

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

พ.ศ. ๒๕๖๒- ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุง ปี ๒๕๖๔)

และ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

จัดทำโดย

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

คำนำ

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

เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศประกอบกับเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ได้กำหนดให้กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจึงได้มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒- ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อรวบรวมความคิดเห็นทางออนไลน์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ และนำมาทบทวน/จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒- ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒- ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ จะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนและพัฒนาทุนหมุนเวียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมายตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

กรกฎาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

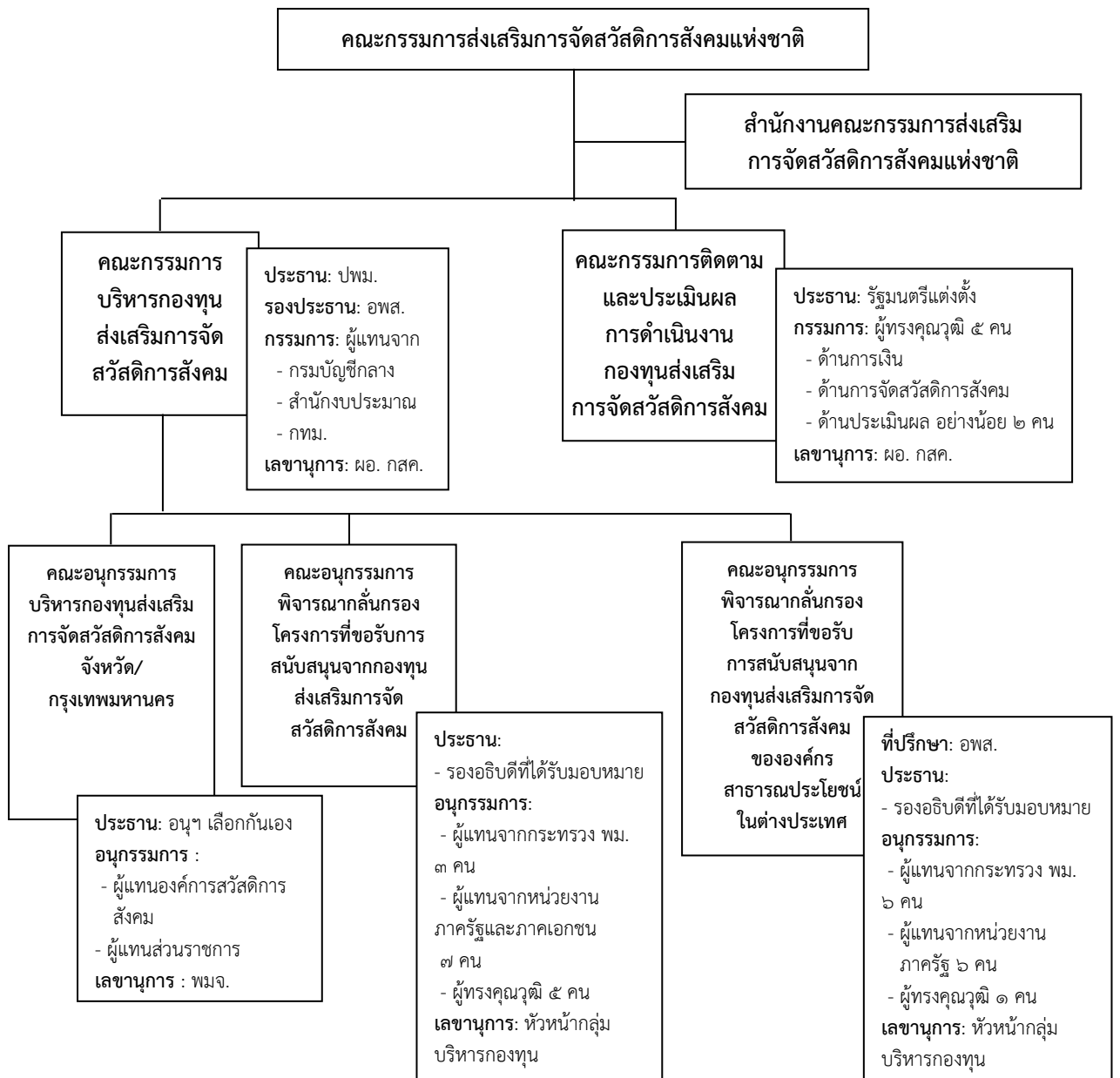
เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
- วัตถุประสงค์ของกองทุน	๑
- โครงสร้างการบริหารกองทุน	๑
- ลักษณะการดำเนินงานของกองทุน	๓
บทที่ ๒ แนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕	
- การวิเคราะห์สถานการณ์ทางด้านสังคมและฐานคิดแผนยุทธศาสตร์กองทุน	๕
บทที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- สภาพะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ	๑๑
- จุดแข็ง (STRENGTH)	๒๐
- จุดอ่อน (WEAKNESS)	๒๑
- โอกาส (OPPORTUNITY)	๒๑
- อุปสรรค (THREATS)	๒๑
- ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)	๒๒
บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕	
- วิสัยทัศน์	๓๓
- พันธกิจ	๓๓
- เป้าประสงค์ของกองทุน	๓๓
- ผลผลิตและผลลัพธ์	๓๓
- ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม	๓๔
- ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ระดับชาติ ยุทธศาสตร์ พม. ยุทธศาสตร์ กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๓๕
- แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖	๓๗
บทที่ ๕ การแปลงแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ	
- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนฯ ปี ๒๕๖๓	๔๓

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 กลั่นกรองและพิจารณาให้ความเห็นต่อโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุน

๒.๔.๒ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย

๒.๕ คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ

๒.๕.๑ ตรวจสอบ กลับกรองและพิจารณาให้ความเห็นต่อโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารกองทุน

๒.๕.๒ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย

๓. ลักษณะการดำเนินงานของกองทุน

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มีการดำเนินงานใน ๒ ระบบคือ

๓.๑ ระบบปกติ

๓.๑.๑ องค์กรสวัสดิการสังคมเสนอโครงการผ่านสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด/สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มายังกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยมีคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพิจารณาอนุมัติ ซึ่งมีระยะเวลาเปิดรับโครงการตลอดทั้งปี โดยมีการพิจารณาอนุมัติทุกเดือน

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้มีมติให้กระจายเงินกองทุนในระบบปกติกระจายสู่ท้องถิ่น เพื่อให้คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนจังหวัดพิจารณาอนุมัติโครงการเพิ่มเติม และได้ดำเนินการต่อเนื่องมาถึงปัจจุบันด้วย

๓.๑.๒ องค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ ซึ่งองค์กรเหล่านี้สามารถจัดทำโครงการด้านสวัสดิการสังคมและเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้ โดยเสนอโครงการผ่านสถานเอกอัครราชทูต/สถานกงสุลใหญ่ และกรมการกงสุล มายังกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งจะมีคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศ เป็นผู้พิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมพิจารณาอนุมัติต่อไป

๓.๒ ระบบกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น

การดำเนินงานกองทุนในระบบกระจายกองทุนไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นมุ่งเน้นกระจายลงสู่พื้นที่ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกพื้นที่ และครอบคลุมสถานการณ์ปัญหาสังคมของกลุ่มเป้าหมายทั้งเชิงประเด็นและเชิงพื้นที่อย่างทั่วถึง รวมทั้งให้ความสำคัญกับการบูรณาการงาน และการมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนทางสังคมและภาคส่วนต่างๆ ในทุกระดับ

คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติมีมติให้มีการดำเนินงานกองทุนเชิงรุก โดยให้กระจายกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น โดยออกหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นในการดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อใช้เฉพาะการดำเนินงานที่มีการกระจายอำนาจการบริหารกองทุนให้แก่คณะอนุกรรมการระดับจังหวัดและกรุงเทพมหานคร โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๓.๒.๑ คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/กรุงเทพมหานคร จากผู้แทนภาคส่วนต่างๆ และมอบอำนาจให้คณะกรรมการในการอนุมัติโครงการในจังหวัด ตามวงเงินที่คณะกรรมการบริหารกองทุนจัดสรรให้ในแต่ละปี

๓.๒.๒ การกระจายวงเงินเพื่อให้มีการจัดทำโครงการเชิงประเด็นในภาพรวมของประเทศ การจัดทำโครงการเชิงประเด็น/กลุ่มเป้าหมายในภาพรวมของจังหวัด และการจัดทำโครงการเชิงพื้นที่ในระดับตำบล/เทศบาล โดยการจัดทำโครงการต้องผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นจากเวทีประชาคมในระดับพื้นที่ว่าควรทำโครงการใดถึงตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ โดยใช้กองทุนเป็นเครื่องมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม การพัฒนาสังคม และการจัดสวัสดิการสังคม การบูรณาการงาน และคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนงานระดับต่างๆ รวมทั้งแผนของชุมชน และท้องถิ่นโครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลมีส่วนร่วมสมทบตามศักยภาพและสถานะทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ ๒

แนวคิดในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒- ๒๕๖๖

การวิเคราะห์สถานการณ์ทางด้านสังคมและฐานคิดแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

