	๑๔๗	๒๖๘	๒๖๒	๒๐๕	๗๘	๑,๐๓๘	๓.๑๓	๖๒.๖๐	๑.๔๙	เห็นด้วย น้อย
๘.๕	องค์กรสวัสดิการสังคมรู้สึกรู้ว่าการขอรับเงินกองทุน ฯ มีความสะดวกและไม่ยุ่งยาก ในการจัดทำรายละเอียดการจัดทำโครงการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การแสดงวัตถุประสงค์ของโครงการ กิจกรรม และผลที่จะได้จากการดำเนินโครงการ ที่มีการพิจารณาอย่างละเอียด สามารถปรับแก้และเสนอขอรับการสนับสนุนได้	๔๐	๒๐๗	๒๖๒	๓๐๒	๒๖๕	๖๒	๑,๑๓๘	๓.๓๒	๖๖.๓๑	๑.๓๙	เห็นด้วย น้อย
๘.๖	องค์กรสวัสดิการสังคมมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาโครงการเชิงนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ในแต่ละจังหวัด	๓๘	๘๓	๒๗๔	๓๑๖	๒๕๙	๖๘	๑,๐๓๘	๓.๔๕	๖๙.๐๘	๑.๔๐	เห็นด้วย น้อย
๘.๗	การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย ทำให้องค์กรสวัสดิการสังคมเข้าถึงข้อมูลและมีความเข้าใจกองทุนฯ ได้เป็นอย่างดี	๓๓	๗๔	๒๓๙	๓๒๗	๓๐๙	๕๖	๑,๐๓๘	๓.๖๑	๗๒.๒๗	๑.๓๖	เห็นด้วย



กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