

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุง ปี ๒๕๖๓)

และ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓

จัดทำโดย

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

คำนำ

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัตินี้ และได้รับการจัดสรรงบประมาณตั้งแต่ปี ๒๕๔๘ เป็นต้นมา กลไกในการบริหารจัดการกองทุนมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ ทั้งนี้ ในปี พ.ศ.๒๕๕๑ กรมบัญชีกลางเห็นชอบให้กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเข้าสู่ระบบการประเมินกองทุนหมุนเวียน และกำหนดให้มีการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศประกอบกับตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ ได้กำหนดให้กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจึงได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ โดยมีการระดมความคิดเห็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนและพัฒนาทุนหมุนเวียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมายตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

กรกฎาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

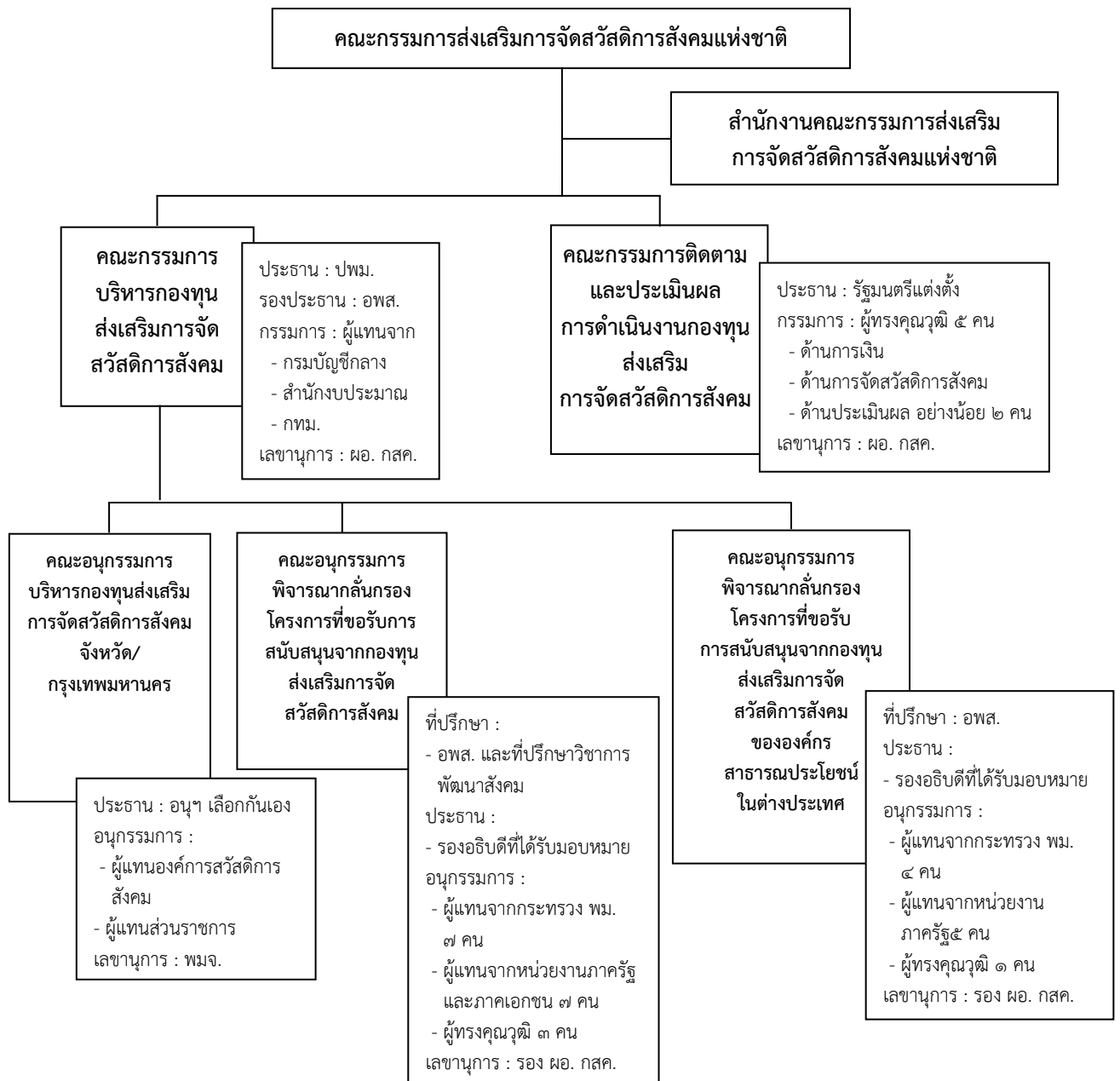
เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
- วัตถุประสงค์ของกองทุน	๑
- โครงสร้างการบริหารกองทุน	๑
- ลักษณะการดำเนินงานของกองทุน	๓
- ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๔
บทที่ ๒ แนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	
- การวิเคราะห์สถานการณ์ทางด้านสังคมและฐานคิดแผนยุทธศาสตร์กองทุน	๖
บทที่ ๓ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- สภาวะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	๑๑
- จุดแข็ง (STRENGTH)	๑๖
- จุดอ่อน (WEAKNESS)	๑๖
- โอกาส (OPPORTUNITY)	๑๖
- อุปสรรค (THREATS)	๑๗
- ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)	๑๘
บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕	
- วิสัยทัศน์	๒๗
- พันธกิจ	๒๗
- เป้าประสงค์ของกองทุน	๒๗
- ผลผลิตและผลลัพธ์	๒๗
- ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม	๒๘
- ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ระดับชาติ ยุทธศาสตร์ พม. ยุทธศาสตร์ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๓๐
- ตารางแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๓๑
พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖	
บทที่ ๕ การแปลงแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ	
- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ ปี ๒๕๖๓	๓๘

บทที่ ๑ บทนำ

๑. วัตถุประสงค์ของกองทุน

เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนให้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมบรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย คือ การให้ภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม และเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นอย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม

๒. โครงสร้างการบริหารกองทุน



จากโครงสร้างกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมข้างต้น ประกอบด้วย คณะกรรมการฯ และคณะอนุกรรมการฯ ชุดต่าง ๆ ซึ่งมีบทบาทอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๒.๑.๑ บริหารกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

๒.๑.๒ พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมหรือการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

๒.๑.๓ รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

๒.๒ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๒.๒.๑ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน

๒.๒.๒ รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมข้อเสนอแนะต่อกรรมการ

๒.๓ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร

๒.๓.๑ บริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๒ พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อสนับสนุนโครงการขององค์การสวัสดิการสังคมเฉพาะโครงการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมที่คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติกำหนด และอนุมัติจ่ายเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนตามความจำเป็นตามวงเงินที่ได้รับการจัดสรร

๒.๓.๓ ส่งเสริมการจัดทำโครงการ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนและคณะอนุกรรมการบริหารกองทุน

๒.๓.๔ ส่งเสริมให้เกิดการระดมทุน และการจัดการระดมทุนเพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการสังคม

๒.๓.๕ แต่งตั้งคณะทำงาน ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ หรือมอบหมายให้บุคคล สถาบัน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกลั่นกรองโครงการตามความเหมาะสม

๒.๓.๖ รายงานการดำเนินงานให้คณะกรรมการบริหารกองทุน และคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานครเพื่อทราบ หรือพิจารณา

๒.๓.๗ ปฏิบัติงานอื่นในส่วนที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๒.๔ คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๒.๔.๑ ตรวจสอบ กลับกรองและพิจารณาให้ความเห็นต่อโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุน

๒.๔.๒ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย

๒.๕ คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ

๒.๕.๑ ตรวจสอบ กลับกรองและพิจารณาให้ความเห็นต่อโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุน

๒.๕.๒ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย

๓. ลักษณะการดำเนินงานของกองทุน

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีการดำเนินงานใน ๒ ระบบ คือ

๓.๑ ระบบปกติ

๓.๑.๑ องค์กรสวัสดิการสังคมเสนอโครงการผ่านสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด/สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มายังกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยมีคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พิจารณาอนุมัติ ซึ่งมีระยะเวลาเปิดรับโครงการตลอดทั้งปี โดยมีการพิจารณาอนุมัติทุกเดือน

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้มีมติให้กระจายเงินกองทุนในระบบปกติกระจายสู่ท้องถิ่น เพื่อให้คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนจังหวัดพิจารณาอนุมัติโครงการเพิ่มเติม และได้ดำเนินการต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันด้วย

๓.๑.๒ องค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ ซึ่งองค์กรเหล่านี้สามารถจัดทำโครงการด้านสวัสดิการสังคมและเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้ โดยเสนอโครงการผ่านสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลใหญ่ และกรมการกงสุล มายังกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งจะมีคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ เป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพิจารณาอนุมัติต่อไป

๓.๒ ระบบกระจายกองทุนไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น

การดำเนินงานกองทุนในระบบกระจายกองทุนไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นมุ่งเน้นกระจายลงสู่พื้นที่ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกพื้นที่ และครอบคลุมสถานการณ์ปัญหาสังคมของกลุ่มเป้าหมายทั้งเชิงประเด็นและเชิงพื้นที่อย่างทั่วถึง รวมทั้งให้ความสำคัญกับการบูรณาการงาน และการมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนทางสังคมและภาคส่วนต่างๆ ในทุกระดับ

คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติมีมติให้มีการดำเนินงานกองทุนเชิงรุก โดยให้กระจายกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น โดยออกหลักเกณฑ์และเงื่อนไขขึ้น ในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อใช้เฉพาะการดำเนินงานที่มีการกระจายอำนาจการบริหารกองทุนให้แก่คณะกรรมการระดับจังหวัด และกรุงเทพมหานคร โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้

๓.๒.๑ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร จากผู้แทนภาคส่วนต่างๆ และมอบอำนาจให้คณะกรรมการในการอนุมัติโครงการในจังหวัด ตามวงเงินที่คณะกรรมการบริหารกองทุนจัดสรรให้ในแต่ละปี

๓.๒.๒ การกระจายวงเงินเพื่อให้มีการจัดทำโครงการเชิงประเด็นในภาพรวมของประเทศ การจัดทำโครงการเชิงประเด็น/กลุ่มเป้าหมายในภาพรวมของจังหวัด และการจัดทำโครงการเชิงพื้นที่ ในระดับตำบล/เทศบาล โดยการจัดทำโครงการต้องผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็น จากเวทีประชาคมในระดับพื้นที่ว่าควรทำโครงการใดถึงตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ โดยใช้กองทุนเป็นเครื่องมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม การพัฒนาสังคม และการจัดสวัสดิการสังคม การบูรณาการงาน และคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนงานระดับต่างๆ รวมทั้งแผนของชุมชน และท้องถิ่นโครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล มีส่วนสมทบตามศักยภาพและสถานะทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลประจำปี เพื่อพิจารณาค่าตอบแทนประจำปีให้แก่พนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดำเนินการโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ได้มีการจัดประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๑ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่ได้ให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้แก่พนักงานราชการของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๔.๒ จัดทำโครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนฯ และแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ๒) เพื่อพัฒนาการเขียนโครงการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคม ๓) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานกองทุน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขร่วมกัน โดยดำเนินการ ๒ รุ่น ได้แก่ รุ่นที่ ๑ ภาคกลางและภาคใต้ ดำเนินการระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ รุ่นที่ ๒ ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมอะเดรียติค พาเลส กรุงเทพมหานคร มีข้าราชการและพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พร้อมทั้งองค์การสวัสดิการสังคม เข้าร่วมการอบรมจำนวนทั้งสิ้น ๒๔๙ คน โดยหลักสูตรมีเนื้อหาการบรรยาย ๔ หัวข้อ คือ ๑) การให้ความรู้เรื่องการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ปี ๒๕๖๒ ๒) สถานการณ์การจัดสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน ๓) แนวทางการจัดทำโครงการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ๔) การพัฒนาศักยภาพการเขียนโครงการ รวมทั้งแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการเขียนโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคม

๔.๓ จัดทำโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการและกระบวนการของการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ๒) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานกองทุน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขร่วมกัน ๓) เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๓ แผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ ด้านสารสนเทศ และการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมเดอะ เล็คกาซี จังหวัดนนทบุรี กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะอนุกรรมการพิจารณาถ่วงดุลโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ผู้แทนองค์การสวัสดิการสังคม พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หรือข้าราชการที่รับผิดชอบงานกองทุนฯ พนักงานกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด ข้าราชการและพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ส่วนกลาง) เข้าร่วมการประชุม จำนวนทั้งสิ้น ๑๕๔ คน

บทที่ ๒

แนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

การวิเคราะห์สถานการณ์ทางด้านสังคมและฐานคิดแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ในกระแสการพัฒนาประเทศ ปัจจุบันมีภาคส่วนต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนางานสวัสดิการสังคม ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเรื่องสิทธิของพลเมืองที่จะต้องได้รับการดูแลด้านสวัสดิการขั้นพื้นฐานจากรัฐ แนวคิดในการจัดสวัสดิการแบบพหุลักษณะที่ทุกฝ่ายต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม นโยบายการปฏิรูปประเทศ โมเดลประเทศไทย ๔.๐ โมเดลเศรษฐกิจยุคใหม่และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีของรัฐบาล นำไปสู่การกำหนดนโยบายด้านสังคมของรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) รวมถึงนโยบายของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ และแผนยุทธศาสตร์สวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ มีกลไกการขับเคลื่อนงานในรูปของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลฯ คณะอนุกรรมการพิจารณากิจกรรมโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ และมีกรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายทุกระดับ ดังนี้

โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐” มีกระบวนการทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ใน ๓ ประเด็นที่สำคัญ คือ ๑) เป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม ๒) เป็น “Reform in Action” ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน ๓) เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” โดยเป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของการ “รู้จักเต็ม รู้จักพอ และรู้จักแบ่งปัน” เมื่อมองเฉพาะปัจจัยทางด้านการพัฒนาคนสำหรับ “ประเทศไทย ๔.๐” แล้ว ปฏิเสธไม่ได้ว่าภาคการศึกษาควรต้องเข้ามา มีบทบาทและหน้าที่หลักในระบบการพัฒนา และเมื่อมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง การศึกษาในระดับอุดมศึกษาก็มักจะถูกนึกถึงเป็นลำดับแรก ต้องเริ่มให้ความสำคัญกันตั้งแต่ระดับปฐมวัย โลมามาจนถึงระดับบัณฑิตศึกษารวมไปถึงการศึกษาสายอาชีพและระบบการศึกษานอกสถานศึกษาแบบต่อเนื่อง (Life-Long Learning) โดยต้องมีแผนการพัฒนาคคนที่ถูกออกแบบมาให้สอดคล้องกันในทุกๆ ระดับและสาขา เพื่อการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ต้องมีการพัฒนาค

อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อไปทำหน้าที่ต่างๆที่สอดรับกัน ซึ่งการปรับเปลี่ยนประเทศไทยไปสู่โมเดล “ประเทศไทย” ๔.0 นั้น จะเห็นปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคนไทย ๒ ประการ คือ ๑.งานและอาชีพจำนวนหนึ่งจะหายไปเนื่องจากถูกทดแทนได้ด้วยการใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรกระบวนอัจฉริยะ (Intelligence Manufacturing) และ ๒.คนไทยที่ไม่มีทักษะเพียงพอสำหรับการทำงานด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม จะสูญเสียงานให้กับคนต่างชาติที่มีความสามารถนั้น ปรากฏการณ์ทั้งสองนี้สามารถส่งผลให้เกิดปัญหาคนไทยว่างงาน ขาดรายได้ ซึ่งจะเป็นปัญหาจุดรั้งการก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลางของประเทศ รวมไปถึงปัญหาทางสังคมอีกมากมาย

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าในอีก ๒๐ ข้างหน้าจะนำพาประเทศไทยไปสู่ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยคนไทยในอนาคตมีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะในการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบ เป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชน สังคม รักชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์ สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย อัตราความยากจนต่ำ มีการกระจายโอกาสการเข้าถึงทรัพยากร การสร้างฐานอาชีพ บริการทางสังคมที่มีคุณภาพ และกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ไม่คอร์รัปชัน โดยที่ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอยู่ดีมีสุข โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม มีเป้าหมายที่มุ่งให้ประชาชนเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและทั่วถึง สถาบันทางสังคมและชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ และเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ และได้กำหนดแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพคน ไว้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ดังนี้ ๑.การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต ๒.การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพที่เท่าเทียมและทั่วถึง ๓.การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ๔.การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี และ ๕.การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยทั้งนี้ เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อม มีความเป็นสากล มีทักษะความคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย รู้คุณค่าความเป็นไทย และมีครอบครัวที่มั่นคง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ยึดหลักการพัฒนาตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ - ๑๑ และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำ และขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม

โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒ ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ในประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ให้มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศโดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้คนไทยส่วนใหญ่ทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้นและมีมาตรฐานเป็นสากล รวมทั้งสนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและมีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาคนทุกช่วงวัย การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยให้เอื้อต่อการพัฒนาคน การสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจของครอบครัว การวางแผนการออมเพื่อวัยเกษียณ การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้คนทุกช่วงวัย ในแผนฉบับนี้เน้นการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในสังคม โดยสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทย การสร้างความเสมอภาคเพื่อรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ การสร้างโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรและบริการสังคมอย่างเสมอภาค โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส การสร้างความมั่นคงทางรายได้และอาชีพให้กับประชาชน การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อผู้สูงอายุ การเสริมสร้างบทบาทของสถาบันทางสังคมและทุนวัฒนธรรม รวมทั้งการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สวัสดิการชุมชนและการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

นโยบายด้านสังคมของรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) แถลงต่อรัฐสภาวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ได้กำหนดนโยบายเร่งด่วน ข้อที่ ๒ การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยปรับปรุงระบบบัตรสวัสดิการแห่งรัฐและเบี้ยยังชีพของประชาชน อาทิ ผู้สูงอายุและคนพิการที่มีรายได้น้อย ผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาส และพิจารณาขยายความครอบคลุมไปยังกลุ่มมารดาตั้งครรภ์เด็กแรกเกิด และเด็กวัยเรียนที่ครอบครัวมีปัญหาทางเศรษฐกิจ และเร่งรัดการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการบริการในแต่ละระบบ ลดภาระการเดินทางไปสถานพยาบาลของประชาชน และลดความแออัดในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ พัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ระบบการแพทย์ทางไกลและภูมิปัญญาแพทย์แผนไทย เพื่อให้ประชาชนที่อยู่ในชุมชนสามารถเข้าถึงหน่วยบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของแผน “เป็นผู้นำด้านสังคมของไทยและอาเซียน มุ่งสู่คนอยู่ดีมีสุขในสังคมคุณภาพ” และมีพันธกิจในด้านการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพเต็มศักยภาพและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างภูมิคุ้มกันและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายและเครือข่าย มีเป้าประสงค์ในการสร้างภูมิคุ้มกันช่วยเหลือตนเอง โดยเน้นการขับเคลื่อนในมิติการพัฒนาป้องกันในลักษณะ

