



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570
และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2566



คำนำ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือและกรอบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน กองทุนคุ้มครองเด็ก สามารถผลักดันให้ยุทธศาสตร์กองทุนคุ้มครองเด็ก และการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนคุ้มครองเด็กนั้น ตอบสนองต่อเจตนารมณ์พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

กองทุนคุ้มครองเด็ก จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 – 2570 ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานด้านการคุ้มครองเด็ก ให้ตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
บทที่ 2 แนวคิดและวิธีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
★ แนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	
★ วิธีการในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	
บทที่ 3 ผลการดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	7
★ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกองทุนคุ้มครองเด็ก	
★ ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา	
บทที่ 4 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี	13



บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญ



1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

กองทุนคุ้มครองเด็กจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 หมวด 8 มาตรา 68 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการสงเคราะห์ คุ้มครองสวัสดิภาพ และส่งเสริมความประพฤติเด็ก รวมทั้งครอบครัวและครอบครัวอุปถัมภ์ โดยการทำหน้าที่เป็นแหล่งทุนในการให้ความช่วยเหลือเด็กและครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน รวมถึงเป็นหน่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านเด็กให้แก่องค์กรภาคเอกชนที่ขาดแหล่งทุนในการทำงาน และทำหน้าที่เป็นแหล่งทุนเสริมสำหรับหน่วยงานภาครัฐในกรณีที่ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณหรือได้รับแต่ไม่เพียงพอเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ดังนั้น การดำเนินงานของกองทุนคุ้มครองเด็กจึงเป็นการทำหน้าที่สนับสนุนให้เกิดกลไกการคุ้มครองเด็กซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่กองทุนคุ้มครองเด็กจะต้องมีทิศทาง เป้าหมาย การทำงาน ตลอดจนวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพและมุ่งผลสัมฤทธิ์การทำงานที่ส่งผลดีต่อการคุ้มครองเด็ก

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนคุ้มครองเด็กมีทิศทางและเป้าหมายที่สนองตอบต่อสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กที่จะนำไปสู่การคุ้มครองเด็กในเชิงระบบ กองทุนคุ้มครองเด็กจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถเชื่อมประสาน สนับสนุนการดำเนินงานหรือสร้างร่วมมือกับหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการคุ้มครองเด็ก อันสอดคล้องกับบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2565 ระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนคุ้มครองเด็ก กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ 2. การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ทั้งนี้ ตามมติคณะกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็กในการประชุมครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่อังคารที่ 27 กรกฎาคม 2564 ที่ได้เห็นชอบให้มีจัดทำยุทธศาสตร์กองทุนคุ้มครองเด็กระยะยาว พ.ศ. 2566-2570 และแผนปฏิบัติการประจำปี 2566 ภายใต้โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์กองทุนคุ้มครองเด็กระยะยาว (3-5ปี) และจัดทำแผนปฏิบัติการ ปี 2566 เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนคุ้มครองเด็ก ตลอดจนให้มีการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานด้านการคุ้มครองเด็ก และการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองทุนคุ้มครองเด็ก อันนำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการทำงาน แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของกองทุนคุ้มครองเด็ก ในระยะ 1 ปีข้างหน้า เพื่อให้เกิดแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนกองทุนคุ้มครองเด็ก และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ



ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อเด็กกลุ่มเป้าหมาย กองทุนคุ้มครองเด็กจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของกองทุนคุ้มครองเด็ก
2. เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปี 2565 ระหว่างกระทรวงการคลังและกองทุนคุ้มครองเด็ก กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



บทที่ 2

แนวคิดและวิธีการจัดทำ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล



2.1 แนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตตามที่ได้วางแผนไว้ ซึ่งความสำคัญของการวางแผนก่อให้เกิดประโยชน์คือ

1. ช่วยลดการสูญเสียจากการทำงานซ้ำซ้อน
2. ทำให้มีการกำหนดขอบเขตในการทำงานที่แน่นอนและมีนโยบายที่ชัดเจน
3. ช่วยให้ผู้บริหารเตรียมรับมือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และความยุ่งยากที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนป้องกันการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นหน่วยงาน¹

การวางแผนจึงเป็นเครื่องมือในการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ประหยัดเวลา และทรัพยากร นอกจากนี้ การวางแผนจะช่วยให้เกิดการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความราบรื่นและสามารถตรวจสอบความสำเร็จของเป้าหมายได้²

แนวคิดหลักในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ต้องการให้เกิดทิศทางในการบริหารงานกองทุนคุ้มครองเด็กให้ประสบความสำเร็จภายใต้วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ที่มีความชัดเจน ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมในการทำงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังมุ่งหวังให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว เป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้ที่นำไปสู่วิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ กระบวนการจัดทำแผนฯ มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในองค์กรและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลัก

นอกจากนี้ ในกระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลยังได้ทบทวนวิเคราะห์ถึงเป้าหมายและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อทำความเข้าใจ ประเมินผลลัพธ์การทำงานที่เกิดขึ้นว่าเป็นอย่างไร เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เพื่อจะได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) มาปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน

ดังนั้น เป้าหมายของการทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งนี้ นอกจากจะต้องทำให้เกิดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2566 เพื่อเป็นเป้าหมายและใช้กำกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนคุ้มครองเด็กตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 แล้ว กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ยังต้องการสร้างความเข้าใจร่วมกันและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องตามบทบาทหน้าที่ต่อการดำเนินงานของกองทุนคุ้มครองเด็ก ในการขับเคลื่อนภารกิจตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าว เป็นแผนที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง ด้วยการทำงานของผู้ที่มีบทบาทรับผิดชอบภายใต้หลักการที่ว่า **“ตัวเราจะมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนฯ อย่างไร”** (My Contribution)

¹ นโยบายและการวางแผนสังคม. (ออนไลน์). <http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=intimacy&month=17-10-2006&group=3&gblog=2>

² สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์. (2555). องค์ความรู้สำหรับการปฏิบัติงานนโยบายและยุทธศาสตร์. หน้า 3



2.2 วิธีการในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2566 ได้ประยุกต์ ใช้วิธีการ ที่หลากหลาย (Mixed Methods and Techniques) ไม่ว่าจะเป็น

1. การศึกษาเชิงเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study/ Critical Desk Review) เพื่อวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ด้านการคุ้มครองเด็กทั้งบริบทโลก และสังคมไทย การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองเด็กในภูมิภาคต่างๆ รายงานประจำปี 2564 กองทุนคุ้มครองเด็ก ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกองทุนคุ้มครองเด็ก การศึกษาแนวคิดและประเด็นการทำงานด้านการคุ้มครองเด็กแบบร่วมสมัย เพื่อให้ได้มาซึ่งทิศทางเชิงสถานการณ์ด้านการคุ้มครองเด็ก

2. การประชุมจัดทำร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2566 ในวันที่ 17 มิถุนายน 2565 โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมฯ ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก ข้าราชการ และพนักงานกองทุนคุ้มครองเด็ก รวมทั้งสิ้น 15 คน

3. การประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผ่านระบบประชุมทางไกล Zoom Cloud Meeting ในวันที่ 19 กรกฎาคม 2565 โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมฯ ประกอบด้วย ผู้แทนคณะอนุกรรมการพิจารณากลับร่องโครงการที่ขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนคุ้มครองเด็ก ผู้แทนคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็กจังหวัด/เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ผู้แทนคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็กกรุงเทพมหานคร/เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ กองคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ข้อวิพากษ์ และข้อเสนอแนะต่อร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 อันนำไปสู่การจัดทำแผนฯ

4. สรุปรายชื่อข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2566 เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็กเห็นชอบ ต่อไป

5. จัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2566



บทที่ 3

**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
กองทุนคุ้มครองเด็ก
& ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา**



3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกองทุนคุ้มครองเด็ก (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกองทุนคุ้มครองเด็ก เป็นการสรุปประมวลข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้ให้หลัก (Key Informants Interview) อันประกอบด้วย

- ผู้บริหารกรมกิจการเด็กและเยาวชน (ดย.)
- คณะกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็ก
- คณะอนุกรรมการพิจารณากลับโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนคุ้มครองเด็ก
- คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนคุ้มครองเด็ก
- ผู้ทรงคุณวุฒิ
- หน่วยงานภาคีเครือข่ายที่ทำงานด้านการคุ้มครองเด็ก (Key Stakeholders Interview)
- หน่วยงานภาคีที่ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนคุ้มครองเด็ก (Boundary Partners Interview)
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองเด็กระดับพื้นที่ (เจ้าหน้าที่จากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด/ สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร)
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เจ้าหน้าที่กองทุนคุ้มครองเด็ก (ส่วนกลาง) เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการดำเนินงานของกองทุนคุ้มครองเด็กทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค สำหรับเป็นข้อมูลป้อนเข้า (Input) ในกำหนดสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์กองทุนคุ้มครองเด็ก สามารถจำแนกประเด็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