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 มีกลไกการขับเคลื่อนงานในรูปแบบของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลฯ คณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ 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 “รู้จักเติม รู้จักพอ และรู้จักแบ่งปัน” เมื่อมองเฉพาะปัจจัยทางด้านการพัฒนาคนสำหรับ “ประเทศไทย๔.๐” แล้ว ปฏิเสธไม่ได้ว่าภาคการศึกษาควรต้องเข้ามา มีบทบาทและหน้าที่หลักในระบบการพัฒนา และเมื่อมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง การศึกษาในระดับอุดมศึกษาก็มักจะถูกนึกถึงเป็นลำดับแรก ต้องเริ่มให้ความสำคัญกันตั้งแต่ระดับปฐมวัย ไกลมาจนถึงระดับบัณฑิตศึกษารวมไปถึงการศึกษาสายอาชีพและระบบการศึกษานอกสถานศึกษาแบบต่อเนื่อง (Life-Long Learning) โดยต้องมีแผนการพัฒนาคนที่ถูกออกแบบมาให้สอดคล้องกันในทุกๆ ระดับและสาขา เพื่อการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ต้องมีการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อไปทำหน้าที่ต่างๆ ที่สอดคล้องกัน ซึ่งการปรับเปลี่ยนประเทศไทยไปสู่โมเดล

“ประเทศไทย” ๔.๐ นั้น จะเห็นปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคนไทย ๒ ประการ คือ ๑.งานและอาชีพจำนวนมากหนึ่งจะหายไปเนื่องจากถูกทดแทนได้ด้วยการใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรกลระบบอัจฉริยะ (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 ครอบครัวยุติมีสุข โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม มีเป้าหมายที่มุ่งให้ประชาชนเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและทั่วถึง สถาบันทางสังคมและชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ และเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ และได้กำหนดแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพคน ไว้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ดังนี้ ๑.การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต ๒.การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพที่เท่าเทียมและทั่วถึง ๓.การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ๔.การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี 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 และขับเคลื่อนการ เจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรมโดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒ ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เพื่อเตรียมคนในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ ๒๑

เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิต และเพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศโดยมีเป้าหมายการพัฒนาให้คนไทยส่วนใหญ่ทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้นและมีมาตรฐานเป็นสากล รวมทั้งสนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและมีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาคนทุกช่วงวัย การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยให้เอื้อต่อการพัฒนาคน การสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจของครอบครัว การวางแผนการออมเพื่อวัยเกษียณการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้คนทุกช่วงวัย 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 โดยเน้นการขับเคลื่อนในมิติการพัฒนาป้องกันในลักษณะการเสริมสร้างโอกาส 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 จึงได้กำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างการพัฒนาคนเพื่อพัฒนา (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.การสื่อสารในองค์การเพื่อสร้างความสมดุระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต

“ข้าราชการ ๔.๐”การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็น “ข้าราชการ ๔.๐” ถือกำเนิดขึ้นจากมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๖กันยายน ๒๕๖๐โดยมุ่งหวังให้มีการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้สามารถปรับตัวในบริบทของการเปลี่ยนผ่านไปสู่ ข้าราชการ ๔.๐ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานโดยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ที่แนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ได้วางกรอบการพัฒนาทักษะเพื่อเป็น “ข้าราชการดิจิทัล” ที่มีความสามารถ ๕มิติ คือ (๑) รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น (๒) เข้าใจนโยบายกฎหมายและมาตรฐาน (๓) ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา (๔) ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร (๕) ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ มีขอบเขตการพัฒนาคอบคลุมบุคลากรทั้งกลุ่ม IT และกลุ่ม Non-IT มีการตั้งเป้าหมายสำหรับการพัฒนาระยะ ๕ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕แต่คาดหวังผลระยะยาวเพื่อไปสู่เป้าหมาย

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

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง เสริมสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังของรัฐ และกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี พิจารณากลับกรองการขอจัดตั้งทุนหมุนเวียน โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกองทุน ดังนี้

๑) การบริหารงาน กำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล กำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อรองรับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติอย่างน้อย ๖๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อย ๓๐ วันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี

๒) คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนประกอบด้วย (๑) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน เป็นประธานกรรมการ (๒) ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน ที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล เป็นกรรมการ (๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคน ซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย และด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนเป็นกรรมการและเลขานุการ กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร ดังต่อไปนี้ (๑) กำหนดนโยบายกำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน (๒) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้างให้สอดคล้องกับมาตรฐาน (๓) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี และ (๔) แต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน

ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน

ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อกำหนดโครงสร้างการบริหารทุนหมุนเวียน มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียน โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกองทุน ดังนี้

๑) ให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาอนุมัติโครงสร้างการบริหารงานทุนหมุนเวียน และการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง

๒) ให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนแต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน เพื่อทำหน้าที่บริหารงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน โดยแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน หรือสรรหาบุคคลภายนอกก็ได้

๓) ให้คณะกรรมการบริหารกำหนดระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน วินัย และการลงโทษวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียน รวมทั้งการกำหนด วัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันหยุดประจำปี การลา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม

ทั้งนี้ จากประกาศดังกล่าว คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๒ ซึ่งได้กำหนดการคัดเลือก คุณสมบัติและการจ้างพนักงานกองทุน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การสิ้นสุดสัญญาจ้างพนักงานกองทุน

อีกทั้งการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติได้มีการออกข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้รับบริการสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๕๗ ให้องค์กรสวัสดิการสังคม 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 แรงงานอกระบบ กลุ่มคนจาก ๔ จังหวัดชายแดนใต้ กลุ่มผู้ติดเชื้อ เอชไอวี ผู้ป่วยเอดส์และผู้ได้รับผลกระทบ บุคคลเพศที่สาม ผู้อยู่ในกระบวนการยุติธรรม และคนไทยในต่างประเทศเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ให้การสนับสนุน

นอกจากนั้นสถานการณ์การเติบโตขององค์กรภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ในการขอรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ และองค์กรภาคประชาชนในการขอรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปีงบประมาณ ๒๕๔๘ - ๒๕๖๓ (ม.ย. ๖๓) มีการรับรององค์กรสาธารณประโยชน์แล้วจำนวน ๕,๗๐๒ องค์กรและองค์กรสวัสดิการชุมชน จำนวน ๕,๖๘๖ องค์กร และในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๓ มีการรับรององค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศแล้ว จำนวน ๓๓ องค์กร ใน ๑๓ ประเทศ ได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ประเทศญี่ปุ่น สมาพันธรัฐสวิสราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ สาธารณรัฐฝรั่งเศส ราชอาณาจักรสเปน ราชอาณาจักรนอร์เวย์ เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐฟินแลนด์สาธารณรัฐอิตาลี สหราชอาณาจักร และประเทศฮังการี และคาดว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จะมีองค์กรสาธารณประโยชน์ในต่างประเทศขอรับรององค์กรเข้ามาอย่างต่อเนื่อง

บทที่ ๓

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

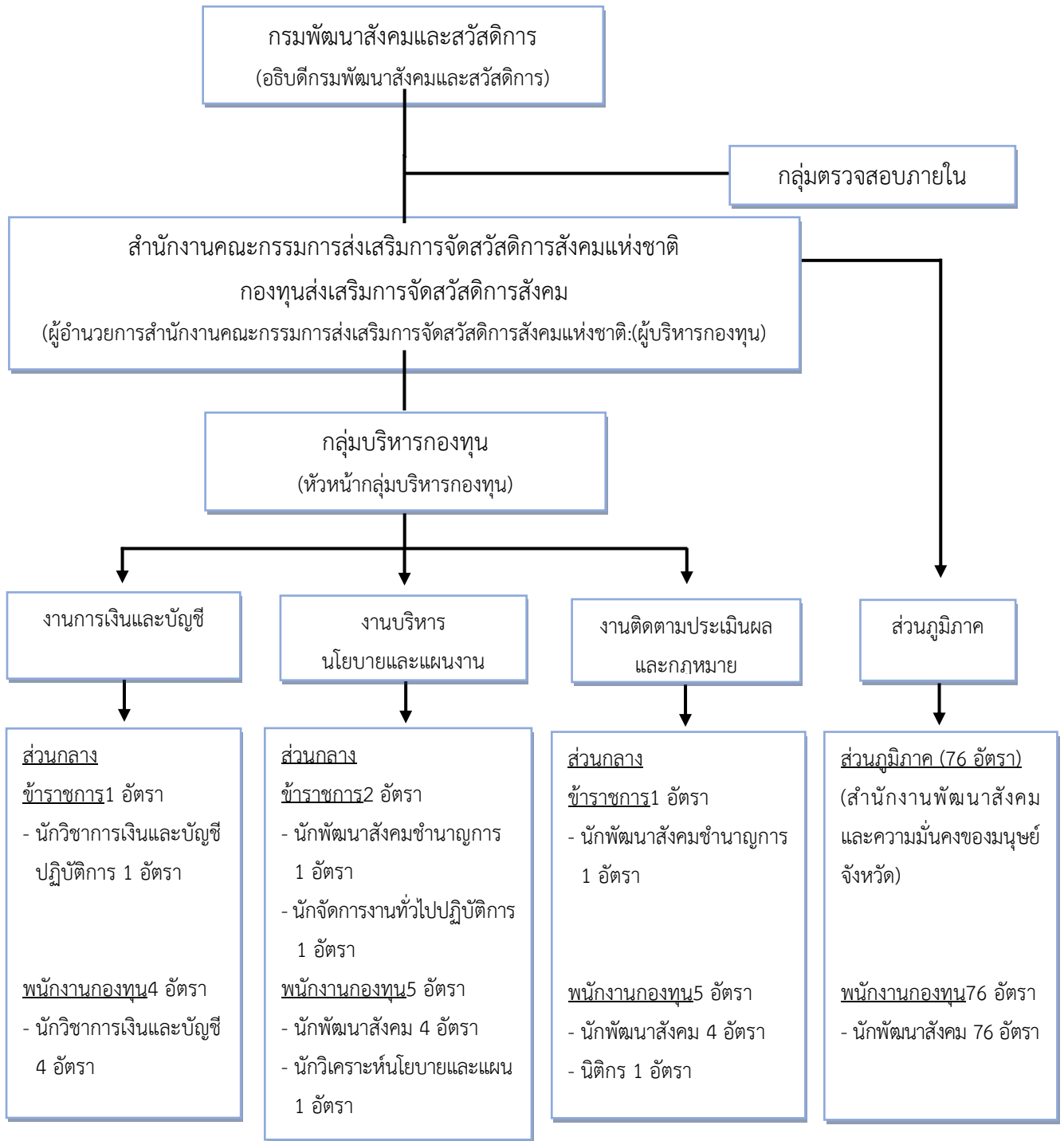
จากทิศทางการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ในทุกๆระดับ ดังนั้น จึงเกิดแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ ขึ้น โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินงานกองทุนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากสถานการณ์ด้านบุคลากรในปัจจุบันของกองทุนฯ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

