



## เอกสารวิชาการส่วนบุคคล

เรื่อง

แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม  
และความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 - 2571

โดย

นายรัชพล มณีเหล็ก

นักศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 17  
ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง แผนปฏิบัติการราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571)

โดย นายรัชพล มณีเหล็ก

อาจารย์ที่ปรึกษา นาวาอากาศเอกหญิง จุฬารัตน์ เพชรวิเศษ

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยภายใน (จุดแข็ง – จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส - ภัยคุกคาม) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571)
- เพื่อจัดทำข้อเสนอในการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติสำหรับหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

### ระเบียบวิธีการศึกษา

- การรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง **แผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 – 2571** เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยจะมีการศึกษา รวบรวมข้อมูลและการศึกษาเอกสารข้อมูลทุติยภูมิจากข้อมูลหลากหลายแหล่ง ทั้งการศึกษาค้นคว้าจาก หนังสือ วารสาร เอกสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามกรอบแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571)
- การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ใช้วิธีการตรวจสอบสภาวะแวดล้อม (Environment Scanning) โดยแบ่งเป็นการตรวจสอบสภาวะแวดล้อมภายในตามกรอบแนวคิดของ Mckinsey 7's

Framework (Structure Strategy Systems Style Staff Skills Shared Values) และการตรวจสอบสถานะแวดล้อมภายนอก ตามกรอบแนวคิดของ PESTEL (Political Economics Social Technology Environment Legal) เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรด้วยการวิเคราะห์ SWOT Analysis และกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรด้วยการใช้เทคนิค TOWS Matrix และจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 – 2571 ประกอบด้วย

- กำหนดเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END) ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ แผนที่ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด

- กำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ (WAYS) ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร

- กำหนดมาตรการ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS) ได้แก่ แผนงานโครงการ

### 3. การนำเสนอข้อมูล

จัดทำเป็นเอกสารวิชาการเพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานในสังคมสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

### ผลการศึกษา

ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่ามีตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติการ ที่มีความรุนแรงของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก แสดงถึงองค์กรมีจุดแข็งที่สอดคล้องกับโอกาส ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานควรเน้นการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ พัฒนาต่อยอดองค์กรให้มีมาตรฐาน มีความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญได้กลยุทธ์ออกมารวม 4 รูปแบบ ซึ่งเกิดจากการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายใน (Internal Factors) และปัจจัยภายนอก (External Factors) ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ SWOT และนำมาประกอบการจัดทำแผนให้เกิดทางเลือกเพื่อสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ทั้งกลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) โดยได้เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END) ที่เป็นวิสัยทัศน์ คือ “พัฒนาระบบงาน พม. เพื่อรองรับการสร้าง ความมั่นคงของประชาชน” และ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 :**

การพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เร่งรัดการจัดการสวัสดิภาพประชาชนอย่างยั่งยืน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 :**

การส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนทางสังคม เพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัย

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 :**

สังคมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 :**

มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูง ตามหลักธรรมาภิบาล

**ข้อเสนอแนะ**

การศึกษาในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ ดังนี้

1. การขับเคลื่อนจากนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง อีกทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกระดับให้ความสำคัญ โดยมุ่งเน้นการพัฒนานโยบายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมถึงยกระดับการให้บริการแก่ประชาชนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
2. ความร่วมมือของทุกภาคส่วนโดยเฉพาะ ทีม พม.หนึ่งเดียว เนื่องจากแผนปฏิบัติการครอบคลุมการดำเนินงานหลายกลุ่มเป้าหมาย ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ จึงต้องได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานของกระทรวงฯ
3. สร้างบรรยากาศการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร ให้บุคลากรในทุกระดับทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมมีส่วนร่วมในการผลักดันแผนปฏิบัติการฯ อย่างต่อเนื่อง
4. สร้างการเป็นหุ้นส่วนทางสังคม และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย
5. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ แบบ Realtime ควรมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและแบบ Realtime เพื่อให้ทราบประเด็นที่เป็นข้อจำกัด รวมถึงสามารถทบทวน เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ

## คำนำ

เอกสารวิชาการ “แผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567 - 2571)” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 17 ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย โดยผู้ศึกษาได้ตรวจสอบและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าแนวโน้มสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เรียกว่า BANI World เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ทั้งภายในและภายนอก และวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ด้วยเครื่องมือการวิเคราะห์ ได้แก่ 7s McKinsey Framework PESTEL SWOT Analysis และ TOWS Matrix เพื่อกำหนดเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (ENDs) กลยุทธ์ในการดำเนินงาน (WAYS) และมาตรการหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS) เพื่อกำหนดประเด็นที่สำคัญต่อการพัฒนาและมาตรการที่ควรดำเนินการ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ คณาจารย์และบุคลากรทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำในการจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้บริหารกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานนี้จะเป็นประโยชน์ต่อขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อไป

รัชพล มณีเหล็ก

นักศึกษาหลักสูตร นักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 17 รหัส 1726

## สารบัญ

บทคัดย่อ .....	ก
คำนำ .....	ง
สารบัญ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ฉ
สารบัญแผนภาพ .....	ช
<b>บทที่ 1    บทนำ</b>	
1.1    ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2    วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	3
1.3    ขอบเขตของการศึกษา .....	3
1.4    ระเบียบวิธีการศึกษา .....	4
1.5    ข้อจำกัดของการศึกษา .....	5
1.6    ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
<b>บทที่ 2    การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์</b>	
2.1    สภาวะแวดล้อมภายนอก .....	6
2.2    สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร .....	23
2.3    การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ .....	29
<b>บทที่ 3    แผนขององค์กร</b>	
3.1    ชื่อแผน .....	50
3.2    เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END) .....	50
3.3    แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) .....	52
3.4    แนวทางในการดำเนินการ (WAYS) .....	54
3.5    มาตรการ/เครื่องมือ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS) .....	61
3.6    กรอบความเชื่อมโยงของแผน .....	67
<b>บทที่ 4    ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์</b>	
ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนฯ ไปใช้ .....	68
<b>บรรณานุกรม</b>	
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b>	

## สารบัญตาราง

ตารางที่ 2 – 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้วย Mckensey 7’s Framework	31
ตารางที่ 2 – 2 สรุปผลการวิเคราะห์ PESTEL เพื่อหาโอกาสและภัยคุกคาม	36
ตารางที่ 2 – 3 การรวบรวมจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) ที่ได้จากการวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	39
ตารางที่ 2 – 4 การรวบรวมโอกาส (Opportunity) ภัยคุกคาม (Threats) ที่ได้จากการวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	40
ตารางที่ 2 – 5 สรุปค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายในตาม Mckensey 7’s Framework	43
ตารางที่ 2 – 6 สรุปค่าน้ำหนักของรายงานปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL	44
ตารางที่ 2 – 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาวะแวดล้อมภายในตาม Mckensey 7’s Framework	45
ตารางที่ 2 – 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL	46
ตารางที่ 2 – 9 สรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนักสภาวะแวดล้อมภายในตาม Mckensey 7’s Framework	47
ตารางที่ 2 – 10 สรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนักสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL	47
ตารางที่ 3 – 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) เป้าประสงค์ (Goals) ตัวชี้วัด (KPIs)	51
ตารางที่ 3 – 2 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	53
ตารางที่ 3 – 3 การวิเคราะห์แนวทางยุทธศาสตร์ด้วย TOWS Matrix	56
ตารางที่ 3 – 4 ความสัมพันธ์ของจุดแข็งและโอกาส จุดอ่อนและโอกาส จุดแข็งและภัยคุกคาม จุดอ่อนและภัยคุกคามในการกำหนดกลยุทธ์	57
ตารางที่ 3 – 5 สรุปเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและกลยุทธ์	59
ตารางที่ 3 – 6 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	61
ตารางที่ 3 – 7 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	63
ตารางที่ 3 – 8 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	64
ตารางที่ 3 – 9 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	65

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ 1 – 1 แนวโน้มการเกิดของประชากรไทย	2
แผนภาพที่ 2 -1 องค์ประกอบของมิติความมั่นคงของมนุษย์	10
แผนภาพที่ 2 – 2 จำนวนการเกิดของเด็กไทยและจำนวนประชากรไทย	12
แผนภาพที่ 2 – 3 แนวโน้มอายุคาดเฉลี่ย (Life Expectancy) ของประชากรไทย	12
แผนภาพที่ 2 – 4 โครงสร้างแบ่งส่วนราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	24
แผนภาพที่ 2 – 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้วยหลักการ Mckinsey 7’S Framework	29
แผนภาพที่ 2 – 6 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วยเทคนิค PESTEL	33
แผนภาพที่ 2 – 7 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Position) ของสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	49
แผนภาพที่ 3 – 1 กรอบความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567 – 2571)	67