การเสริมสร้างโอกาส พร้อมกับเสริมศักยภาพไปที่ตัวคน ครอบครัว และชุมชน และเกิดกลไกขับเคลื่อนที่คนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วม โดยเน้นการสร้าง/ขยาย พัฒนาศักยภาพของเครือข่ายเพื่อเป็นพลังทางสังคม โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ สร้างภูมิคุ้มกัน เสริมสร้างประสิทธิภาพทางสังคม ส่งเสริมระบบเครือข่ายสู่สากล และการใช้ IT ในการให้บริการประชาชนและการสร้างเครือข่าย

ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของแผน“กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐาน พัฒนาสู่การพึ่งพาตนเอง” โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างขีดความสามารถองค์การเพื่อการบริหารนโยบายและการบริการ โดยในยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์ที่ต้องการให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเป็นองค์การที่ทันสมัย บุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานเชิงบูรณาการ จึงได้กำหนดกลยุทธ์ เสริมสร้างการพัฒนาคนเพื่อพัฒนา (SMART ๔.๕) โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้๑.การพัฒนาองค์การสู่การเรียนรู้โดยเฉพาะการเพิ่มศักยภาพการทำงานและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรรวมถึงหลักการจัดการ๔ SMART ได้แก่ ๑) Smart Network ๒) Smart Service ๓) Smart Office ๔) Smart Look และ๕ ค่านิยมร่วมคือ Sincerity(จริงใจ) Morality (มีศีลธรรม) Active (กระตือรือร้น)Responsibility (รับผิดชอบ) Teaching (สอนงานเป็น)๒.การเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานรองรับประชาคมอาเซียนและการทำงานบูรณาการทั้งในองค์กรและภายนอกองค์กร๓.การพัฒนาระบบกลไกเพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของคนต่างวัย และ ๔.การสื่อสารในองค์กรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต

“ข้าราชการ ๔.๐”การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็น “ข้าราชการ ๔.๐” ถือกำเนิดขึ้นจากมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๖กันยายน 2560 โดยมุ่งหวังให้มีการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้สามารถปรับตัวในบริบทของการเปลี่ยนผ่านไปสู่ ข้าราชการ ๔.๐ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานโดยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างเต็มที่แนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ได้วางกรอบการพัฒนาทักษะเพื่อเป็น “ข้าราชการดิจิทัล” ที่มีความสามารถ ๕มิติ คือ ๑)รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น (๒) เข้าใจนโยบายกฎหมายและมาตรฐาน (๓) ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา (๔) ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร (๕) ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ มีขอบเขตการพัฒนาครอบคลุมบุคลากรทั้งกลุ่ม IT และกลุ่ม Non-IT มีการตั้งเป้าหมายสำหรับการพัฒนาระยะ ๕ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕แต่คาดหวังผลระยะยาวเพื่อไปสู่เป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้ส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ นักบริหารทุกระดับ มีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่ เพื่อให้ภาคราชการมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล

อีกทั้งการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติได้มีการออกข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้รับบริการสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๕๗ ให้องค์การสวัสดิการสังคม ศึกษาวิเคราะห์ พิจารณาให้การช่วยเหลือแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายผู้รับบริการสวัสดิการสังคม และอาจได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการจัดสวัสดิการสังคม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ การดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเด็ก เยาวชน ผู้หญิง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ คนไร้สัญชาติ กลุ่มชาติพันธุ์ คนไทยพลัดถิ่น ชุมชนเมือง คนจนเมือง คนเร่ร่อน แรงงานข้ามชาติ แรงงานนอกระบบ กลุ่มคนจาก ๔ จังหวัดชายแดนใต้ กลุ่มผู้ติดเชื้อ เอชไอวี ผู้ป่วยเอดส์และผู้ได้รับผลกระทบ บุคคลเพศที่สาม ผู้อยู่ในกระบวนการยุติธรรม และคนไทยในต่างประเทศเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ให้การสนับสนุน

นอกจากนั้นสถานการณ์การเติบโตขององค์กรภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ในการขอรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ และองค์กรภาคประชาชนในการขอรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปีงบประมาณ ๒๕๔๘ - ๒๕๖๒ มีการรับรององค์กรสาธารณประโยชน์แล้วจำนวน ๕,๔๕๐ องค์กรและองค์กรสวัสดิการชุมชน จำนวน ๕,๕๙๖ องค์กร (ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒) และในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ มีการรับรององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศแล้วจำนวน ๓๑ องค์กร ใน ๑๒ ประเทศ ได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น สมาพันธรัฐสวิสเซอร์แลนด์ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ สาธารณรัฐฝรั่งเศส ราชอาณาจักรสเปน ราชอาณาจักรนอร์เวย์ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฟินแลนด์ ประเทศอิตาลี และสหราชอาณาจักรและคาดว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๓จะมีองค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศขอรับรององค์กรเข้ามาอย่างต่อเนื่อง

บทที่ ๓

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากทิศทางการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ จะเห็นได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ในทุกระดับ ดังนั้น จึงเกิดแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ขึ้น โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินงานกองทุนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากสถานการณ์ด้านบุคลากรในปัจจุบันของกองทุนฯ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

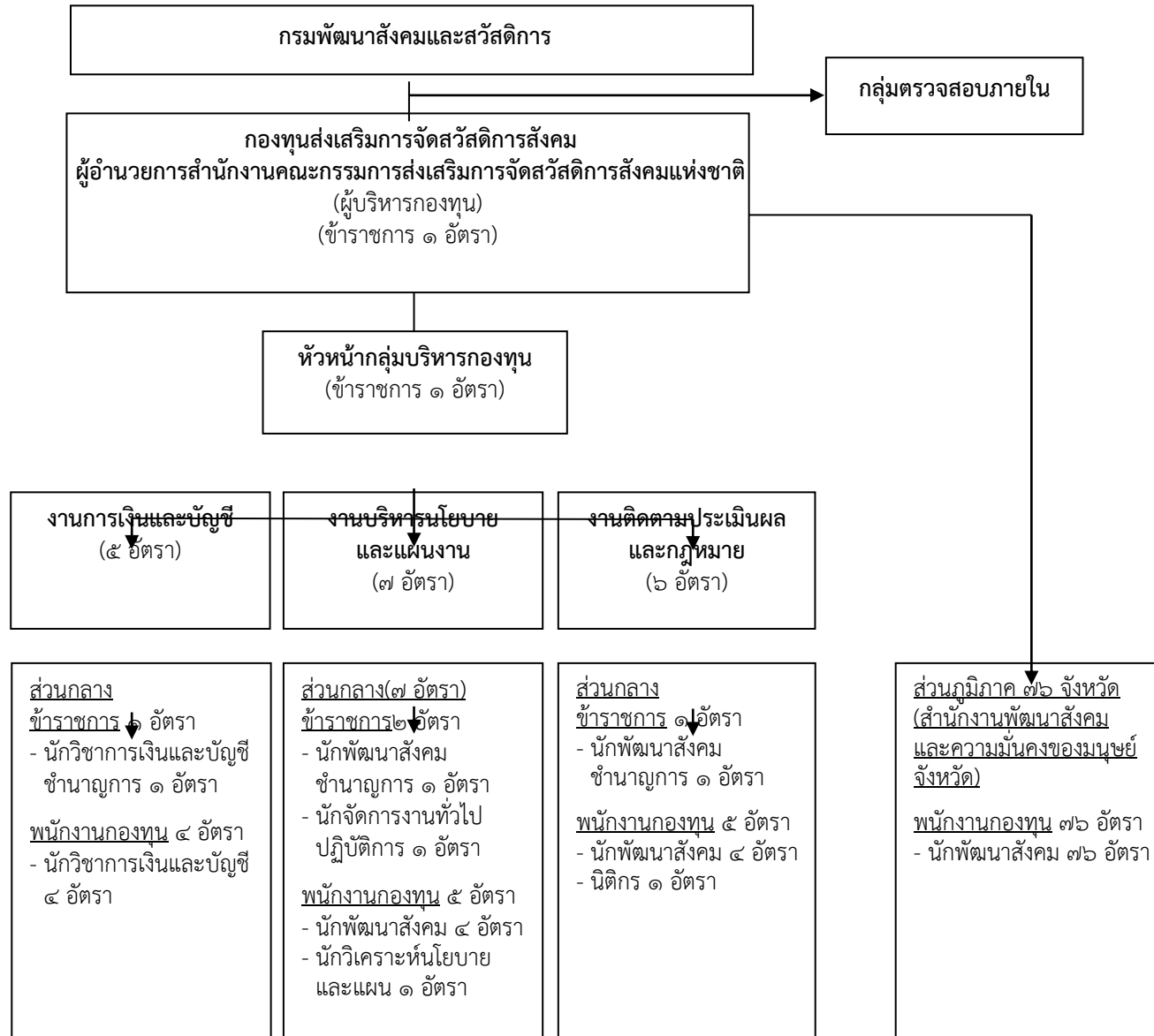
สภาวะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (สำนักงาน ก.ส.ค.) ซึ่งในปัจจุบันกองทุนฯ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานรวมทั้งสิ้น ๙๖ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ๖ คน และพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม ๙๐ คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลัง	ปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง)	ปฏิบัติงาน (ส่วนภูมิภาค)
ข้าราชการ(ตามกรอบอัตรากำลัง)			
- นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-
- นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ / ชำนาญการ	๓	๒	-
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ / ชำนาญการ	๒	-	-
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	๑	-	-
ข้าราชการ(ไม่อยู่ในกรอบอัตรากำลัง)			
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ		๑	-
รวม	๗	๔	-
พนักงานกองทุนฯ(ในกรอบอัตรากำลัง)			
- นักพัฒนาสังคม	๘๔	๘	๗๖
- นักวิชาการเงินและบัญชี	๔	๔	-
- นิติกร	๑	๑	-
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-
รวม	๙๐	๑๔	๗๖
รวมทั้งสิ้น	๙๗	๑๘	๗๖