1. จุดแข็ง (Strength)

จุดแข็ง	S1 : กองทุนคุ้มครองเด็กมีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 และบทบาทภารกิจตามหมวด 8 ว่าด้วยกองทุนคุ้มครองเด็ก
	S2 : กองทุนคุ้มครองเด็กมีส่วนสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการทำงานคุ้มครองเด็กในระดับพื้นที่เป็นจำนวนมาก สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย
	S3: การสนับสนุนงบประมาณของกองทุนคุ้มครองเด็กมีส่วนในการหนุนเสริม/สนับสนุนการทำงานเพื่อการคุ้มครองเด็กที่ระบบงบประมาณปกติไม่สามารถดำเนินการได้ ทำให้กลุ่มเป้าหมายเด็กได้รับการคุ้มครองเพิ่มขึ้น
	S4: บุคลากรของกองทุนคุ้มครองเด็ก(ส่วนกลาง)สามารถให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
	S5: บุคลากรของกองทุนคุ้มครองเด็กรุ่นใหม่มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
	S6: บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานทำให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ตามเป้าหมายที่กองทุนกำหนด
	S7: ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับงานกองทุนคุ้มครองเด็ก
	S8: มีคู่มือ แนวทาง และระเบียบ การทำงานของกองทุนคุ้มครองเด็ก
	S9: มีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์ในการดำเนินงานกองทุนคุ้มครองเด็กครบถ้วน
	S10: ระเบียบกองทุนฯ มีความชัดเจนทำให้มีความมั่นใจในการทำงาน



S11: มีคณะอนุกรรมการฯ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานกองทุนฯ
S12: กลุ่มเป้าหมายสามารถขอรับการสนับสนุนจากกองทุนคุ้มครองเด็กได้ตลอดทั้งปี
S13: กองทุนคุ้มครองเด็กได้รับงบประมาณจัดสรรจากรัฐบาลทุกปี
S14 กองทุนฯ มีระบบสารสนเทศที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. จุดอ่อน (Weakness)

จุดอ่อน	W1: การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และการเข้าถึงกองทุนคุ้มครองเด็กยังไม่เพียงพอและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
	W2: กองทุนคุ้มครองเด็กขาดการทำงานเชิงรุกที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัญหาเด็กในปัจจุบัน
	W3: งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้จังหวัดมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการช่วยเหลือของผู้ประสบปัญหาที่มีมากขึ้นตามสถานการณ์ฉุกเฉินที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมาย
	W4: กระบวนการพิจารณาอนุมัติและการจ่ายเงินหลายขั้นตอน ทำให้กลุ่มเป้าหมายได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนล่าช้า
	W5: การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนคุ้มครองเด็กทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีข้อจำกัดทั้งงบประมาณและโอกาสในการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
	W6: แบบฟอร์มและเอกสารประกอบการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนคุ้มครองเด็กมีหลายแบบฟอร์ม
	W7: ขาดบุคลากรในระดับจังหวัดที่ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะสำหรับกองทุนคุ้มครองเด็ก
	W8: บุคลากรในระดับจังหวัดมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่องและเกิดความล่าช้า
	W10: การเปลี่ยนแปลงอำนาจของคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็กจังหวัด/กรุงเทพมหานคร จากเดิมสามารถพิจารณาอนุมัติและเบิกจ่ายที่จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เป็นเพียงมีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบ และส่งต่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณาอนุมัติ ทำให้เกิดความล่าช้า
	W11: ระบบการจัดส่งเอกสารหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงินกองทุนระหว่างส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง มีความเสี่ยงต่อการสูญหาย เนื่องจากขาดการตรวจสอบและติดตามระหว่างหน่วยงาน
	W12: ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนคุ้มครองเด็กจังหวัด มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง
	W13: ไม่มีฐานข้อมูลเด็กที่จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนงบประมาณ
	W14: ระเบียบหลักเกณฑ์ของกองทุนฯ ยังไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและเศรษฐกิจในปัจจุบัน
	W15: ขาดความร่วมมือในการเข้าใช้งานระบบสารสนเทศรวมทั้งระบบยังไม่เสถียร



3. โอกาส (Opportunity)