# บทที่ 1

## บทนำ

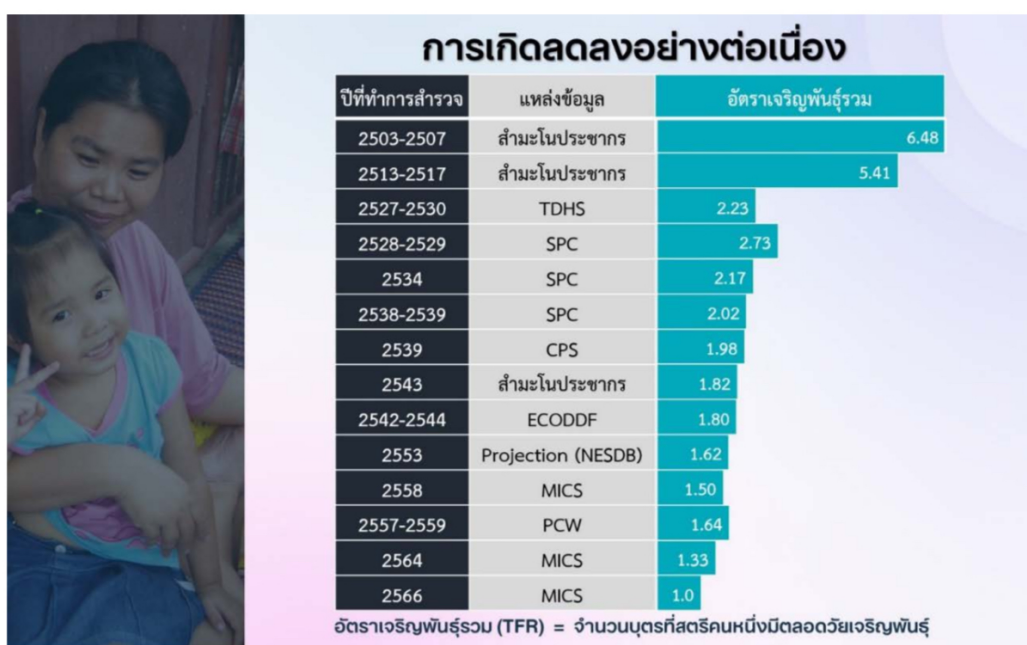
### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงมาเป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และรับผิดชอบการบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง พัฒนานโยบายและมาตรการด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง และนำนโยบายและมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนตามกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ พัฒนา ปรับปรุง และดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายในความรับผิดชอบ พัฒนาวิชาการและมาตรฐานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เฝ้าระวังติดตาม วิเคราะห์ คาดการณ์ เตือนภัย รายงานสถานการณ์ทางสังคมของประเทศ ในภาพรวม พัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกำกับ ติดตามผล และรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรการ รวมทั้งการช่วยเหลือ และคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และบริหารจัดการกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการ รับเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกระทรวง และให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง จัดสรรและบริหารทรัพยากร บริหารงานบุคคล งบประมาณ การเงิน การบัญชี และการตรวจสอบของกระทรวง และสำนักงานปลัดกระทรวง พัฒนาและจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลกลางของกระทรวง เพื่อสนับสนุนการบริหารงานของกระทรวง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลของกระทรวงและ การให้บริการแก่หน่วยงานของรัฐและประชาชน รวมถึงพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของกระทรวง และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวง ให้บรรลุ เป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจที่กำหนดไว้

ประกอบกับสถานการณ์โลกมีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า VUCA World จนปัจจุบันนำมาสู่ BANI World ยิ่งเป็นปัจจัยเร่งต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ ประเทศไทยในปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบพลิกโฉมในหลายมิติ รวมถึงวิกฤตจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรอันเกิดจาก

ภาวะการเกิดลดลงสู่ระดับต่ำมาก จนจำนวนประชากรในวัยเด็กและวัยทำงานลดลงมาก และจำนวนประชากรรวมของประเทศไทยมีแนวโน้มลดลง ทั้งนี้จากการคาดประมาณประชากรโดยวิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าหากภาวะการเกิดยังอยู่ในระดับต่ำเช่นปัจจุบัน คาดว่าประชากรไทยอาจจะลดจาก 66.05 ล้านคนในปัจจุบันเหลือเพียงประมาณ 58.26 ล้านคน ในอีก 25 ปีข้างหน้า ไม่เพียงจำนวนประชากรเท่านั้นที่เป็นประเด็นท้าทาย แต่คุณภาพและผลิตภาพของประชากรที่ยังอยู่ในระดับต่ำก็ยิ่งทำให้ความท้าทายทวีคูณมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยแบบสุดยอดอย่างรวดเร็วและเร่งขึ้น จากการที่ประชากรรุ่นสีนามิที่เป็นรุ่นที่เกิดมามากกว่าล้านคนต่อปี ซึ่งขณะนี้อยู่ในช่วงอายุราว 40 ปี ขึ้นไป กลายเป็นคลื่นประชากรลูกใหญ่ที่กำลังถาโถมเข้าสู่วัยสูงอายุ วิกฤตประชากรดังกล่าวจะทำให้โอกาสที่ประเทศจะก้าวจากกับดักรายได้ปานกลางเป็นไปได้อย่างเพราะตลาดเล็กลง ผู้ผลิตและผู้บริโภคน้อยลงมาก ทั้งยังอาจนำไปสู่การถดถอยลงของการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม จะส่งผลสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของประชากรไทย ประเด็นนี้จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญที่ต้องหาประเด็นเร่งด่วนในการรับมือทันที

แผนภาพที่ 1 – 1 แนวโน้มการเกิดของประชากรไทย



ที่มา : ข้อเสนอเชิงนโยบายวิกฤตประชากรและสังคมสูงวัย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงควรให้ความสำคัญในการวางแผนและจัดยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม (Strategy Unit) การวิเคราะห์ข้อมูลและเฝ้าระวังสถานการณ์ทางสังคม (Intelligence Unit) ที่มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง

โดยนอกเหนือจากการเพิ่มภารกิจขับเคลื่อนงานระดับมหภาค ทั้งการกำหนดทิศทางการพัฒนาสังคมของประเทศ และระดับภูมิภาค การประสานหน่วยงานภายในและนอกประเทศเพื่อเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคม ที่มุ่งเน้นการทำงานของหน่วยงาน และกำหนดบทบาทให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ครอบคลุมด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการองค์กรที่ทันสมัย มีความคล่องตัวแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาไปสู่การมีแนวทางในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้มีความชัดเจนของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายในระยะต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยภายใน (จุดแข็ง – จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส - ภัยคุกคาม) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571)
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอในการนำแผนปฏิบัติราชการไปสู่การปฏิบัติสำหรับหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การจัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571) มีขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การจัดทำแผนปฏิบัติราชการฉบับนี้ ใช้ข้อมูลในการศึกษาจากการวิเคราะห์สังเคราะห์ และเชื่อมโยงข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พ.ศ. 2566 - 2570)

### 2. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้เวลาในการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ ในช่วงเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2567

### 3. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานระดับกองในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย กองกลาง กองกฎหมาย กองการต่างประเทศ กองตรวจราชการ กองต่อต้านการค้ามนุษย์ กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กองพัฒนานโยบายและนวัตกรรมทางสังคม กองมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันพระประชาบดี กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มตรวจสอบภายใน

## 1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา

### 1. การรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง **แผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 – 2571** เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยจะมีการศึกษา รวบรวมข้อมูลและการศึกษาเอกสารข้อมูลทุติยภูมิจากข้อมูลหลากหลายแหล่ง ทั้งการศึกษาค้นคว้าจาก หนังสือ วารสาร เอกสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามกรอบแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571)

### 2. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ใช้วิธีการตรวจสอบสภาวะแวดล้อม (Environment Scanning) โดยแบ่งเป็นการตรวจสอบสภาวะแวดล้อมภายในตามกรอบแนวคิดของ Mckinsey 7's Framework (Structure Strategy Systems Style Staff Skills Shared Values) และการตรวจสอบสภาวะแวดล้อมภายนอก ตามกรอบแนวคิดของ PESTEL (Political Economics Social Technology Environment Legal) เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรด้วยการวิเคราะห์ SWOT Analysis และกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรด้วยการใช้เทคนิค TOWS Matrix และจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 – 2571 ประกอบด้วย

- กำหนดเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END) ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ แผนที่ยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด

- กำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ (WAYS) ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร

- กำหนดมาตรการ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS) ได้แก่ แผนงานโครงการ

### 3. การนำเสนอข้อมูล

จัดทำเป็นเอกสารวิชาการเพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อผู้บริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานในสังคมสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

## 1.5 ข้อจำกัดของการศึกษา

1. ข้อจำกัดด้านระยะเวลา เนื่องจากการศึกษาดังกล่าวเป็นการศึกษาตามกระบวนการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน ซึ่งมีกรอบแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ในบางครั้งอาจทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามห้วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานให้ไม่สามารถจัดเก็บข้อมูลได้ในบางประเด็น

2. ข้อจำกัดด้านข้อมูล เนื่องจากการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่มีความหลากหลาย หน่วยงานอาจมีข้อจำกัดในเรื่องของลักษณะของข้อมูลที่จะได้รับซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน หรือมีมิติของข้อมูลที่มีความหลากหลาย ซึ่งอาจจะยากต่อการประมวลผลได้

3. ข้อจำกัดของผู้ศึกษาเอง ที่ต้องได้รับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ที่หลากหลายภารกิจ อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาที่อาจทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน หรือมีระยะเวลาในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ไม่เต็มศักยภาพ

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. รับทราบสภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยภายใน (จุดแข็ง – จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส - ภัยคุกคาม) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. มีแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571)

3. มีแนวทางในการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติสำหรับหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

## บทที่ 2

### การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์

#### 2.1 สภาวะแวดล้อมภายนอก

##### 2.1.1 สถานการณ์ความมั่นคงของมนุษย์ในบริบทโลก

โลกในปัจจุบันกำลังเดินไปข้างหน้าอย่างรวดเร็วพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ ไม่แปลกที่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในเชิงบวกและก่อให้เกิดความสั่นคลอนของความมั่นคงไปพร้อม ๆ กันเปรียบเสมือนกับดาบสองคม รายงาน Global Trends 2040: A More Contested World (2021) โดย The National Intelligence Council, สหรัฐอเมริกา ได้ตีแผ่แนวคิดและการคาดการณ์อนาคตภัยคุกคามความมั่นคง พร้อมบทวิเคราะห์ให้คิดต่อไปว่าประเทศไทยและคนไทยควรต้องเตรียมการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

ในห้วงที่ผ่านมา สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้โลกได้ตระหนักรู้ถึงความเปราะบางและความเสี่ยงต่าง ๆ ที่ตามมาอย่างใกล้ชิดเปรียบเทียบเสมือนเงาตามตัวของความเชื่อมโยงกันอย่างแนบแน่นของสังคมมนุษย์ ในอนาคตข้างหน้าโลกอาจต้องเจอกับความท้าทายที่รุนแรงและส่งผลกระทบต่ออีกนัยหนึ่งเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่โรคระบาด การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ ไปจนถึงการ disrupt ของเทคโนโลยีใหม่ ๆ และวิกฤติทางเศรษฐกิจ ความท้าทายเหล่านี้จะเป็นบททดสอบความสามารถในการปรับตัวของสังคม ประเทศ และระบบระหว่างประเทศอยู่เรื่อย ๆ และบ่อยครั้งอาจรุนแรงเกินกว่าความสามารถในการรับมือของระบบและสถาบันต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ภาพกลาง ๆ ของความไม่สมดุลระหว่างความท้าทายในปัจจุบันและอนาคตกับความสามารถของสถาบันและระบบต่าง ๆ ในการรับมือดังกล่าว มีที่ท่าที่จะเติบโตและชัดเจนขึ้น และอาจส่งผลให้เกิดการยกระดับการแข่งขันในทุก ๆ ระดับ **ตลอดจน**ในโลกที่มีการแข่งขันมากขึ้น สังคมต่าง ๆ อาจมีรอยร้าวมากขึ้น เนื่องจากผู้คนต่างค้นหาความมั่นคงของตนบนพื้นฐานของอัตลักษณ์ที่วิวัฒนาการขึ้นใหม่ รัฐต่าง ๆ จะพบกับความยุ่งยากมากขึ้นในการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้คนในสังคมที่มีความเป็นเมืองมากขึ้น มีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น และมีอำนาจมากขึ้นผ่านพลังของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ลดทอนความสำคัญของสถาบันและระบบดั้งเดิมลง รวมถึงระบบระหว่างประเทศที่จะมีการแข่งขันกันมากขึ้นซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการทะยานขึ้นสู่อำนาจของประเทศมหาอำนาจหลายประเทศ ตลอดจนความเสี่ยงของการเกิดความขัดแย้งเมื่อตัวแสดงที่เป็นรัฐและไม่ใช่อำนาจรัฐต่างมุ่งที่จะแสวงหาประโยชน์จากแหล่งพลังงานใหม่ จนก่อให้เกิดการสឹกร่อนของปทัสถาน