๑. สถานะปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลัง	ปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง)	ปฏิบัติงาน (ส่วนภูมิภาค)
ข้าราชการ(ตามกรอบอัตรากำลัง)			
- นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-
- นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ / ชำนาญการ	๓	๒	-
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ / ชำนาญการ	๒	๑	-
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	๑	-	-
ข้าราชการ(ไม่อยู่ในกรอบอัตรากำลัง)			
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ		๑	-
รวม	๗	๕	-
พนักงานกองทุนฯ(ในกรอบอัตรากำลัง)			
- นักพัฒนาสังคม	๘๔	๘	๗๖
- นักวิชาการเงินและบัญชี	๔	๔	-
- นิติกร	๑	๑	-
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-
รวม	๙๐	๑๔	๗๖
รวมทั้งสิ้น	๙๕	๑๙	๗๖

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

๒. โครงสร้างการบริหารงานและกรอบอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง



๓. อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๓.๑งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ศึกษาเปรียบเทียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
- วิเคราะห์ข้อมูล เอกสาร และรายงานทางการเงิน การบัญชี และงบประมาณ เพื่อให้ปรับปรุงข้อมูลทางการเงิน และงบประมาณให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
- ดำเนินการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ และบริหารงบประมาณกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมให้เป็นไปตามที่กำหนด
- ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารการรับ-จ่ายเงินกองทุน
- ตรวจสอบความถูกต้องของสัญญารับเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมของโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ
- ดำเนินการเบิกจ่ายเงินกองทุนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
- ดำเนินการเร่งรัดและติดตามผลการเบิกจ่ายเงินกองทุน พร้อมเอกสารหลักฐานการใช้จ่ายเงินกองทุน
- รวบรวมข้อมูลการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ในภาพรวม เพื่อจัดทำงบแสดงสถานะทางการเงิน (Cash Flow) และรายงานการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ประจำเดือน
- จัดทำรายละเอียดงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับการจัดสรรชี้แจงต่อคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาและจัดทำเอกสารเตรียมชี้แจงคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ในส่วนของตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
- บันทึกบัญชี และจัดทำงบการเงินประจำเดือน ประจำปี และบันทึกรายละเอียดประกอบงบการเงิน
- จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและพัสดุครุภัณฑ์ของกองทุน
- ดำเนินการจัดเก็บเอกสารหลักฐานทางการเงินของกองทุน เพื่อรอการตรวจสอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
- พัฒนาและปรับปรุงระบบงานการเงิน บัญชี และงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและสถานการณ์ปัจจุบัน
- ให้คำแนะนำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่จังหวัดหรือองค์กรฯ เกี่ยวกับระเบียบหรือแนวทางการปฏิบัติงานกองทุนฯ ทางด้านการเงินและบัญชี
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานบริหารนโยบายและแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- สรุปลักษณะที่โครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ทบทวนและพัฒนาแนวทางการจัดสรรเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมแก่กลุ่มเป้าหมาย
- รวบรวมสรุปข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานกองทุนฯ พร้อมผลการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ในภาพรวมให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ทราบ และให้ข้อเสนอแนะ
- จัดทำคำขอประมาณรายจ่ายประจำปีในส่วนของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และเงินอุดหนุนองค์การสวัสดิการสังคมภาคเอกชน
- ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลงานโครงสร้างและอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และแผนปฏิบัติการประจำปี
- ปฏิบัติงานฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง
- ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ในส่วนของตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
- จัดทำทะเบียนหน่วยงาน/องค์กรที่ได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหารทั่วไป
- จัดทำข้อมูลนำเสนอในรูปแบบ Infographic ในภาพรวมของกลุ่มบริหารกองทุน
- ดำเนินการประสานและจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ของกลุ่มบริหารกองทุน
- ดำเนินการเรื่องการประชาสัมพันธ์งานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ให้คำแนะนำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่จังหวัดเกี่ยวกับระเบียบหรือแนวทางการปฏิบัติงานกองทุนฯ การขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ให้คำแนะนำแก่องค์การสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และระเบียบการขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ การเขียนโครงการด้านสวัสดิการสังคม การดำเนินโครงการตามเงื่อนไขที่กองทุนกำหนด
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานติดตามประเมินผลและกฎหมาย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการขององค์การสวัสดิการสังคมที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- วิเคราะห์และตรวจสอบรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินขององค์การสวัสดิการสังคมที่ได้รับเงินกองทุนฯ และตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางการเงิน

- ปฏิบัติงานด้านการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ปฏิบัติงานฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง
 - รับผิดชอบกระบวนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และกระบวนการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการติดตามและประเมินผลกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
 - รับผิดชอบในการจัดทำโครงสร้างและคำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการจังหวัดและกรุงเทพมหานคร
 - ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ในส่วนของตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
 - ดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีในแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ ตามที่ได้รับมอบหมาย
 - ศึกษา วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อสถานการณ์และอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและเป็นธรรม
 - พัฒนาระเบียบและหลักเกณฑ์ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานและสถานการณ์ในปัจจุบัน
 - ให้คำแนะนำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่จังหวัดหรือองค์กรฯ เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม กฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ ส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ๗๖ จังหวัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- ให้คำแนะนำแก่องค์กรสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และระเบียบการขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ การเขียนโครงการด้านสวัสดิการสังคม การดำเนินโครงการตามเงื่อนไขที่กองทุนกำหนด
- ประสานและส่งเสริมให้องค์กรสวัสดิการสังคมจัดทำโครงการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ หรือแก้ไขปัญหาสังคมในจังหวัด
- ติดตามประเมินผลโครงการที่ได้รับเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- รวบรวม บันทึกข้อมูลโครงการที่ได้รับเงินกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในระบบกระจายกองทุนสู่ภูมิภาคและระบบปกติ ในฐานะข้อมูล Back Office ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
- ปฏิบัติหน้าที่ช่วยฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
- ประชาสัมพันธ์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และส่งเสริมให้เกิดการระดมทุนนำเงินเข้ากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด
- ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและงานอื่นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

และในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.ส.ศ. ได้ติดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผน และนำมา พิจารณาปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีในปีถัดไปให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและบุคลากร ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑ โครงการพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานกองทุน ส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม ประจำปี ๒๕๖๓	๑. ขออนุมัติหลักการ โครงการ ๒. ขออนุมัติค่าใช้จ่าย โครงการ เชิญเข้าร่วม โครงการ รวมทั้งการ ประสานงานการจัดโครงการ ๓. จัดโครงการ ๔. สรุปผลการดำเนิน โครงการ ๕. นำเสนอคณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ	เป้าหมาย : บุคลากร กองทุนฯ สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด : ผู้เข้าร่วม โครงการมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๘๐)	ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ความ เข้าใจเพิ่มมากขึ้น เกินกว่าร้อยละ ๘๐	- ผู้ปฏิบัติงานกองทุน สามารถขับเคลื่อน การดำเนินงาน กองทุนฯ ให้เป็นไป ในทิศทางเดียวกัน - การเบิกจ่าย เงินกองทุนฯ เป็นไป ตามแผนฯ ที่กำหนด
๑.๒ โครงการ เพิ่มพูนทักษะและ ความรู้ให้แก่ คณะอนุกรรมการ บริหารกองทุน ส่งเสริมการจัด สวัสดิการ สังคม จังหวัดและ กรุงเทพมหานคร	๑. ขออนุมัติหลักการ โครงการ ๒. มีหนังสือไปยังจังหวัด/ กรุงเทพมหานคร เพื่อเชิญ ผู้แทนคณะอนุกรรมการ บริหารกองทุนส่งเสริมการ จัดสวัสดิการสังคมจังหวัด และกรุงเทพมหานคร ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายและ ดำเนินการจัดโครงการ ๔. สรุปผลการจัดโครงการ และรายงานให้คณะกรรมการ บริหารกองทุนฯทราบ	เป้าหมาย : ผู้เข้าร่วม โครงการได้รับการ เพิ่มพูนทักษะความรู้ ในเรื่องการวิเคราะห์ โครงการและเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับ กองทุนส่งเสริมการ จัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้การ ปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ	-	คณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ (ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓) มีมติให้ ยกเลิกโครงการ เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของ โรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงทำให้ไม่ สามารถจัดโครงการ ได้