โอกาส	<p>O1: โครงสร้างกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีหลายหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริการคุ้มครองเด็ก ตลอดจนมีทุน ทรัพยากร และเครือข่ายการทำงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ อาทิ สภากาชาดและเยาวชน อาสาสมัคร กรรมการคุ้มครองเด็กระดับจังหวัด เป็นต้น</p>
	<p>O2: วิสัยทัศน์ประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มุ่งบรรลุเป้าหมายลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม อีกทั้งแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินและแนวคิดหลักการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีสาระสำคัญต้องส่งเสริมให้คนไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม</p>
	<p>O3: นโยบายและเป้าหมายการทำงานของผู้บริหารกรมกิจการเด็กและเยาวชน (ดย.) มีความชัดเจน โดยเฉพาะการกระจายงบประมาณเพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายเด็กในลักษณะต่างๆ ที่มีความต้องการเฉพาะเจาะจง เช่น เด็กเร่ร่อน เด็กในภาวะยากลำบาก เป็นต้น</p>
	<p>O4: มีแผนยุทธศาสตร์การคุ้มครองเด็กแห่งชาติเป็นกรอบในการทำงาน</p>
	<p>O5: มีภาคีเครือข่ายที่ดำเนินงานด้านการคุ้มครองเด็กที่มีความเข้มแข็ง ทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนที่พร้อมให้ความร่วมมือในการชี้เป้าเฝ้าระวังในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546</p>
	<p>O6: กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ฉุกเฉิน กองทุนสามารถเข้าไปช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายได้เพิ่มมากขึ้น</p>

4. อุปสรรค (Threat)

อุปสรรค	<p>T1: หน่วยงานที่ทำงานด้านการคุ้มครองเด็กมีความหลากหลาย แต่ยังขาดการบูรณาการและเป้าหมายเชิงนโยบาย และการดำเนินงานที่สนับสนุนเป้าหมายเชิงนโยบายด้านการคุ้มครองเด็กร่วมกัน</p>
	<p>T2: สถานการณ์ปัญหาเด็กเป็นสภาพการณ์ที่มีความสลับซับซ้อนและรุนแรงเพิ่มขึ้น ตลอดจนสร้างผลกระทบในวงกว้าง ขณะที่กองทุนคุ้มครองเด็กเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขปัญหาเด็กทั้งระบบ แต่กลับได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมทั้งงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ</p>
	<p>T3: กลุ่มเป้าหมายในบางพื้นที่เป็นกลุ่มชาติพันธุ์อยู่ห่างไกล เดินทางลำบาก และยังใช้ภาษาในการสื่อสารเฉพาะตัว ยากต่อการสื่อสาร จึงจำเป็นต้องใช้ล่ามในการสื่อสาร</p>
	<p>T5: โครงการที่ขอรับการสนับสนุนมีขนาดเล็ก เน้นการแก้ไขปัญหาเฉพาะจุด ลักษณะการดำเนินงานเป็นไปตามศักยภาพของผู้ขอรับการสนับสนุน พร้อมทั้งขาดแนวทางเชิงนวัตกรรม อาทิ การเชื่อมโยงการทำงานระหว่างพื้นที่ หรือการเชื่อมโยงกิจกรรมไปสู่การคุ้มครองเด็กในมิติอื่นๆ ทำให้การจัดสรรงบประมาณกระจุกตัว ไม่สามารถสร้างความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในลักษณะผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเต็มที่</p>
	<p>T6: ผู้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนคุ้มครองเด็กยังขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนโครงการและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องในการขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ (การพิจารณาโครงการ ขั้นตอนการทำสัญญา เอกสารรายงานผลการดำเนินงาน)</p>



จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกองทุนคุ้มครองเด็ก (SWOT Analysis) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. จุดแข็ง (Strength) พบว่า กองทุนคุ้มครองเด็กมีส่วนสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายในการทำงานคุ้มครองเด็กในระดับพื้นที่เป็นจำนวนมาก สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย และการสนับสนุนงบประมาณของกองทุนคุ้มครองเด็กมีส่วนในการหนุนเสริม/สนับสนุนการทำงานเพื่อการคุ้มครองเด็กที่ระบบงบประมาณปกติไม่สามารถดำเนินการได้ ทำให้กลุ่มเป้าหมายเด็กได้รับการคุ้มครองเพิ่มขึ้น