และสถาบันที่เคยสร้างความมั่นคงให้แก่โลกในอดีต พลวัตเหล่านี้ไม่สามารถแก้ไขได้อย่างถาวร และเป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นจริงในอนาคตอันไม่ไกลนัก แต่ฉากทัศน์ที่เป็นไปได้สำหรับโลกในอนาคตที่ประกอบไปด้วยการฟื้นคืนชีพของประชาธิปไตย การเปลี่ยนแปลงของความร่วมมือระหว่างประเทศ อันเกิดจากการมีภัยคุกคามร่วมกัน อย่างไรก็ตามทั้งหมดทั้งมวลนี้ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้คนในสังคม รัฐ และบรรดารัฐทั้งหลาย ที่จะเลือกหนทางในการเดินทางเข้าสู่โลกแห่งอนาคตเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อโลกที่เต็มไปด้วยความท้าทายที่เปลี่ยนไป

จากการทบทวนรายงาน Global Trends 2040: A More Contested World (2021) โดย The National Intelligence Council, สหรัฐอเมริกา ได้มีการสรุปสาระสำคัญของสถานการณ์ความมั่นคงของโลกในอนาคตไว้ 4 ประการ ได้แก่

**1) ความท้าทายระดับโลก** โลกในปัจจุบันและอนาคตจะตกอยู่ในสถานะของการรับพิศชอบร่วมกัน หรือกล่าวได้ว่า รัฐและประชากรของรัฐทั้งหมดเป็นส่วนหนึ่งของภัยคุกคามร่วมกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นภัยคุกคามที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ โรคระบาด วิกฤติการณ์ทางการเงิน ตลอดจนการ disrupt ของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ปราบกฏการณ์ดังกล่าวนับได้ว่าเป็นที่ประจักษ์ชัดทั้งในมิติของความถี่และความรุนแรงของปัญหาในทุก ๆ มุมโลก บ่อยครั้งปรากฏการณ์นี้ได้ทำให้เกิดความสั่นคลอนในวงกว้างไม่ว่าต้นกำเนิดของปัญหาจะเกิดขึ้นที่ใดผ่านความเชื่อมโยงของโลกที่นับวันจะมีแต่แนบแน่นกันมากยิ่งขึ้น การระบาดของโรคโควิด-19 เป็นตัวอย่างสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงภัยคุกคามระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อมวลมนุษยชาติในทุกมุมของโลกนับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่สอง ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในขณะที่ภัยคุกคามจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ มีโอกาสสูงที่จะกระตุ้นให้เกิดปัญหาความมั่นคงทางอาหารและน้ำในประเทศยากจน นำไปสู่การโยกย้ายถิ่นฐาน ปัญหาด้านสุขภาพ และการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ เทคโนโลยีสมัยใหม่จะกระจายตัวไปได้กว้างขึ้นและเร็วขึ้น ส่งผลกระทบต่ออาชีพและการมีงานทำ อุตสาหกรรม อำนาจของรัฐ ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในภาพรวม ปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นมีแนวโน้มที่จะมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันและส่งผลกระทบต่อกันเป็นลูกโซ่ ดังนั้น ความมั่นคงของรัฐจึงไม่สามารถจำกัดอยู่ที่ความมั่นคงทางทหารอีกต่อไป แต่รัฐจะต้องมีความสามารถในการทนทานรับมือ และปรับตัวเข้ากับปัญหาความท้าทายระดับโลกต่าง ๆ ที่รัฐแต่ละรัฐเป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบร่วมกัน

**2) ความแตกแยก** ส่วนหนึ่งของความท้าทายในการรับมือกับความท้าทายระดับโลกที่กล่าวไปข้างต้น เกิดขึ้นจากการขยายตัวของความแตกแยกหรือช่องว่างที่เกิดขึ้นภายในสังคม รัฐ และระบบระหว่างประเทศ ในขณะที่โลกของเราได้เติบโตและพัฒนาอย่างรวดเร็วผ่านเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การค้าระหว่างประเทศ และการเคลื่อนไหวของผู้คน