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๑.๓ โครงการการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	๑. ขออนุมัติหลักการโครงการ ๒. มีหนังสือเชิญคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการเข้าร่วมโครงการ ๓. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายและจัดประชุม ๔. รายงานผลการจัดประชุมให้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ทราบ	เป้าหมาย : ได้แนวทางการดำเนินงาน กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ปี ๒๕๖๓ ตัวชี้วัด : ได้แนวทางการดำเนินงาน กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ปี ๒๕๖๓	-	คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ (ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓) มีมติให้ยกเลิกโครงการ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 จึงทำให้ไม่สามารถจัดโครงการได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ : เสริมสร้างการบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์ : พัฒนาแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำ/ทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรกองทุนฯ	๑. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. วิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็น เช่น ภารกิจงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓. นำข้อมูลที่ได้ตามข้อ ๑ และ ๒ มาทบทวนและวิเคราะห์ ๔. จัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ๕. นำเสนอผู้มีอำนาจลงนาม	เป้าหมาย : มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับภารกิจ ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำ/ทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรกองทุนฯ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	- มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับภารกิจ - การปฏิบัติงานกองทุนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๒.๒ โครงการทบทวน แผนบริหารทรัพยากร บุคคลและแผนปฏิบัติ การประจำปี	๑. ขออนุมัติหลักการ โครงการ ๒. ขออนุมัติค่าใช้จ่าย โครงการ เชิญเข้าร่วม โครงการ รวมทั้งการ ประสานงานการจัดโครงการ ๓. จัดโครงการ ๔. รวบรวมข้อเสนอแนะ จากการจัดโครงการ เพื่อ ทบทวนและจัดทำแผนฯ ๕. นำเสนอคณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ ให้ความ เห็นชอบแผนฯ	เป้าหมาย : เพื่อให้ กองทุนฯ มีแผน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ สามารถนำไปใช้ได้ จริง ตัวชี้วัด : ระดับ ความสำเร็จของการ จัดทำแผนการ บริหารทรัพยากร บุคคลและ แผนปฏิบัติการ ประจำปี	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	คณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ (ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓) มีมติให้ปรับ โครงการเป็น กิจกรรม เนื่องจาก สถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคไวรัส โคโรนา ๒๐๑๙ จึง ทำให้ไม่สามารถจัด โครงการได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ : พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัด
สวัสดิการสังคม

กลยุทธ์ : การเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนา

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ การประเมินผล การปฏิบัติงาน รายบุคคลประจำปี	๑. จัดประชุมคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลฯ ๒. กำหนดเกณฑ์การ ประเมินผล ๓. พิจารณาผลการประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนด ๔. สรุปผลและนำเสนอ อธิบดีเพื่อจัดทำคำสั่งเลื่อน ค่าตอบแทน ๕. นำเสนอคณะกรรมการ บริหารกองทุนฯ เพื่อทราบ	เป้าหมาย : เพื่อ วางแผนพัฒนา รายบุคคลและ พิจารณาให้ ค่าตอบแทนประจำปี ตัวชี้วัด : ระดับ ความสำเร็จ ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน รายบุคคล	ดำเนินการแล้ว เสร็จ	- มีการกำหนด ตัวชี้วัดการ ประเมินผล

กิจกรรม	ขั้นตอน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ปัจจัยความสำเร็จ/ ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๓.๒ กิจกรรมพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑. ขออนุมัติเข้าร่วมโครงการของบุคลากรและค่าใช้จ่าย ๒. เข้าร่วมโครงการ ๓. รายงานผลโครงการ	เป้าหมาย : บุคลากรกองทุนฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากภาคีเครือข่ายเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	อยู่ระหว่างดำเนินการ	- มีหลักสูตรฝึกอบรมตรงตามความต้องการในการพัฒนา

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

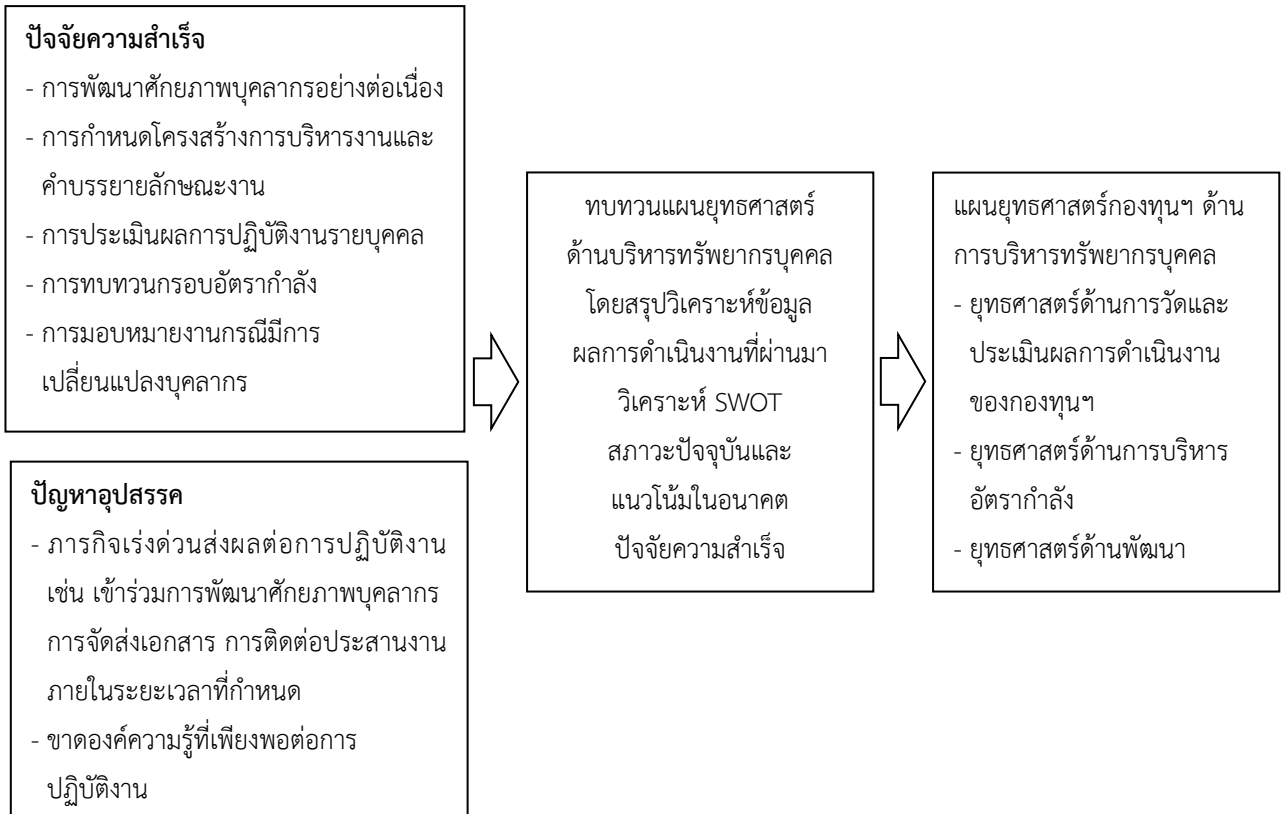
๕. การมอบหมายงานกรณีมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ปัญหาอุปสรรค

๑. กรณีมีการกิจเร่งด่วน อาจส่งผลต่อการเข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งเป็นการชักข้อมการดำเนินงานกองทุนฯ ในปีนั้น ๆ จึงทำให้การปฏิบัติงานมีความเข้าใจไม่ตรงกัน

๒. บุคลากรยังขาดองค์ความรู้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น การวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคมเพื่อกำหนดปัญหาของจังหวัดในการจัดทำโครงการเชิงประเด็น การติดตามประเมินผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุน รวมทั้งศักยภาพของจังหวัดที่ไม่เท่าเทียมกัน ส่งผลถึงความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานกองทุนฯ ที่แตกต่างกัน

จากปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคดังกล่าว กองทุนฯ ได้นำมาเป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) ซึ่งสรุปได้ดังนี้



จากปัญหาและอุปสรรคข้างต้น จึงเห็นสมควรมีการจัดทำและทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการต่อเนื่องทุกปี ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยนำเอาปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมาใช้ประกอบการพิจารณาร่วมด้วย ซึ่งในปี ๒๕๖๓ กองทุนฯ ได้จัดกิจกรรมทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยแต่งตั้งคณะทำงานทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งได้ระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แบบแสดงความคิดเห็นออนไลน์ โดยคณะทำงานฯ จะรวบรวมข้อคิดเห็นเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม แผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ รวมไปถึงแผนการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนฯ ทั้งนี้ ได้มีการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยใช้ SWOT Analysis ปรากฏผลดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) หรือ ข้อได้เปรียบภายในองค์กร

๑. กองทุนมีการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค
๒. กองทุนมีระเบียบ คู่มือ/แนวทางปฏิบัติ
๓. กองทุนมีการ ควบคุม กำกับ ติดตาม โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ
๔. กองทุนมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ

๕. กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนโดยมีแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

จุดอ่อน (Weaknesses) หรือ ข้อเสียเปรียบภายในองค์กร

๑. กองทุนขาดระบบฐานข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และการบริหารกองทุนฯ และขาดระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. กองทุนขาดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด

๓. คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดบางจังหวัดยังไม่ทราบหน้าที่ด้านการติดตามและประเมินผลโครงการ

๔. บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานกองทุนบางส่วน ยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารกองทุน ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบหลักเกณฑ์/วิธีการใช้เงินกองทุน การจัดทำใบสำคัญ การตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานการเบิกจ่าย รวมทั้งมีการตอบข้อซักถามไม่ชัดเจนให้กับองค์กรสวัสดิการสังคมและคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง

๕. พนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมลาออกบ่อยทำให้ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ และการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง

โอกาส (Opportunities) ที่จะดำเนินการได้จากภายนอกองค์กร

๑. กองทุนมีกฎหมายและแผนรองรับการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างชัดเจน คือ พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

๒. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนภาครัฐในฐานะผู้ทำงานด้าน IT และผู้ใช้ประโยชน์จาก IT ในการให้บริการและปฏิบัติงาน

อุปสรรค (Threats) จากภายนอกองค์กร

๑. งบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานกองทุนฯ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทุนฯ

๒. รัฐบาลไม่ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร

๓. รัฐบาลไม่มีนโยบายด้านสวัสดิการและแรงจูงใจแก่พนักงานกองทุน ที่ทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกความมั่นคงในอาชีพ

ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT MATRIX)

ความสัมพันธ์ของจุดอ่อน (Weakness) และโอกาส (Opportunities)

<p style="text-align: right;">โอกาส</p> <p style="text-align: left;">จุดอ่อน</p>	<p style="text-align: center;">O2</p> <p style="text-align: center;">กองทุนมีกฎหมายและแผนรองรับการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างชัดเจน คือ พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐</p>	<p style="text-align: center;">O4</p> <p style="text-align: center;">รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนภาครัฐในฐานะผู้ทำงานด้าน IT และผู้ใช้ประโยชน์จาก IT ในการให้บริการและปฏิบัติงาน</p>
<p>W1</p> <p>กองทุนขาดระบบฐานข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และการบริหารกองทุนฯ และขาดระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ใช้กฎหมายและแผนต่าง ๆ ของกองทุนฯ เป็นกรอบในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ ของกองทุนฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p>	<p>พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนฯ ให้สามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ ของกองทุนฯ ในการปฏิบัติงาน และให้บริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า</p>
<p>W3</p> <p>กองทุนขาดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด</p>	<p>สื่อสารกับอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด เพื่อสื่อสารเกี่ยวกับกฎหมายและแผนต่าง ๆ ของกองทุนฯ</p>	<p>พัฒนาศักยภาพด้าน IT ให้แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด</p>
<p>W4</p> <p>คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดบางจังหวัด ยังไม่ทราบหน้าที่ด้านการติดตามและประเมินผลโครงการ</p>	<p>พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด เกี่ยวกับระเบียบ/กฎหมายของกองทุนฯ และการติดตามและประเมินผล เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการ</p>	<p>พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดในการใช้ประโยชน์จาก IT เพื่อการติดตามและประเมินผลโครงการ</p>
<p>W6</p> <p>บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานกองทุนบางส่วน ยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารกองทุน ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบหลักเกณฑ์/วิธีการใช้เงินกองทุน การจัดทำใบสำคัญ การตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานการเบิกจ่าย รวมทั้งมีการตอบข้อซักถามไม่ชัดเจนให้กับองค์การสวัสดิการสังคมและคณะกรรมการ/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานกองทุนฯ เกี่ยวกับระเบียบ/หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของกองทุนฯ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนฯ ด้านการบริหารกองทุน ระเบียบหลักเกณฑ์/วิธีการใช้เงินกองทุน การจัดทำใบสำคัญ การตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานการเบิกจ่าย การตอบข้อซักถามต่าง ๆ และการใช้ประโยชน์จาก IT ในการให้บริการและปฏิบัติงาน</p>

<p style="text-align: center;">โอกาส</p> <p>จุดอ่อน</p>	<p style="text-align: center;">O2</p> <p style="text-align: center;">กองทุนมีกฎหมายและแผนรองรับการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างชัดเจน คือ พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐</p>	<p style="text-align: center;">O4</p> <p style="text-align: center;">รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนภาครัฐในฐานะผู้ทำงานด้าน IT และผู้ใช้ประโยชน์จาก IT ในการให้บริการและปฏิบัติงาน</p>
<p>W7</p> <p>พนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมลาออกบ่อยทำให้ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ และการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง</p>	<p>รวบรวมองค์ความรู้และกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การสวัสดิการสังคม ระเบียบ/กฎหมายต่าง ๆ ของกองทุนฯ ให้กับพนักงานกองทุน</p>	<p>รวบรวมองค์ความรู้และกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การสวัสดิการสังคม ระเบียบ/กฎหมายต่าง ๆ ของกองทุนฯ การใช้ประโยชน์จาก IT เพื่อพัฒนา/ปฏิบัติงาน ให้กับพนักงานกองทุน</p>

ความสัมพันธ์ของจุดแข็ง (Strengths)และโอกาส (Opportunities)

โอกาส จุดแข็ง	O2 กองทุนมีกฎหมายและแผนรองรับการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างชัดเจน คือ พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐	O4 รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนภาครัฐในฐานะผู้ทำงานด้าน IT และผู้ใช้ประโยชน์จาก IT ในการให้บริการและปฏิบัติงาน
S1 กองทุนมีการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ/ คณะอนุกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	ทบทวน/ปรับปรุง ระเบียบหรือคู่มือในการปฏิบัติงานกองทุนฯ เพื่อลดปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนฯ	- สนับสนุนคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการในการใช้ประโยชน์จาก IT - สนับสนุนบุคลากรของกองทุนด้าน IT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองทุนฯ
S2 กองทุนมีระเบียบ คู่มือ/แนวทางปฏิบัติ	ทบทวน/ปรับปรุง ระเบียบหรือคู่มือในการปฏิบัติงานกองทุนฯ เพื่อลดปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนฯ	- สนับสนุนคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการในการใช้ประโยชน์จาก IT - สนับสนุนบุคลากรของกองทุนด้าน IT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองทุนฯ
S3 กองทุนมีการควบคุมกำกับติดตามโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนและคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน	ทบทวน/ปรับปรุง ระเบียบหรือคู่มือในการปฏิบัติงานกองทุนฯ เพื่อลดปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนฯ	- สนับสนุนคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการในการใช้ประโยชน์จาก IT - สนับสนุนบุคลากรของกองทุนด้าน IT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองทุนฯ
S4 กองทุนมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	ทบทวน/ปรับปรุง ระเบียบหรือคู่มือในการปฏิบัติงานกองทุนฯ เพื่อลดปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนฯ	- สนับสนุนคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการในการใช้ประโยชน์จาก IT - สนับสนุนบุคลากรของกองทุนด้าน IT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองทุนฯ
S5 กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนโดยมีแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	ทบทวน/ปรับปรุง ระเบียบหรือคู่มือในการปฏิบัติงานกองทุนฯ เพื่อลดปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนฯ	- สนับสนุนคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการในการใช้ประโยชน์จาก IT - สนับสนุนบุคลากรของกองทุนด้าน IT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองทุนฯ

ความสัมพันธ์ของจุดแข็ง (Strengths) และอุปสรรค (Threats)

จุดแข็ง / อุปสรรค	T1	T3	T4
	งบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานกองทุนฯ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทุน ฯ	รัฐบาลไม่ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร	รัฐบาลไม่มีนโยบายด้านสวัสดิการและแรงจูงใจแก่พนักงานกองทุนที่ทำให้เกิดความรู้สึกความมั่นคงในอาชีพ
S1 กองทุนมีการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	คณะกรรมการบริหารกองทุนมีบทบาทในการผลักดันให้กองทุนฯ ได้รับงบประมาณเพิ่มมากขึ้น	คณะกรรมการบริหารกองทุนมีบทบาทในการผลักดันให้กองทุนฯ ได้รับงบประมาณเพิ่มมากขึ้น	คณะกรรมการบริหารกองทุนมีบทบาทในการผลักดันให้กองทุนฯ ได้รับงบประมาณเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานกองทุนฯ เกิดความรู้สึกความมั่นคงในอาชีพ
S2 กองทุนมีระเบียบ คู่มือ/แนวทางปฏิบัติ	-	-	-
S3 กองทุนมีการ ควบคุม กำกับ ติดตาม โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ	นำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ต่อรัฐบาล เพื่อของบประมาณเพิ่มเติม	นำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ต่อรัฐบาล เพื่อของบประมาณเพิ่มเติม	นำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ต่อรัฐบาล เพื่อของบประมาณด้านสวัสดิการสำหรับการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานกองทุนฯ เกิดความรู้สึกความมั่นคงในอาชีพ
S4 กองทุนมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	ขอความร่วมมือกับกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทุนฯ	-	-

อุปสรรค จุดแข็ง	T1 งบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานกองทุนฯ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทุน ฯ	T3 รัฐบาลไม่ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร	T4 รัฐบาลไม่มีนโยบายด้านสวัสดิการและแรงจูงใจแก่พนักงานกองทุนที่ทำให้เกิดความรู้สึกความมั่นคงในอาชีพ
S5 กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	นำแผนพัฒนากองทุนฯ นำเสนอรัฐบาลเพื่อของบประมาณเพิ่มเติม	นำแผนพัฒนากองทุนฯ นำเสนอรัฐบาลเพื่อของบประมาณเพิ่มเติม	นำแผนพัฒนากองทุนฯ นำเสนอรัฐบาลเพื่อของบประมาณเพิ่มเติม
S6 คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ สามารถปรับปรุงและพัฒนาระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	-	-	-

ความสัมพันธ์ของจุดอ่อน (Weakness) และอุปสรรค (Threats)