2. จุดอ่อน (Weakness) พบว่า กองทุนคุ้มครองเด็กขาดการทำงานเชิงรุกที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัญหาเด็กในปัจจุบัน ขาดการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานการสร้างความเข้าใจเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อให้หน่วยงานชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานด้านการคุ้มครองเด็ก ขาดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนคุ้มครองเด็กทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ ความชำนาญ ในการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนคุ้มครองเด็ก รวมทั้งกองทุนคุ้มครองเด็กยังขาดบุคลากรในระดับจังหวัดที่ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะสำหรับกองทุนคุ้มครองเด็ก

3. โอกาส (Opportunity) พบว่า กองทุนคุ้มครองเด็กมีทุน ทรัพยากร และภาคีเครือข่ายที่ดำเนินงานด้านการคุ้มครองเด็กที่มีความเข้มแข็ง ทั้งหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนที่พร้อมให้ความร่วมมือในการเข้าไปเฝ้าระวังในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ในด้านนโยบายและเป้าหมายการทำงานของผู้บริหารกรมกิจการเด็กและเยาวชน (ดย.) มีความชัดเจน โดยเฉพาะการกระจายงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายเด็กในลักษณะต่างๆ

4. อุปสรรค (Threat) พบว่าสถานการณ์ปัญหาเด็กเป็นสภาพการณ์ที่มีความสลับซับซ้อนและรุนแรงเพิ่มขึ้น ตลอดจนสร้างผลกระทบในวงกว้าง ขณะที่กองทุนคุ้มครองเด็กเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขปัญหาเด็กทั้งระบบ กลับได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมทั้งงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ และผู้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนคุ้มครองเด็กยังขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนโครงการและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องในการขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ

ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกองทุนคุ้มครองเด็ก สามารถนำไปสู่การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2566



3.2 ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา

การดำเนินงานยุทธศาสตร์กองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2561 – 2565 (ฉบับทบทวน) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ 2565 ที่ผ่านมาได้ดำเนินการภายใต้ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ สนับสนุนให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการกองทุน และกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากร จำนวน 2 โครงการ ได้แก่

1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนยุทธศาสตร์กองทุนคุ้มครองเด็กระยะยาว (3 - 5 ปี) และจัดทำแผนปฏิบัติการ ปี 2566

2. โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาความรู้บุคลากร

ผลการดำเนินงานในโครงการดังกล่าว พบว่า บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกองทุน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การเงินงบประมาณ, ด้านการวิเคราะห์โครงการและการช่วยเหลือ, ด้านกระบวนการทำงาน, ด้านการติดตามประเมินผลและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และด้านกฎระเบียบหลักเกณฑ์ของกองทุนฯ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

จากการดำเนินการโครงการดังกล่าว ยังพบข้อเสนอแนะว่า กองทุนคุ้มครองเด็กควรดำเนินการ ดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุงคู่มือการดำเนินงานกองทุนให้เป็นปัจจุบัน
2. ควรมีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนคุ้มครองเด็กทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกปี



บทที่ 4

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี



ด้วยแผนยุทธศาสตร์กองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2566 - 2570 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ตลอดจนผลผลิตและผลลัพธ์ ไว้ดังนี้

ประเด็น	เนื้อหา
วิสัยทัศน์	กองทุนคุ้มครองเด็กเป็นกลไกสนับสนุนระบบการคุ้มครองเด็กทุกกลุ่มเป้าหมายในทุกระดับ
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนการมีส่วนร่วม ของหน่วยงาน องค์กร บุคคลแวดล้อมเด็กในการทำงานด้านการสงเคราะห์ ส่งเสริมความประพฤติ และคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก 2. สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครอบครัว ชุมชน และขยายปริมาณครอบครัวอุปถัมภ์ และผู้ดูแลเด็ก และอาสาสมัครให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและคุ้มครองเด็กในระยะยาว 3. ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนระบบการดำเนินงานด้านการคุ้มครองเด็กทั้งในระดับประเทศ จังหวัด และท้องถิ่น
เป้าประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. กระตุ้นให้หน่วยงาน องค์กร บุคคลแวดล้อมเด็กเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานคุ้มครองเด็กในระดับประเทศ จังหวัด และท้องถิ่น 2. เครือข่ายมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนระบบการคุ้มครองเด็ก โดยสร้างระบบการพัฒนาครอบครัว ครอบครัวอุปถัมภ์ ผู้ดูแลเด็กให้มีความรู้ความเข้าใจตามพัฒนาการช่วงวัยฯ 3. สนับสนุนให้ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกันกำหนดทิศทาง เป้าหมายการบริหารจัดการกองทุน รวมถึงการพัฒนากระบวนทัศน์เพื่อสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ 4. สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรผ่านการส่งเสริมและศักยภาพเจ้าหน้าที่บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงการใช้การติดตามและประเมินผลมาจัดการความรู้ภายในองค์กร
ยุทธศาสตร์	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานการคุ้มครองเด็กในระดับประเทศ จังหวัด และท้องถิ่น 2. พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย 3. พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ 4. ส่งเสริมและพัฒนารการเรียนรู้ภายในองค์กร