รวมทั้งมีโครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ดังนี้

โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม



และในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงาน ก.ส.ค. ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม อนุมัติโครงสร้างการบริหารงาน และกรอบอัตรากำลัง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป จำนวน ๙๖ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานกองทุน จำนวน ๙๐ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (ผู้บริหารกองทุน)

๑ อัตรา

- ส่วนกลาง หัวหน้ากลุ่มบริหารกองทุน ๑ อัตรา และแบ่งเป็น ๓ งาน ได้แก่ งานการเงินและบัญชี จำนวน ๕ อัตรา งานบริหารนโยบายและแผนงาน จำนวน ๗ อัตรา และงานติดตามประเมินผลและกฎหมาย จำนวน ๖ อัตรา

- ส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ๗๖ จังหวัด จำนวน ๗๖ อัตรา

ทั้งนี้ สำหรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ให้อิงตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยอนุโลม

๒. คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มอบฝ่ายเลขานุการจัดทำข้อมูลรายละเอียดให้ครบถ้วนตามที่กรมบัญชีกลาง (กระทรวงการคลัง) กำหนด เพื่อขอความเห็นชอบกระทรวงการคลังต่อไป

๓. จัดทำโครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนฯ และแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ๒) เพื่อพัฒนาการเขียนโครงการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคม ๓) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานกองทุน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขร่วมกัน โดยดำเนินการ ๒ รุ่น ได้แก่ รุ่นที่ ๑ ภาคกลางและภาคใต้ ดำเนินการระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ รุ่นที่ ๒ ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมอะเดรียติค พาเลส กรุงเทพมหานคร มีข้าราชการและพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พร้อมทั้งองค์กรสวัสดิการสังคม เข้าร่วมการอบรมจำนวนทั้งสิ้น ๒๔๙ คน โดยหลักสูตรมีเนื้อหาการบรรยาย ๔ หัวข้อ คือ ๑) การให้ความรู้เรื่องการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ปี ๒๕๖๒ ๒) สถานการณ์การจัดสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน ๓) แนวทางการจัดทำโครงการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ๔) การพัฒนาศักยภาพการเขียนโครงการ รวมทั้งแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการเขียนโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคม

ผลการประเมินความรู้ก่อนและหลังการอบรมโดยใช้แบบสอบถาม ปรากฏว่าผลการประเมินความรู้ในภาพรวมก่อนการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๔๐ และหลังการอบรม ผู้เข้ารับการอบรม ส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๕๐ ซึ่งผลการประเมินความรู้ ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า หลังจากผู้เข้ารับการอบรมได้รับการถ่ายทอดความรู้จากการบรรยายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน มีความรู้เพิ่มขึ้น มีความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม สถานการณ์การจัดสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน แนวทางการจัดทำโครงการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ รวมทั้งการเขียนโครงการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. จัดทำโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการและกระบวนการของการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ๒) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานกองทุน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขร่วมกัน ๓) เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๓ แผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ ด้านสารสนเทศและการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรม เดอะ เล็กกาซี จังหวัดนนทบุรี กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะอนุกรรมการพิจารณาการณ์กรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ผู้แทนองค์การสวัสดิการสังคม พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หรือข้าราชการที่รับผิดชอบงานกองทุนฯ พนักงานกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด ข้าราชการและพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ส่วนกลาง) เข้าร่วมการประชุม จำนวนทั้งสิ้น ๑๕๕ คน

ปัจจัยความสำเร็จปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานกองทุน

ปัจจัยความสำเร็จ

๑. การกำหนดแผนงานในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยได้มีการนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ และนำผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมมาจัดทำหลักสูตรในการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานกองทุนฯ

๒. การกำหนดโครงสร้างการบริหารกองทุน กรอบอัตรากำลัง และคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ เพื่อพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้แก่พนักงานกองทุนฯ ซึ่งได้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วันลา(ลาป่วยและลากิจส่วนตัว) ลักษณะงาน ปริมาณงาน ผลการเบิกจ่ายเงินในระบบปกติและระบบกระจายรวมทั้งในเรื่องการประสานงานและการจัดส่งเอกสารให้ส่วนกลาง

๔. การทบทวนกรอบอัตรากำลัง กองทุนฯ ได้มีการจัดทำคำสั่งเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานของข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลาง โดยมีการทบทวนทุกปี เพื่อความเป็นปัจจุบัน

๕. การมอบหมายงานกรณีมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

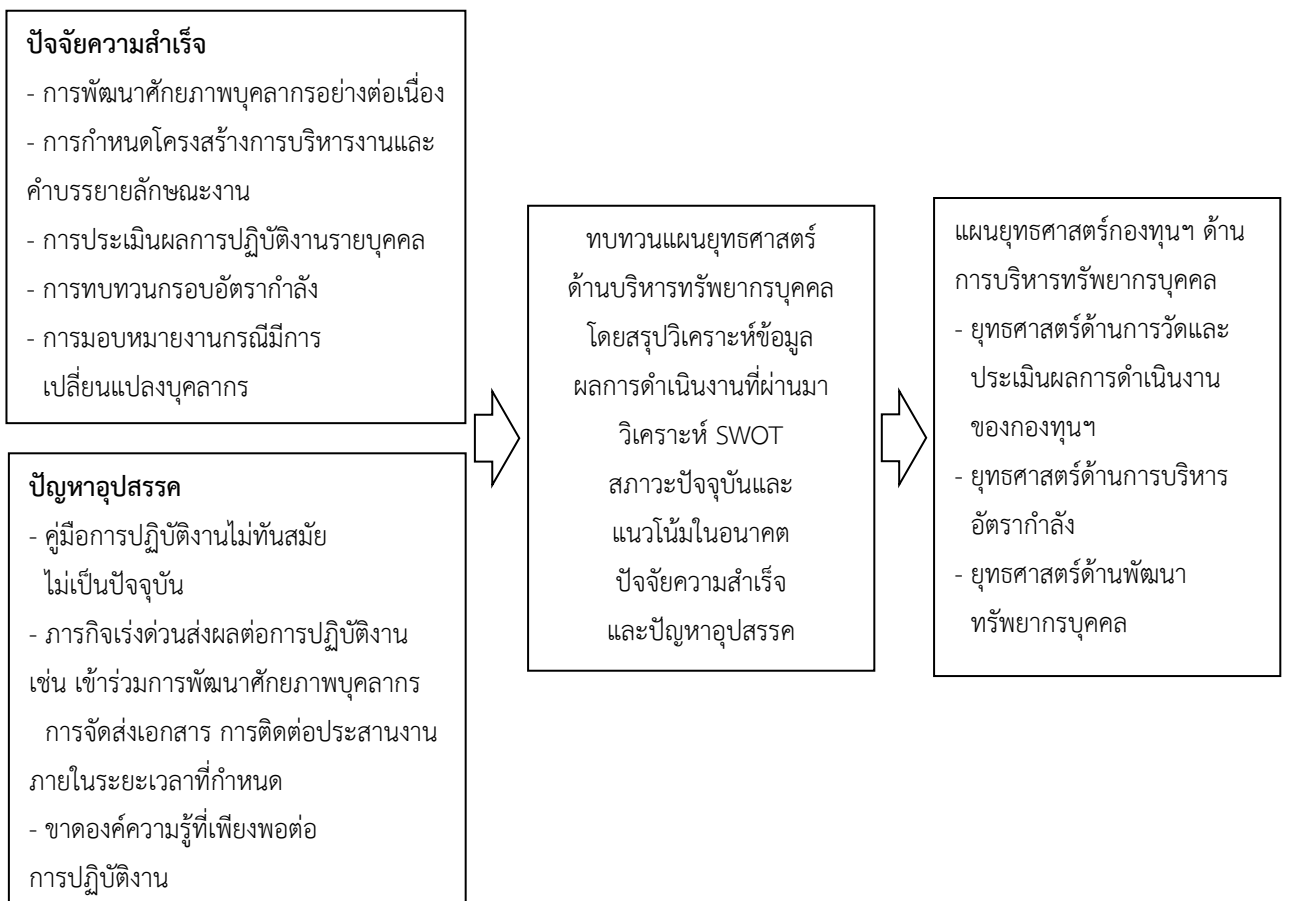
ปัญหาอุปสรรค

๑. คู่มือการปฏิบัติงานที่ไม่ทันสมัย ไม่เป็นปัจจุบัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคาดเคลื่อน มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกัน

๒. กรณีมีภารกิจเร่งด่วน อาจส่งผลต่อการเข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวมทั้งการจัดส่งเอกสารหลักฐาน และการประสานงานต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น ในช่วงต้นปีที่ผ่านมา จังหวัดมีภารกิจในเรื่องการลงพื้นที่เก็บข้อมูล Social Map จึงส่งผลต่อการเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ซึ่งเป็นการชักซ้อมการดำเนินงานกองทุนฯ ในปีนั้นๆ จึงทำให้การปฏิบัติงานมีความเข้าใจไม่ตรงกัน

๓. บุคลากรยังขาดองค์ความรู้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น การวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคมเพื่อกำหนดปัญหาของจังหวัดในการจัดทำโครงการเชิงประเด็น การติดตามประเมินผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุน รวมทั้งศักยภาพของจังหวัดที่ไม่เท่าเทียมกัน ส่งผลถึงความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานกองทุนฯ ที่แตกต่างกัน

จากปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคดังกล่าว กองทุนฯ ได้นำมาเป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) ซึ่งสรุปได้ดังนี้



จากปัญหาและอุปสรรคข้างต้นจึงเห็นสมควรมีการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผน ปฏิบัติการต่อเนื่องทุกปี ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยนำเอาปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาร่วมด้วย ซึ่งในปี ๒๕๖๒ กองทุนฯ ได้จัดทำโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรม เดอะ เล็กกาซี จังหวัดนนทบุรี โดยได้มีการทบทวนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ โดยได้ระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยใช้ SWOT Analysis ปรากฏผลดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) หรือ ข้อได้เปรียบภายในองค์กร

๑. มีการบริหารงานกองทุนในรูปแบบคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านทั้งในส่วนกลาง และภูมิภาค
๒. มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร
๓. มีระเบียบ คู่มือ/แนวทางปฏิบัติ คำอธิบาย มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และภาคีเครือข่าย

จุดอ่อน (Weaknesses) หรือ ข้อเสียเปรียบภายในองค์กร

๑. คู่มือการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย
๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานกองทุนขาดความรู้ ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ ระเบียบหลักเกณฑ์/วิธีการเบิกจ่ายกองทุน การจัดทำ การตรวจสอบ การจัดเก็บเอกสารหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายรวมถึงไม่สามารถตอบข้อซักถามให้แก่องค์การสวัสดิการสังคมและคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว
๓. คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดไม่ค่อยให้ความสำคัญในการติดตามประเมินผลและการถอดบทเรียนไม่มีการกำหนดสัดส่วนงบประมาณในการบริหารจัดการเพื่อใช้ในการนี้

โอกาส (Opportunities) ที่จะดำเนินการได้จากภายนอกองค์กร

๑. มีกฎหมายและยุทธศาสตร์รองรับการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างชัดเจน คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ และแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมสวัสดิการสังคมไทย
๒. รัฐบาลให้การสนับสนุนกองทุน
๓. คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ สามารถปรับปรุงและพัฒนาระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องให้กับกองทุนฯ (ข้อ ๔ เดิม)
๔. มีช่องทางได้รับเงินสนับสนุนจากแหล่งต่างๆเหมาะสมตามความจำเป็น(แหล่งของเงินทุน)

อุปสรรค(Threats) หรืออุปสรรคจากภายนอกองค์กร

๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอสำหรับจัดโครงการฝึกอบรมให้กับองค์การสวัสดิการสังคมได้ครบถ้วนทุกองค์กร
๒. องค์การสวัสดิการสังคมไม่เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการในการขอรับการสนับสนุนเงินกองทุน เช่น แบบฟอร์ม การเขียนโครงการ การจัดทำรายงานผล ทำให้การดำเนินงานกองทุนไม่บรรลุเป้าหมาย
๓. องค์การสวัสดิการสังคมขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนาโครงการเชิงนวัตกรรม โครงการเฉพาะพื้นที่
๔. ภาคธุรกิจเอกชนขาดความสนใจในการสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรเพื่อสวัสดิการสังคม
๕. ภาคประชาสังคมส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าการจัดสวัสดิการสังคมเป็นหน้าที่ของรัฐ

ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT MATRIX)

ความสัมพันธ์ของจุดอ่อน (Weakness) และโอกาส (Opportunities)

จุดอ่อน \ โอกาส	โอกาส มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ และแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมสวัสดิการสังคมไทยรองรับ	รัฐบาลให้การสนับสนุนกองทุน	มีช่องทางได้รับเงินสนับสนุนจากแหล่งต่างๆ
- คู่มือการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย	ปรับปรุงแนวทาง/คู่มือในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและรองรับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ และแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมสวัสดิการสังคมไทย	ปรับปรุงแนวทาง/คู่มือในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล	ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการระดมทุนจากแหล่งต่างๆ
- บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานกองทุนของหน่วยขาดความรู้ ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ ระเบียบหลักเกณฑ์/วิธีการเบิกจ่ายกองทุน การจัดทำ ตรวจสอบ จัดเก็บเอกสารหลักฐานประกอบการเบิกจ่าย ไม่สามารถตอบข้อซักถามให้แก่องค์กรสวัสดิการสังคมและคณะกรรมการได้ชัดเจน รวดเร็ว	พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการส่งเสริมสวัสดิการสังคมและการบริหารจัดการของกองทุนฯ	พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการส่งเสริมสวัสดิการสังคมและการบริหารจัดการของกองทุนฯ	พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการส่งเสริมสวัสดิการสังคมและการบริหารจัดการกองทุนฯ
- คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด ไม่ค่อยให้ความสำคัญในการติดตามประเมินผล และการถอดบทเรียนไม่มีการกำหนดสัดส่วนงบประมาณในการบริหารจัดการเพื่อใช้ในการนี้	พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้าใจของคณะกรรมการเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลและถอดบทเรียนการดำเนินการกองทุนที่สอดคล้องกับกฎหมายและยุทธศาสตร์	พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โดยเฉพาะในด้านการติดตามประเมินผล และการถอดบทเรียน และบริหารจัดการงบประมาณเพื่อใช้ในการนี้	เสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทของคณะกรรมการในการระดมทุน และสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อใช้ในการติดตามประเมินผล และถอดบทเรียน

ความสัมพันธ์ของจุดแข็ง (Strengths) และโอกาส (Opportunities)

จุดแข็ง \ โอกาส	โอกาส มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ และแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมสวัสดิการสังคมไทยรองรับ	รัฐบาลให้การสนับสนุนกองทุน	มีช่องทางได้รับเงินสนับสนุนจากแหล่งต่างๆ
- มีการบริหารงานกองทุนในรูปแบบคณะกรรมการ/ คณะอนุกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ทั้งในส่วนกลาง และภูมิภาค	พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร	พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการส่งเสริมสวัสดิการสังคม และการบริหารจัดการกองทุนฯ	พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการส่งเสริมสวัสดิการสังคม และการบริหารจัดการกองทุนฯ	พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการส่งเสริมสวัสดิการสังคม และการบริหารจัดการกองทุนฯ
- มีระเบียบ คู่มือ/แนวทางปฏิบัติ คำอธิบาย มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และองค์การสวัสดิการสังคม	ปรับปรุงแนวทาง/คู่มือในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และรองรับ พ.ร.บ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ และแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมสวัสดิการสังคมไทย	ปรับปรุงแนวทาง/คู่มือในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล	ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการระดมทุนจากแหล่งต่างๆ

ความสัมพันธ์ของจุดแข็ง (Strengths) และภาวะคุกคาม (Threats)

จุดแข็ง	อุปสรรค	องค์การสวัสดิการสังคมไม่เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการในการขอรับการสนับสนุนเงินกองทุน เช่น แบบฟอร์ม การเขียนโครงการ การจัดทำรายงานผล ทำให้งานกองทุนไม่บรรลุเป้าหมาย	องค์การสวัสดิการสังคมขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนาโครงการเชิงนวัตกรรม โครงการเฉพาะพื้นที่	ภาคธุรกิจเอกชนขาดความสนใจในการสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรเพื่อสวัสดิการสังคม	ภาคประชาสังคมส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าการจัดสวัสดิการสังคมเป็นหน้าที่ของรัฐ
- มีการบริหารงานกองทุนฯ ในรูปคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ทั้งในส่วนกลาง และภูมิภาค	ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการทำหน้าที่สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการทำหน้าที่สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการทำหน้าที่สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อขับเคลื่อนโครงการริเริ่ม โครงการนวัตกรรม	ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการทำหน้าที่สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการทำหน้าที่สื่อสารประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- มีระเบียบ คู่มือ/แนวทางปฏิบัติ คำอธิบาย มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และองค์การสวัสดิการสังคม	ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองค์การสวัสดิการสังคม	ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองค์การสวัสดิการสังคม	ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองค์การสวัสดิการสังคมในการพัฒนาโครงการสู่การมีนวัตกรรม	ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองค์การสวัสดิการสังคม	ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองค์การสวัสดิการสังคม

ความล้มพันธ์ของจุดอ่อน (Weakness) และภาวะคุกคาม (Threats)