จุดอ่อน / อุปสรรค	T1 งบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานกองทุนฯ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทุน ฯ	T3 รัฐบาลไม่ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร	T4 รัฐบาลไม่มีนโยบายด้านสวัสดิการและแรงจูงใจแก่พนักงานกองทุนที่ทำให้เกิดความรู้สึกความมั่นคงในอาชีพ
W1 กองทุนขาดระบบฐานข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และการบริหารกองทุนฯ และขาดระบบสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ศึกษาวิเคราะห์ระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และนำเสนอรัฐบาลเพื่อขอรับงบประมาณเพิ่มเติม	-	-
W3 กองทุนขาดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด	-	-	-
W4 คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดบางจังหวัดยังไม่ทราบหน้าที่ด้านการติดตามและประเมินผลโครงการ	จัดทำช่องทางสื่อสารออนไลน์กับคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนจังหวัด เพื่อประชาสัมพันธ์การติดตามและประเมินผลโครงการ	-	-

จุดอ่อน	อุปสรรค	T1	T3	T4
		งบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานกองทุนฯ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของกองทุน ฯ	รัฐบาลไม่ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านบุคลากร	รัฐบาลไม่มีนโยบายด้านสวัสดิการและแรงจูงใจแก่พนักงานกองทุนที่ทำให้เกิดความรู้สึกความมั่นคงในอาชีพ
W6 บุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานกองทุนบางส่วน ยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารกองทุน ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบหลักเกณฑ์/วิธีการใช้เงินกองทุน การจัดทำใบสำคัญ การตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานการเบิกจ่าย และการตอบข้อซักถาม เพื่อสื่อสารให้กับองค์กรให้กับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานกองทุน โดยการสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ของกองทุนฯ		จัดทำคู่มือองค์ความรู้ด้านการบริหารกองทุน ระเบียบหลักเกณฑ์/วิธีการใช้เงินกองทุน การจัดทำใบสำคัญ การตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานการเบิกจ่าย และการตอบข้อซักถาม เพื่อสื่อสารให้กับองค์กรให้กับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานกองทุน โดยการสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ของกองทุนฯ	-	-
W7 พนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมลาออกบ่อยทำให้ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ และการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง		รวบรวมองค์ความรู้และกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การสวัสดิการสังคมและงานกองทุนให้กับพนักงานกองทุนโดยการสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ของกองทุนฯ	-	-

แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

จากการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยใช้ SWOT Analysis และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารบุคลากรในระดับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

นโยบายการบริหารบุคลากรของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ยังคงดำเนินการตามนโยบายต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา และเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและทิศทางในอนาคตจึงได้กำหนดนโยบายเชิงรุกที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมเชิงบูรณาการหน่วยงานภายใน พม. และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับภูมิภาคและท้องถิ่นตามแนวทาง “ประชารัฐ” โดยน้อมนำ “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

โดยกระทรวง พม. ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ เป็นประเด็นลำดับต้นของนโยบายการบริหารการพัฒนา (Administration Based) ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรสู่มืออาชีพ

๑) พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะมีความเชี่ยวชาญมีบุคลิกภาพที่ดีและมีภาวะผู้นำ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเสริมสร้างสมรรถนะทักษะทัศนคติและความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเป็นมาตรฐาน และสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมืออาชีพ

๒) เตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในทุกระดับได้อย่างมีคุณภาพและเพียงพอโดยกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังฝึกรวมในแต่ละหลักสูตรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๓) ผลักดันให้บุคลากรมีความพร้อมในการขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๕๖

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

๕) ส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้ข้าราชการเจ้าหน้าที่มีองค์ความรู้ที่ทันสมัยและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้อยู่เสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดีเช่นความสามารถทางภาษาเทคนิคการนำเสนอเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดทำอินโฟกราฟิกวิธีการคิดแบบเสนาธิการ เป็นต้น

๖) ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้แนวคิด “คนคุณภาพคนคุณธรรม”

การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร

กระทรวง พม. ได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจ และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ดังนี้

๑) จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเช่นที่อยู่อาศัยและบ้านพักข้าราชการห้องพยาบาลห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ห้องละหมาดห้องรับรองผู้เกษียณอายุราชการสถานที่ออกกำลังกายห้องสูบบุหรี่สหกรณ์ออมทรัพย์การตรวจสุขภาพประจำปี/การฌาปนกิจสงเคราะห์

๒) สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นเช่นยกย่องเชิดชูและประกาศเกียรติคุณให้กับผู้มีผลงานและความประพฤติดี

๓) ส่งเสริมและอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีไทยเช่นทำบุญตักบาตรประจำสัปดาห์ และกิจกรรมวันสำคัญ

๔) จัดสวัสดิการเพื่อลดรายจ่ายเช่นกองทุนสวัสดิการข้าราชการรถสวัสดิการข้าราชการ การจำหน่ายสินค้าราคาถูกประจำเดือนโครงการอาหารกลางวันศูนย์อาหารร้านกาแฟประชาธิปไตยเป็นต้น

๕) จัดสวัสดิการโดยใช้เงินกองทุนของแต่ละหน่วยงานเพื่อดูแลช่วยเหลือบุคลากร และครอบครัวนอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับจากราชการเช่นให้เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร กรณีประสบเหตุอัคคีภัยและภัยธรรมชาติเงินช่วยเหลือครอบครัวกรณีสมาชิกครอบครัวเจ็บป่วย/เสียชีวิตและเงินกู้ปลอดดอกเบี้ยเป็นต้น

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

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

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

๑.๒ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานรองรับประชาคมอาเซียนและการทำงานบูรณาการทั้งในองค์กรและภายนอกองค์กร

๑.๓ พัฒนาระบบกลไกเพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของคนต่างวัย

๑.๔ การสื่อสารในองค์การเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้ตระหนักถึงปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมาในการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะปัญหาด้านบุคลากรของกองทุนฯ ดังนั้น คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จึงมีมติเห็นชอบให้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพและสามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนโยบายดังกล่าวพบว่าแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ควรมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

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

๒. การประเมินผลพนักงานกองทุนฯ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรอย่างมีมาตรฐาน ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ได้ให้ข้อสังเกตในเรื่องการประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยควรมีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผลซึ่งอาจจะเป็นการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้ประเมินในหลายมิติ ได้แก่ องค์กรที่เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ หัวหน้างาน/หัวหน้าหน่วยงาน และส่วนกลาง ดังนั้น แนวโน้มในอนาคตจึงมีความจำเป็นที่กองทุนฯ จะต้องสร้างเครื่องมือประเมินผลพนักงานกองทุนฯ ที่สามารถวัดผลได้ และนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนฯ ต่อไป

๓. การทบทวนกรอบอัตรากำลัง สำนักงาน ก.ส.ค. ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร เพื่อทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรรายบุคคล และจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้กองทุนฯ มีกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณตามภารกิจ

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒- ๒๕๖๖

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดกิจกรรมทบทวนแผนฯ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ โดยได้สอบถามความคิดเห็นจาก คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองโครงการ ที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ผู้แทนคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคมจังหวัดและกรุงเทพมหานคร ผู้แทนสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และจากการวิเคราะห์สถานะ แวดล้อมกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยใช้ SWOT Analysis ปรากฏผล ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

กองทุนหลักที่เป็นกลไกสนับสนุน ขับเคลื่อน การพัฒนาและจัดสวัสดิการสังคม เพื่อลด ความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล

๒. พันธกิจ

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคม และสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสวัสดิการ สังคมอย่างยั่งยืนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒.๒ สนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานกองทุน เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้เกิดความเข้มแข็ง และความอยู่ดี มีสุข อย่างยั่งยืน

๓. เป้าประสงค์

เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม ให้มีประสิทธิภาพ

๔. ผลผลิตและผลลัพธ์

๔.๑ ผลผลิต

- ๑) มีหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมต่อการจัดสวัสดิการสังคม
- ๒) องค์การสวัสดิการสังคมสามารถนำเงินกองทุนไปใช้ในการจัดสวัสดิการสังคม ได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์

พัฒนาศักยภาพเครื่องมือและกลไกกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

พัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างการบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์

พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

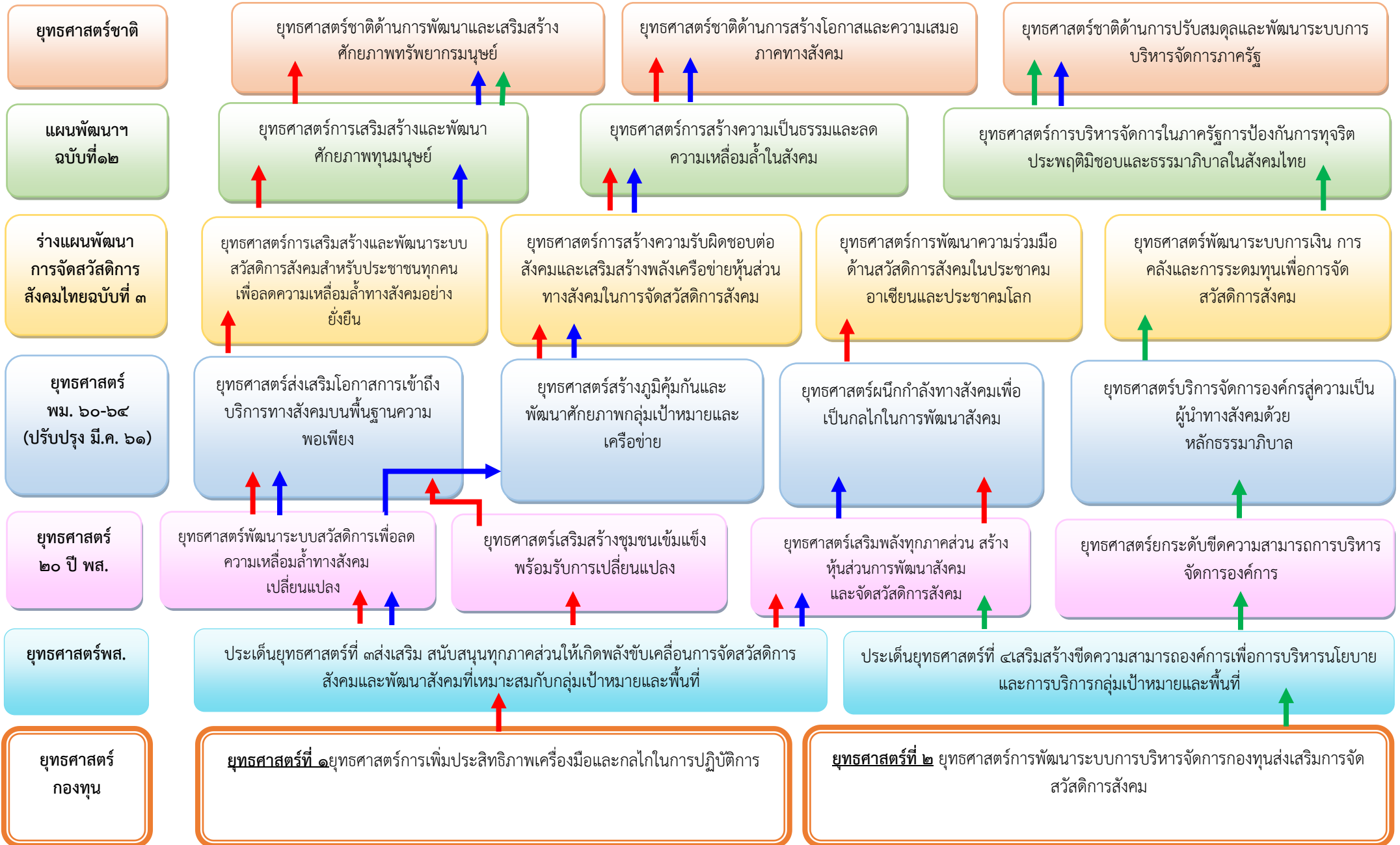
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

กลยุทธ์

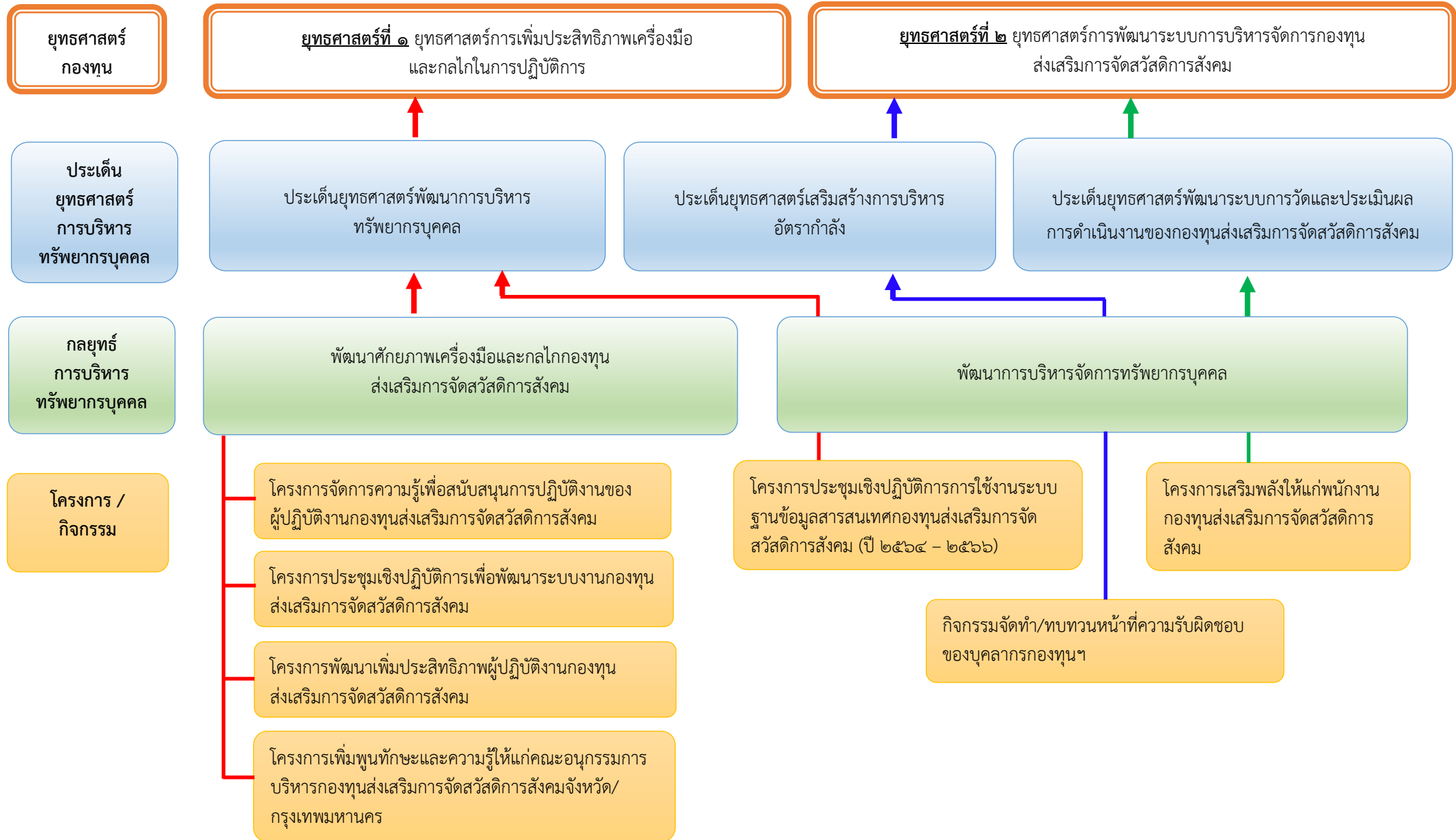
พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

จากทิศทางการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนฯ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนแผนพัฒนากองทุนฯ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น จึงเกิดแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนฯ

ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ระดับชาติ ยุทธศาสตร์พม.ยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม กับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ระดับชาติ ยุทธศาสตร์พม.ยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม กับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ของ

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

พ.ศ. ๒๕๖๒- ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ									
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากาการบริหารทรัพยากรบุคคล									
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ									
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑) พัฒนาศักยภาพ เครื่องมือและกลไก กองทุนส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม	๑.๑ โครงการจัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานกองทุน	ผลผลิต : องค์ความรู้ที่ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ผลลัพธ์ : ผู้ปฏิบัติงานมี ความรู้และสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนมี ความรู้ในองค์ความรู้ที่ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ จากโครงการจัดการ ความรู้เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานกองทุน เพิ่ม มากขึ้น	-	-	-	๑ เรื่อง (๔๐,๐๐๐ บาท)	๑ เรื่อง	สำนักงาน ก.ส.ค.
	๑.๒ โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบงาน กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สังคม	ผลผลิต : ผู้ปฏิบัติงานมี ความเข้าใจในระบบงาน กองทุนส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม ผลลัพธ์ : ผู้ปฏิบัติงาน กองทุนสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง				ร้อยละ ๘๐		สำนักงาน ก.ส.ค.