ผลผลิต	<ol style="list-style-type: none">1. จำนวนเงินที่ให้การสงเคราะห์แก่กลุ่มเป้าหมาย2. จำนวนเด็กและครอบครัวที่ได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ3. จำนวนเครือข่ายที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนคุ้มครองเด็ก4. การใช้จ่ายเงินของกองทุนเป็นไปตามแผนและเป้าหมาย
ผลลัพธ์	<ol style="list-style-type: none">1. เด็กกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ2. เกิดระบบคุ้มครองเด็กในลักษณะต่างๆ

สำหรับในเอกสารแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 จะกล่าวถึงยุทธศาสตร์กองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2566 - 2570 ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยมีเป้าประสงค์ คือ สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรผ่านการส่งเสริมและศักยภาพเจ้าหน้าที่บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงการใช้การติดตามและประเมินผลมาจัดการความรู้ภายในองค์กร

ทั้งนี้ กองทุนคุ้มครองเด็ก ได้กำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 ไว้ 1 กลยุทธ์ 1 โครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลยุทธ์	โครงการ
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากร	1. โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาความรู้บุคลากร (ดำเนินการ ปี 66 - 70)



แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570

ยุทธศาสตร์: ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ภายในองค์กร

กลยุทธ์	แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินการ					งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ
					66	67	68	69	70			
4.1 พัฒนา ศักยภาพบุคลากร (S4,S5,W5,W9 ,W10)	4.1.1 โครงการ เสริมสร้างศักยภาพ และพัฒนาความรู้ บุคลากร	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กองทุนคุ้มครองเด็ก ด้านการ ดำเนินงานกองทุนคุ้มครองเด็ก ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	บุคลากรส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคมีความ เข้าใจเกี่ยวกับระบบการ ทำงานของกองทุนฯ และสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. อนุมัติ 2. กำหนดหลักสูตร 3. ประชุมเชิงปฏิบัติการฯ 4. ทดสอบความรู้ความเข้าใจ งานกองทุนคุ้มครองเด็ก 5. ติดตามประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	ปี 66 - ปี 67 1,000,000.00 ปี 68 1,000,000.00 ปี 69 1,000,000.00 ปี 70 1,000,000.00	1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณตาม ผลผลิต (Output) : 80 ของกลุ่มเป้าหมายที่ เข้าร่วมโครงการ 2. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณตาม ผลลัพธ์ (Outcome) : กลุ่มเป้าหมายมีความ เข้าใจและปฏิบัติงาน กองทุนฯ ได้อย่าง ถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ	กคค.



แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2566

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ขั้นตอน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพบุคลากร							
1. โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาความรู้บุคลากร	เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร กองทุนคุ้มครองเด็ก ทั้ง ส่วนกลางและภูมิภาค	บุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการทำงานของกองทุนฯ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. กำหนดหลักสูตร 2. ขออนุมัติ 3. จัดอบรม ฯ ผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting 4. ติดตามประเมินผลฯ	ต.ค. - ธ.ค. 65 ต.ค. 65 - มี.ค. 66 มี.ค. - มิ.ย. 66 ก.ค. - ก.ย. 66	-	1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณตาม ผลผลิต (Output) : 80 ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ 2. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณตาม ผลลัพธ์ (Outcome) : กลุ่มเป้าหมายมีความเข้าใจและปฏิบัติงานกองทุนฯ ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	กคค.



แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570

กับ ยุทธศาสตร์กองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2566 - 2570

ยุทธศาสตร์กองทุนคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2566 - 2570

วิสัยทัศน์ : “กองทุนคุ้มครองเด็กเป็นกลไกสนับสนุนระบบคุ้มครองเด็กทุกกลุ่มเป้าหมายในทุกกระดับ”



ยุทธศาสตร์ที่ 1 สนับสนุนการส่งเสริมการดำเนินงานคุ้มครองเด็กระดับประเทศ จังหวัด และท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่าย



ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ



ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาเรียนรู้ภายในองค์กร

โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาความรู้บุคลากร