จุดอ่อน	อุปสรรค	องคฺการสวัสดิการสังคมไม่เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการในการขอรับการสนับสนุนเงินกองทุน เช่น แบบฟอร์ม การเขียนโครงการ การจัดทำรายงานผล ทำให้งานกองทุนไม่บรรลุเป้าหมาย	องคฺการสวัสดิการสังคมขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนาโครงการเชิงนวัตกรรม โครงการเฉพาะพื้นที่	ภาคธุรกิจเอกชนขาดความสนใจในการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสวัสดิการสังคม	ภาคประชาสังคมส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าการจัดสวัสดิการสังคมเป็นหน้าที่ของรัฐ
- คู่มือการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย	- ปรับปรุงแนวทาง/คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองคฺการสวัสดิการสังคม	- ปรับปรุงแนวทาง/คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองคฺการสวัสดิการสังคม	- ปรับปรุงแนวทาง/คู่มือการปฏิบัติ งานกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองคฺการสวัสดิการสังคม	- ปรับปรุงแนวทาง/คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองคฺการสวัสดิการสังคม	- ปรับปรุงแนวทาง/คู่มือการปฏิบัติงานกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองคฺการสวัสดิการสังคม
- บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานกองทุนของหน่วยขาดความรู้ ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ ระเบียบหลักเกณฑ์/วิธีการเบิกจ่ายกองทุน การจัดทำตรวจสอบ จัดเก็บเอกสารหลักฐานประกอบการเบิกจ่าย ไม่สามารถตอบข้อซักถามให้แก่องคฺการสวัสดิการสังคมและคณะกรรมการได้ชัดเจน รวดเร็ว	- พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการส่งเสริมสวัสดิการสังคมและการบริหารจัดการของกองทุนฯ - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองคฺการสวัสดิการสังคม	- พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการส่งเสริมสวัสดิการสังคมและการบริหารจัดการของกองทุนฯ - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองคฺการสวัสดิการสังคม	- พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการส่งเสริมสวัสดิการสังคมและการบริหารจัดการของกองทุนฯ - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองคฺการสวัสดิการสังคม	- พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการส่งเสริมสวัสดิการสังคมและการบริหารจัดการของกองทุนฯ - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองคฺการสวัสดิการสังคม	- พัฒนาศักยภาพบุคลากรกองทุนฯ เพื่อการส่งเสริมสวัสดิการสังคมและการบริหารจัดการของกองทุนฯ - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารเงินกองทุนและองคฺการสวัสดิการสังคม

จุดอ่อน	อุปสรรค	องค์การสวัสดิการสังคมไม่เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการในการขอรับการสนับสนุนเงินกองทุน เช่น แบบฟอร์ม การเขียนโครงการ การจัดทำรายงานผล ทำให้งานกองทุนไม่บรรลุเป้าหมาย	องค์การสวัสดิการสังคมขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนาโครงการเชิงนวัตกรรม โครงการเฉพาะพื้นที่	ภาคธุรกิจเอกชนขาดความสนใจในการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสวัสดิการสังคม	ภาคประชาสังคมส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าการจัดสวัสดิการสังคมเป็นหน้าที่ของรัฐ
- คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด ไม่ค่อยให้ความสำคัญในการติดตามประเมินผลและการถอดบทเรียน ไม่มีการกำหนดสัดส่วนงบประมาณในการบริหารจัดการเพื่อใช้ในการนี้	- พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โดยเฉพาะในด้านการติดตามประเมินผลและการถอดบทเรียน - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารการเงินกองทุนและองค์การสวัสดิการสังคม	- พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โดยเฉพาะในด้านการติดตามประเมินผลและการถอดบทเรียน - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารการเงินกองทุนและองค์การสวัสดิการสังคม	- พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โดยเฉพาะในด้านการติดตามประเมินผลและการถอดบทเรียน - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารการเงินกองทุนและองค์การสวัสดิการสังคม	- พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โดยเฉพาะในด้านการติดตามประเมินผลและการถอดบทเรียน - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารการเงินกองทุนและองค์การสวัสดิการสังคม	- พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โดยเฉพาะในด้านการติดตามประเมินผลและการถอดบทเรียน - ขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแก่หน่วยบริหารการเงินกองทุนและองค์การสวัสดิการสังคม

แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

จากการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยใช้ SWOT Analysis และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารบุคลากรในระดับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

นโยบายการบริหารบุคลากรของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ยังคงดำเนินการตามนโยบายต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและทิศทางในอนาคตจึงได้กำหนดนโยบายเชิงรุกที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมเชิงบูรณาการหน่วยงานภายใน พม. และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับภูมิภาคและท้องถิ่นตามแนวทาง “ประชารัฐ” โดยน้อมนำ “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นนโยบายที่เรียกว่า “3A” ประกอบด้วยนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) ๙ ข้อ นโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ๕ ข้อ และนโยบายการขับเคลื่อนระดับพื้นที่/จังหวัด (Area Based) ๕ ข้อ

โดยกระทรวง พม. ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรผู้มีอาชีพ เป็นประเด็นลำดับต้นของนโยบายการบริหารการพัฒนา (Administration Based) ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรผู้มีอาชีพ

๑) พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะมีความเชี่ยวชาญมีบุคลิกภาพที่ดีและมีภาวะผู้นำ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเสริมสร้างสมรรถนะทักษะทัศนคติและความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเป็นมาตรฐาน และสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมืออาชีพ

๒) เตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในทุกๆระดับได้อย่างมีคุณภาพและเพียงพอโดยกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๓) ผลักดันให้บุคลากรมีความพร้อมในการขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ สังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๕๖

๔) พัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเช่นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้น

๕) ส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้ข้าราชการเจ้าหน้าที่มีองค์ความรู้ที่ทันสมัยและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้อยู่เสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดีเช่นความสามารถทางภาษาเทคนิคการนำเสนอเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดทำอินโฟกราฟิกวิธีการคิดแบบเสนานิการ เป็นต้น

๖) ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้แนวคิด “คนคุณภาพคนคุณธรรม”

การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร

กระทรวง พม. ได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจและเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ดังนี้

๑) จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเช่นที่อยู่อาศัยและบ้านพักข้าราชการห้องพยาบาลห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ห้องละหมาดห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการสถานที่ออกกำลังกายห้องสูบบุหรี่สหกรณ์ออมทรัพย์การตรวจสุขภาพประจำปี/การฌาปนกิจสงเคราะห์

๒) สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นเช่นยกย่องเชิดชูและประกาศเกียรติคุณให้กับผู้มีผลงานและความประพฤติดี

๓) ส่งเสริมและอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีไทยเช่นทำบุญตักบาตรประจำสัปดาห์และกิจกรรมวันสำคัญ

๔) จัดสวัสดิการเพื่อลดรายจ่ายเช่นกองทุนสวัสดิการข้าราชการรถสวัสดิการข้าราชการการจำหน่ายสินค้าราคาถูกประจำเดือนโครงการอาหารกลางวันศูนย์อาหารร้านกาแฟประชาธิปไตย เป็นต้น

๕) จัดสวัสดิการโดยใช้เงินกองทุนของแต่ละหน่วยงานเพื่อดูแลช่วยเหลือบุคลากรและครอบครัวนอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับจากราชการเช่นให้เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตรกรณีประสบเหตุอัคคีภัยและภัยธรรมชาติเงินช่วยเหลือครอบครัวกรณีสมาชิกครอบครัวเจ็บป่วย/เสียชีวิตและเงินกู้ปลอดดอกเบี้ย เป็นต้น

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ตามแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างขีดความสามารถองค์การเพื่อการบริหารนโยบายและการบริการ โดยในยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์ที่ต้องการให้กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเป็นองค์กรทันสมัย บุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานเชิงบูรณาการ จึงได้กำหนดกลยุทธ์ เสริมสร้างการพัฒนาคนเพื่อพัฒนา (SMART ๔.๕) โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ พัฒนาการสู่การเรียนรู้โดยเฉพาะการเพิ่มศักยภาพการทำงานและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรรวมถึงหลักการจัดการ ๔ SMART ได้แก่ ๑) Smart Network ๒) Smart Service ๓) Smart Office ๔) Smart Look และ ๕) ค่านิยมร่วมคือ Sincerity(จริงใจ) Morality (มีศีลธรรม) Active (กระตือรือร้น) Responsibility (รับผิดชอบ) Teaching (สอนงานเป็น)

๑.๒ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานรองรับประชาคมอาเซียนและการทำงานบูรณาการทั้งในองค์กรและภายนอกองค์กร

๑.๓ พัฒนาระบบกลไกเพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของคนต่างวัย

๑.๔ การสื่อสารในองค์กรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้ตระหนักถึงปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมาในการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะปัญหาด้านบุคลากรของกองทุนฯ ดังนั้น คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จึงมีมติเห็นชอบให้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพและสามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนโยบายดังกล่าวพบว่าแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ควรมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. การดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี สำนักงาน ก.ส.ศ. ได้มีการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการทุกปี ซึ่งแผนฯ ดังกล่าวจะต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและในระหว่างปีจะมีการดำเนินการตามแผนภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยในปีต่อๆ ไปก็ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. การประเมินผลพนักงานกองทุนฯ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งจะเห็นได้จากการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มีการกำหนดโครงการดังกล่าวไว้ในแผนการดำเนินงานกองทุนฯ อย่างต่อเนื่องทุกปี รวมทั้งได้ให้ข้อสังเกตในเรื่องการประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยควรมีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผล ซึ่งอาจจะเป็นการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้ประเมินในหลายมิติ ได้แก่ องค์กรที่เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ หัวหน้างาน/หัวหน้าหน่วยงาน และส่วนกลาง ดังนั้น แนวโน้มในอนาคตจึงมีความจำเป็นที่กองทุนฯ จะต้องสร้างเครื่องมือประเมินผลพนักงานกองทุนฯ ที่สามารถวัดผลได้ และนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ต่อไป