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ									
ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล									
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ									
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
	๑.๓ โครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ	ผลผลิต : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนมีความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนได้ดียิ่งขึ้น ผลลัพธ์ : เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนสามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐ (๘๐๐,๐๐๐)	ร้อยละ ๘๐ (๘๐๐,๐๐๐)	ร้อยละ ๘๐ (๘๐๐,๐๐๐)	ร้อยละ ๘๐ (๘๐๐,๐๐๐)	สำนักงาน ก.ส.ค.
	๑.๔ โครงการเพิ่มพูนทักษะและความรู้ให้แก่คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด / กรุงเทพมหานคร	ผลผลิต : คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด/ กรุงเทพมหานคร ที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ผลลัพธ์ : จังหวัดมีการดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการสามารถปฏิบัติงานได้ตามแนวทางการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน				ร้อยละ ๘๐ (๔๕๐,๐๐๐)		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม									
ประเด็นยุทธศาสตร์เสริมสร้างการบริหารอัตรากำลัง									
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารและใช้จ่ายเงินกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล									
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๒) พัฒนาการ บริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการการใช้งานระบบ สารสนเทศฐานข้อมูล สารสนเทศกองทุนส่งเสริม การจัดสวัสดิการสังคม (ปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	ผลผลิต : จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการใช้งาน ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกองทุน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ผลลัพธ์ : มีการใช้งานระบบฐานข้อมูล สารสนเทศกองทุนส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม ของผู้เกี่ยวข้อง	๑. ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้งาน ระบบผ่านเกณฑ์การ ประเมิน ๒. ร้อยละของผู้เกี่ยวข้อง มีการนำข้อมูลเข้าระบบ ฐานข้อมูลกองทุนฯ			ร้อยละ ๗๕ (๙๐๐,๐๐๐ บาท)	ร้อยละ ๘๐ (๙๐๐,๐๐๐ บาท)	ร้อยละ ๘๕ (๙๐๐,๐๐๐ บาท)	สำนักงาน ก.ส.ค.
	๒.๒ จัดทำ/ทบทวนหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร กองทุนฯ	ผลผลิต : กองทุนฯ มีการมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของบุคลากรกองทุนฯ ผลลัพธ์ : กองทุนฯ มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณ งาน	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำ/ทบทวนหน้าที่ ความรับผิดชอบของ บุคลากรกองทุนฯ	แจ้งเวียนให้ บุคลากร กองทุนฯ รับทราบ และถือ ปฏิบัติ	แจ้งเวียนให้ บุคลากร กองทุนฯ รับทราบ และถือ ปฏิบัติ	แจ้งเวียนให้ บุคลากร กองทุนฯ รับทราบและ ถือปฏิบัติ	แจ้งเวียนให้ บุคลากร กองทุนฯ รับทราบและ ถือปฏิบัติ	แจ้งเวียนให้ บุคลากร กองทุนฯ รับทราบและ ถือปฏิบัติ	แจ้งเวียนให้ บุคลากร กองทุนฯ รับทราบ และถือ ปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม									
ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม									
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารและใช้จ่ายเงินกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล									
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
	๒.๓ โครงการเสริมพลังให้แก่พนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	<p>ผลผลิต : กองทุนฯ มีพนักงานกองทุนฯ ดีเด่นปี ๒๕๖๔ อย่างน้อย ๑ คน</p> <p>ผลลัพธ์ : พนักงานกองทุนฯ ที่ได้รับการคัดเลือกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ให้กับพนักงานกองทุนฯ คนอื่นต่อไป</p>	พนักงานกองทุนฯ ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น อย่างน้อย ๑ คน			พนักงานกองทุนฯ ดีเด่นอย่างน้อย ๑ คน (๓๐๐,๐๐๐ บาท)			สำนักงาน ก.ส.ค.

บทที่ ๕

การแปลงแผนพัฒนากองทุนฯ สู่การปฏิบัติ

แผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ เป็นแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมอย่างกว้างขวางผ่านกระบวนการจัดโครงการทบทวนแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นการร่วมแสดงความคิดเห็น การร่วมเสนอแนะข้อปรับปรุงแก้ไขของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาตอบสนองความต้องการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ จนแผนมีความสมบูรณ์ระดับหนึ่ง ตลอดจนมีความสอดคล้องกับนโยบายด้านสังคมของรัฐบาลปัจจุบัน โมเดลประเทศไทย ๔.๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ร่างแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) อย่างไรก็ตาม เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของแผนพัฒนากองทุนฯ ฉบับนี้ จึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติ อันเป็นการแปลงแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนปฏิบัติงาน

การนำแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมมาจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีรองรับการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนในแต่ละปี

๒. การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การสร้างความรู้ความเข้าใจ

การจัดประชุมอบรม สัมมนา เพื่อให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวทางการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

๔. การประชาสัมพันธ์

การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมผ่านช่องทางสื่อประเภทต่างๆ เพื่อให้องค์การสวัสดิการสังคม ตลอดจนสาธารณชนได้รับทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนฯ และผลการดำเนินงานที่องค์การสวัสดิการสังคมและประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมายต่างๆ ต่อไป

๕. การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล

การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโครงการ การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงิน การจัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน และการสร้างระบบและเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลโครงการ โดยใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

แผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกในการปฏิบัติการ									
ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล									
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การดำเนินงานกองทุนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ									
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงของ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
๑) พัฒนา ศักยภาพ เครื่องมือและ กลไกกองทุน ส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม	โครงการพัฒนาเพิ่ม ประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน กองทุนสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไป ใช้ในการ ปฏิบัติงานกองทุน ได้ดียิ่งขึ้น	บุคลากรกองทุน ฯ สามารถ ปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. ขออนุมัติหลักการโครงการ (พ.ย.-ธ.ค.๖๓) ๒. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการ เชิญเข้าร่วม โครงการ รวมทั้งการประสานงานการจัด โครงการ (พ.ย. - ธ.ค. ๖๓) ๓. จัดโครงการ (ม.ค. - ก.พ. ๖๔) กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย - ข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ใน ส่วนภูมิภาค จำนวน ๗๗ จว.ๆ ละ ๒ คน - ข้าราชการและพนักงานกองทุนฯ ใน ส่วนกลาง รวม ๑๘ คน รวม ๑๗๒ คน ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการ (มี.ค.๖๔) ๕. นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ (เม.ย.๖๔)	ต.ค. ๖๓ - มี.ค.๖๔	๘๐๐,๐๐๐	สำนักงาน ก.ส.ค.	กลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วม โครงการ ไม่เป็นไปตาม จำนวนที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้าร่วม โครงการมี ความรู้ความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม									
ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล									
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารและใช้จ่ายเงินกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล									
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	ความเสี่ยงของ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
๒) พัฒนาการ บริหารจัดการ ทรัพยากร บุคคล	๒.๑ โครงการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการการใช้ งานระบบฐานข้อมูล สารสนเทศกองทุน ส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน กองทุนฯ สามารถ ใช้งานระบบ ฐานข้อมูล สารสนเทศกองทุน ส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม ได้อย่างถูกต้อง และมีข้อมูลในปี ๒๕๖๔ ที่เป็น ปัจจุบัน	ผู้เข้าร่วมโครงการมี ความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้งานระบบ ฐานข้อมูล สารสนเทศกองทุน ส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม	๑. ขออนุมัติหลักการโครงการ (มี.ค. ๖๔) ๒. ขออนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการ เชิญ ผู้เข้าร่วมโครงการ รวมทั้งประสานงาน จัดการโครงการ (เม.ย. ๖๔) ๓. จัดโครงการ (พ.ค. - มิ.ย. ๖๔) ๔. สรุปผลการดำเนินโครงการ (ก.ค. ๖๔) ๕. นำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ (ส.ค. - ก.ย. ๖๔)	ต.ค. ๖๓ - มิ.ย. ๖๔	๙๐๐,๐๐๐	สำนักงาน ก.ส.ค.	การดำเนิน กิจกรรม ไม่เป็นไปตาม ระยะเวลา ที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้าร่วมประชุม มีความรู้ความ เข้าใจในการใช้ งานระบบผ่าน เกณฑ์การ ประเมิน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม								
ประเด็นยุทธศาสตร์เสริมสร้างการบริหารอัตรากำลัง								
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารและใช้จ่ายเงินกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล								
กลยุทธ์	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ
	๒.๒ จัดทำ/ ทบทวนหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของบุคลากร กองทุนฯ	เพื่อให้กองทุนฯ มีการมอบหมาย หน้าที่ความ รับผิดชอบที่ สอดคล้องกับ ภารกิจ เป้าหมายที่ท้าทาย: มีการวิเคราะห์และ ประเมินค่างาน เพื่อกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่เหมาะสม	ข้าราชการและ พนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค รวม ๙๕ คน	๑. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต.ค. ๖๓ - ก.ค. ๖๔) ๒. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็น เช่น ภารกิจ งาน หน้าที่ความรับผิดชอบ (ก.ค. ๖๔) ๓. นำข้อมูลที่ได้ตามข้อ ๑ และ ๒ มาทบทวนและวิเคราะห์ (ส.ค. ๖๔) ๔. จัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบ (ก.ย. ๖๔) ๕. นำเสนอผู้มีอำนาจลงนาม (ก.ย. ๖๔) ๖. แจ้งเวียนให้บุคลากรกองทุนฯ ทราบ และถือปฏิบัติ (ก.ย. ๖๔)	ต.ค.๖๓ – ก.ย. ๖๔	-	สำนักงาน กสค.	แจ้งเวียนให้ บุคลากร กองทุนฯ ทราบ ก่อน เดือนกันยายน ๒๕๖๔

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม								
ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม								
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารและใช้จ่ายเงินกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล								
กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
	๒.๓ โครงการเสริมพลังให้แก่พนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม	เพื่อคัดเลือกพนักงานกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมดีเด่น	พนักงานกองทุนฯ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม ๘๐ คน	<p>๑. ขออนุมัติหลักการโครงการ (ธ.ค.๖๓ - ม.ค. ๖๓)</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น (ธ.ค. ๖๓ - ม.ค. ๖๔)</p> <p>๓. จัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อกำหนดกรอบหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก (ม.ค. - มี.ค. ๖๔)</p> <p>๔. จัดส่งหลักเกณฑ์และแบบฟอร์มไปยังสำนักงาน พมจ. เพื่อจัดส่งพนักงานกองทุนฯ ในสังกัดเข้ารับการคัดเลือก (มี.ค. - เม.ย. ๖๔)</p> <p>๕. ลงพื้นที่เพื่อติดตามและคัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น (เม.ย. - มิ.ย. ๖๔)</p> <p>๖. สรุปผลนำเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือก (มิ.ย. - กค. ๖๔)</p> <p>๗. ประกาศผลการคัดเลือกพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น (ส.ค. ๖๔)</p> <p>๘. มอบโล่ประกาศเกียรติคุณให้กับพนักงานกองทุนฯ ดีเด่น (ก.ย. ๖๔)</p>	ธ.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๔	๓๐๐,๐๐๐	สำนักงาน ก.ส.ค.	พนักงานกองทุนฯ ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนฯ ดีเด่นอย่างน้อย ๑ คน