๓. การทบทวนกรอบอัตรากำลังสำนักงาน ก.ส.ค. ได้กำหนดจัดทำและทบทวนกรอบอัตรากำลังของกองทุนฯ ในทุกปี เพื่อให้กองทุนฯ มีกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณตามภารกิจ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒- ๒๕๖๖

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดโครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรม เดอะ เล็กกาซี จังหวัด และได้มีการทบทวนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ โดยได้ระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ผู้แทนคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด และกรุงเทพมหานคร ผู้แทนสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และจากการวิเคราะห์ที่ภาวะแวดล้อมกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยใช้ SWOT Analysis ปรากฏผล ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

กองทุนหลักที่เป็นกลไกสนับสนุน ขับเคลื่อน การพัฒนาและจัดสวัสดิการสังคม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล

๒. พันธกิจ

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคม และสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสวัสดิการสังคมอย่างยั่งยืนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒.๒ สนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานกองทุน เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้เกิดความเข้มแข็งและความอยู่ดี มีสุข อย่างยั่งยืน

๓. เป้าประสงค์

เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมให้มีประสิทธิภาพ

๔. ผลผลิตและผลลัพธ์

๔.๑ ผลผลิต

- ๑) มีหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมต่อการจัดสวัสดิการสังคม
- ๒) องค์การสวัสดิการสังคมสามารถนำเงินกองทุนไปใช้ในการจัดสวัสดิการสังคมได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

๔.๒ ผลลัพธ์

- ๑) องค์การสวัสดิการสังคมมีความพอใจต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ
- ๒) ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการเข้าถึงสวัสดิการที่เหมาะสมและมีความพอใจต่อโครงการที่กองทุนให้เงินสนับสนุน
- ๓) ซ้อมร่องเรียนจากองค์การสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองทุนลดลง

๕. ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม

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

๕.๑ ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ

๕.๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะกรรมการ, คณะอนุกรรมการ และบุคลากรของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อการบริหารจัดการกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาศักยภาพองค์การสวัสดิการสังคม เพื่อการจัดสวัสดิการสังคมคุณภาพ

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๕.๒.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์

การเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนา

๕.๒.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์เสริมสร้างการบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์

พัฒนาแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

การบริหารและใช้จ่ายเงินกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

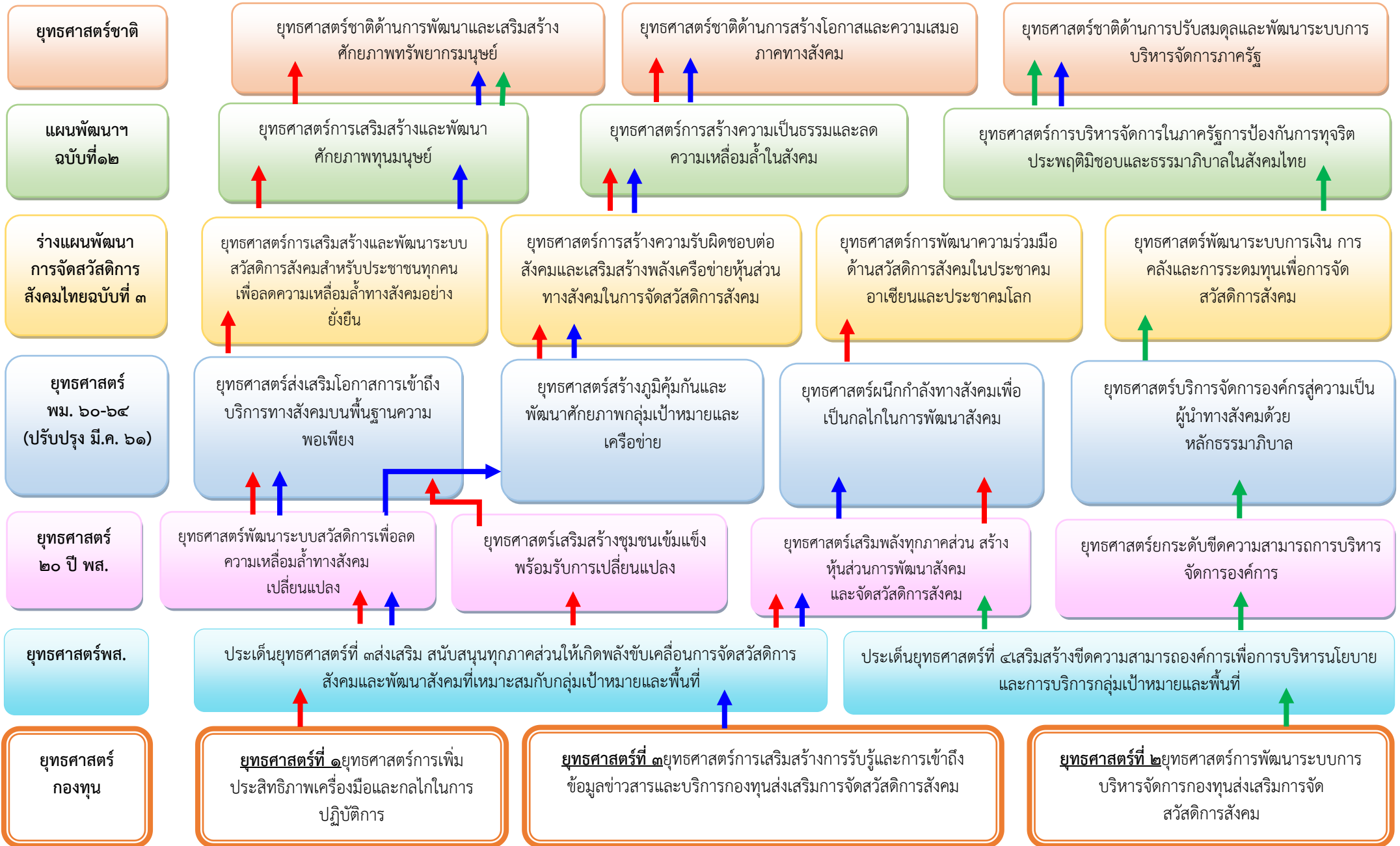
๕.๓ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการ
กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

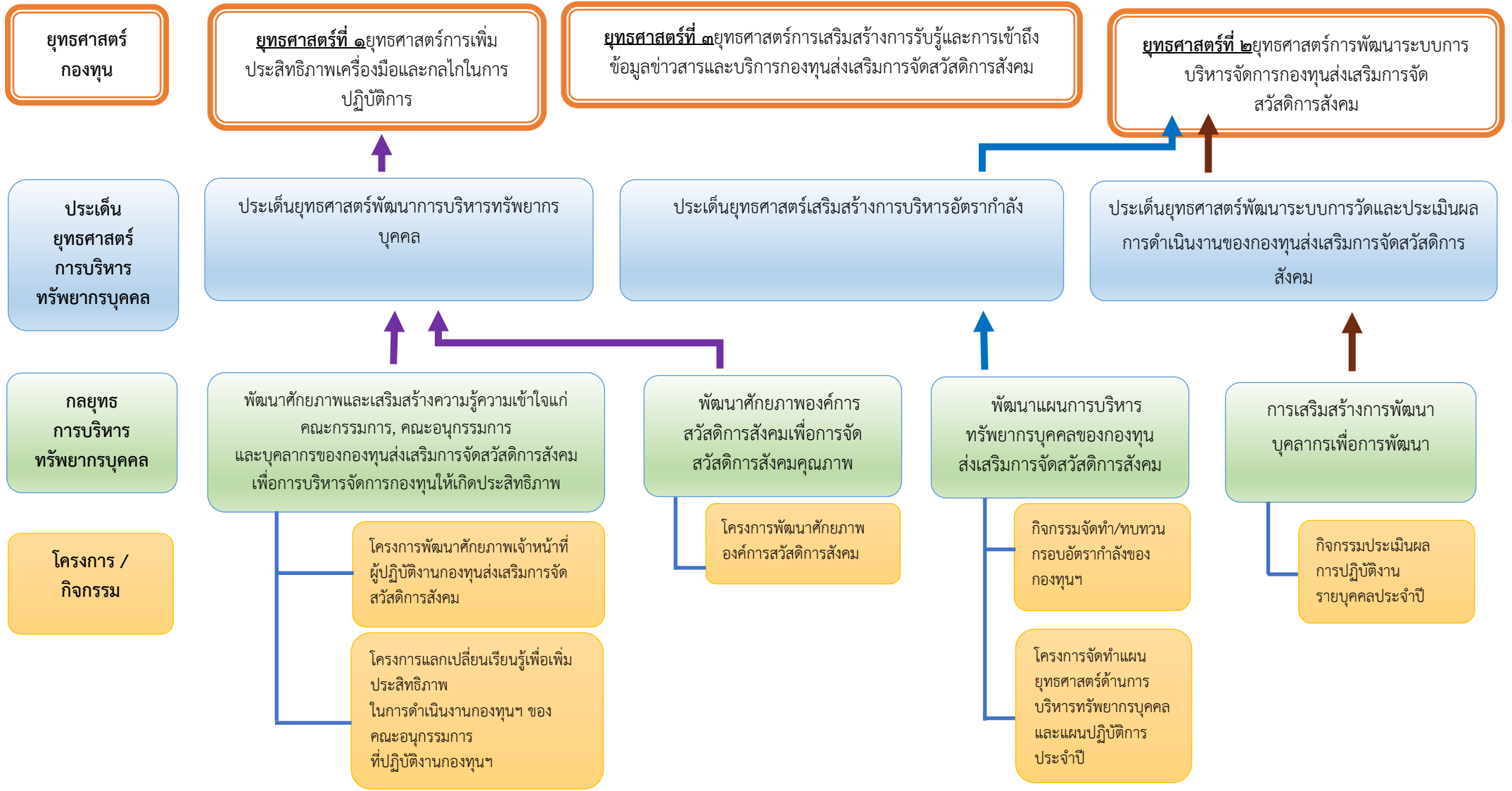
องค์การสวัสดิการสังคมมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

จากทิศทางการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น จึงเกิดแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ

ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ระดับชาติ ยุทธศาสตร์พม.ยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม กับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ระดับชาติ ยุทธศาสตร์ พม. ยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม กับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(ต่อ)



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ของ

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖

๑. ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ									
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ									
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑. พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะกรรมการ, คณะอนุกรรมการและบุคลากรของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อการบริหารจัดการกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ	๑.๑ โครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๓	ผลผลิต : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนได้ดียิ่งขึ้น ผลลัพธ์ : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น	ร้อยละ ๘๐ (๘๐๐,๐๐๐)	ร้อยละ ๘๐ (๑,๒๐๐,๐๐๐)	ร้อยละ ๘๐ (๑,๒๐๐,๐๐๐)	ร้อยละ ๘๐ (๑,๒๐๐,๐๐๐)	ร้อยละ ๘๐ (๑,๒๐๐,๐๐๐)	สนง.กสค.
	๑.๒ โครงการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่คณะกรรมการเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น	ผลผลิต : คณะอนุกรรมการที่เข้าร่วมการอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนฯ ผลลัพธ์ : คณะอนุกรรมการสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละของอนุกรรมการที่เข้าร่วมโครงการและผ่านการฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์โครงการ		ร้อยละ ๗๐ (๑,๓๐๐,๐๐๐)	ร้อยละ ๘๐ (๑,๓๐๐,๐๐๐)	ร้อยละ ๘๐ (๑,๓๐๐,๐๐๐)	ร้อยละ ๘๐ (๑,๓๐๐,๐๐๐)	ร้อยละ ๘๐ (๑,๓๐๐,๐๐๐)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม									
ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม									
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ									
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๒. การเสริมสร้าง การพัฒนา บุคลากรเพื่อการ พัฒนา	๒.๑ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานรายบุคคลประจำปี	ผลผลิต : กองทุนฯ มีแผนพัฒนารายบุคคล และสามารถพิจารณา ให้ค่าตอบแทนประจำปี ผลลัพธ์ :เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ มีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จ ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน รายบุคคล	นำเสนอ คณะกรรมการ บริหาร กองทุน	นำเสนอ คณะกรรมการ บริหาร กองทุน	นำเสนอ คณะกรรมการ บริหาร กองทุน	นำเสนอ คณะกรรมการ บริหาร กองทุน	นำเสนอ คณะกรรมการ บริหาร กองทุน	สนง.กสค.
	๒.๒ กิจกรรมพัฒนาทักษะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ผลผลิต :บุคลากรได้รับ การพัฒนาทักษะในการ ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ :เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ทักษะในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จากปีที่ผ่านมา	-	ร้อยละ ๕ (๑๗๘,๒๐๐)	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๐	สนง.กสค.

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๑. ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ								
ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล								
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ								
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
๑. พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะกรรมการคณอนุกรรมการและบุคลากรของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ	๑.๑ โครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๓	เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนได้ดียิ่งขึ้น	บุคลากรกองทุนฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ขออนุมัติหลักการโครงการ (ต.ค.๖๒) ๒. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการ เชิญเข้าร่วมโครงการ รวมทั้งการประสานงานการจัดโครงการ (พ.ย. - ธ.ค. ๖๒) ๓. จัดโครงการ (ม.ค. - ก.พ.๖๓) กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย - ข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๗๗ จว. ๆ ละ ๒ คน - ข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลาง รวม ๑๘ คน รวม ๑๗๒ คน ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการ (มี.ค.๖๓) ๕. นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ (เม.ย.๖๓)	ต.ค.๖๒ – ก.ย.๖๓	๑,๒๐๐,๐๐๐	สำนักงาน กสค.	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๘๐)

๑. ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ								
ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล								
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ								
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
	๑.๒ โครงการ เพิ่มพูนความรู้ให้แก่ คณะกรรมการ เพื่อให้มี ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ยิ่งขึ้น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใน เรื่องต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับกองทุน ส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคมให้แก่ คณะกรรมการ เพื่อให้มี ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานยิ่งขึ้น	๑. ผู้แทน คณะกรรมการ บริหารกองทุน ส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม จังหวัดและ กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด ๗๖ จังหวัด และ กทม. จังหวัดละ ๓ คน รวม ๒๓๑ คน ๒. ข้าราชการ พนักงานงานกองทุน ส่วนกลาง และ ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๔๙ คน รวมทั้งสิ้น ๒๘๐ คน	๑. ขออนุมัติหลักการโครงการ (ธันวาคม ๒๕๖๒) ๒. มีหนังสือไปยังจังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อเชิญผู้แทนคณะกรรมการบริหารกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดและ กรุงเทพมหานคร(มกราคม ๒๕๖๓) ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) ๔. ดำเนินการจัดโครงการ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) ๕. สรุปผลการจัดโครงการและรายงานให้ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคมทราบ (มีนาคม - เมษายน ๒๕๖๓)	ธ.ค.๖๒ – เม.ย.๖๓	๑,๓๐๐,๐๐๐	สำนักงาน กสค.	ร้อยละของ อนุกรรมการ ที่เข้าร่วมโครงการ และผ่านการ ฝึกปฏิบัติการ วิเคราะห์โครงการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม								
ประเด็นยุทธศาสตร์เสริมสร้างการบริหารอัตรากำลัง								
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ								
กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
๑. พัฒนา แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของกองทุน ส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม	๑.๑ จัดทำ/ทบทวน กรอบอัตรากำลัง ของกองทุนฯ	เพื่อให้กองทุนฯ มีกรอบอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับ ภารกิจ	ข้าราชการและ พนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค รวม ๙๕ คน	๑. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต.ค. - ธ.ค. ๖๓) ๒. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็น เช่น ภารกิจ งาน หน้าที่ความรับผิดชอบ (มี.ย. - ก.ค. ๖๓) ๓. นำข้อมูลที่ได้ตามข้อ ๑ และ ๒ มาทบทวนและวิเคราะห์กรอบ อัตรากำลัง (ส.ค. ๖๓) ๔. จัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบ (ก.ย. ๖๓) ๕. นำเสนอผู้มีอำนาจลงนาม (ก.ย. ๖๓) ๖. มีกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจ (ก.ย. ๖๓)	ต.ค.๖๒ – ก.ย. ๖๓	-	สำนักงาน กสค.	ระดับ ความสำเร็จใน การจัดทำ/ ทบทวนกรอบ อัตรากำลังของ กองทุน
	๑.๒ โครงการ ทบทวนแผน บริหารทรัพยากร บุคคลและ แผนปฏิบัติการ ประจำปี	เพื่อให้กองทุนฯ มี แผนด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ สามารถนำไปใช้ ได้จริง เป้าหมายที่ท้าทาย สามารถดำเนินการ แล้วเสร็จก่อน ระยะเวลาที่กำหนด	- คณะกรรมการ/ อนุกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง - ข้าราชการ/ พนักงานกองทุนฯ ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค - พมจ./สำนักพัฒนา สังคม กทม. - ผู้แทนองค์การ สวัสดิการสังคม รวม ๑๕๐ คน	ดำเนินการร่วมกับโครงการจัดทำ แผนพัฒนากองทุนฯ	มี.ค. – ก.ค.๖๒	-	สำนักงาน กสค.	ระดับ ความสำเร็จของ การจัดทำ แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติ การประจำปี (ระดับ ๕)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม								
ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม								
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารและใช้จ่ายเงินกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล								
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
๑. การเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนา	๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลประจำปี	เพื่อวางแผนพัฒนารายบุคคลและพิจารณาให้ค่าตอบแทนประจำปี เป้าหมาย : สามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคลมาวางแผนพัฒนารายบุคคล	พนักงานกองทุนฯ จำนวน ๙๐ คน	๑. จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลฯ (ธ.ค. ๖๒ - ม.ค. ๖๓) ๒. กำหนดเกณฑ์การประเมินผล (ม.ค. ๖๓) ๓. พิจารณาผลการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด (ม.ค. ๖๓) ๔. สรุปผลและนำเสนออธิบดีเพื่อจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน (ก.พ. ๖๓) ๕. นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อทราบ (มี.ค. ๖๓)	ธ.ค.๖๒ – มี.ค. ๖๓	-	สำนักงาน กสศ.	ระดับความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
	๑.๒ กิจกรรมพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	บุคลากรกองทุนฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ขออนุมัติเข้าร่วมโครงการของบุคลากรและค่าใช้จ่าย (ต.ค. ๖๒ - ก.ย.๖๓) ๒. เข้าร่วมโครงการ (ต.ค. ๖๒ - ก.ย.๖๓) ๓. รายงานผลโครงการ (ต.ค. ๖๒ - ก.ย.๖๓)	ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓	๑๗๘,๒๐๐	สำนักงาน กสศ.	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากภาคีเครือข่ายเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา (ร้อยละ ๕)