อย่างเสรี ก่อให้เกิดเป็นความย้อนแย้งที่สำคัญที่ความเชื่อมโยงเหล่านี้ได้สร้างความแตกแยกระหว่างผู้คนและรัฐไปพร้อม ๆ กัน สภาวะที่มีความเชื่อมโยงระดับสูงของข้อมูล การเติบโตของเมือง และเศรษฐกิจที่มีความเป็นอิสระต่อกัน ส่งผลให้แทบทุกมิติของมนุษย์มีความเชื่อมต่อตลอดเวลา Internet of Things ได้รับการคาดการณ์ว่าจะมีอุปกรณ์เพิ่มขึ้นถึง 64,000 ล้านเครื่องภายในปี 2025 และจะสามารถเพิ่มขึ้นได้ถึงหลักล้านล้านเครื่องในปี 2040 แน่นนอนว่าความเชื่อมต่ออย่างแนบแน่นดังกล่าวจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตโดยทั่วไป อย่างไรก็ตาม ภูมิทัศน์ในลักษณะนี้อาจมีข้อเสียที่ยิ่งใหญ่ โดยเฉพาะการก่อให้เกิดความตึงเครียดในทุก ๆ ระดับ นับตั้งแต่ภายในสังคม ที่แบ่งแยกกันผ่านคุณค่าและอัตลักษณ์ที่ยึดถือแตกต่างกัน ไปจนถึงการดำเนินการของรัฐในการควบคุมกิจกรรมดิจิทัลต่าง ๆ ของประชาชน จึงเป็นที่คาดการณ์ได้ว่าความแตกแยกระหว่างเชื้อชาติ วัฒนธรรม และอุดมการณ์ทางการเมืองจะมีมากขึ้น ท่ามกลางความหลากหลายและเอื้อต่อของข้อมูล ผู้คนจะเลือกที่จะซึมซับข้อมูลที่ได้รับการเสนอแนะและแบ่งปันโดยคนที่เชื่อในชุดข้อมูลเดียวกันเท่านั้น ความเป็นโลกาภิวัตน์จะยังคงอยู่แต่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบผ่านโครงข่ายทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงและมีความหลากหลายมากขึ้น โลกในอนาคตจึงกล่าวได้ว่า เป็นโลกที่มี “ความแนบแน่นแต่แยกห่างจากกัน” ไปพร้อม ๆ กัน

**3) การสูญเสียดุลยภาพ** การเติบโตของความท้าทายข้ามชาติต่าง ๆ และการเกิดขึ้นของความแตกแยก ดังที่ได้กล่าวไป จะทำให้ความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของระบบ โครงสร้าง ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ไม่เพียงพอต่อการรับมือ จนก่อให้เกิดการสูญเสียดุลยภาพระหว่างความท้าทายและศักยภาพในการรับมือระบบระหว่างประเทศต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นองค์การระหว่างประเทศ กลุ่มประเทศพันธมิตร กฎระเบียบและข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจนปทัสถานระหว่างประเทศ ไม่ได้ถูกออกแบบให้มีความสามารถที่จะรับมือกับปัญหาความท้าทายระดับโลกที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งความท้าทายที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชน ปัญหาการระบาดของโรคโควิด-19 แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความเปราะบางของความร่วมมือระหว่างประเทศ ในการรับมือกับวิกฤติการณ์ทางสุขภาพ และการไม่สอดคล้องกันระหว่างคุณสมบัติและศักยภาพของสถาบันต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ งบประมาณที่มี และความท้าทายที่กำลังประสบสถานะเช่นนี้สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะก่อให้เกิดการขยายตัวของช่องว่างระหว่างความต้องการของประชาชนกับความสามารถของรัฐและเอกชนในการตอบสนองต่อความต้องการ ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจและการออกมาเรียกร้องให้รัฐตอบสนองต่อความต้องการที่มีมากขึ้นและหลากหลายมากขึ้นของประชาชน รัฐบาลที่มีสามารถปรับตัวและพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นได้อาจสูญเสียศรัทธาจากประชาชน จนอาจนำไปสู่ความขัดแย้งและความยากลำบากในการหาข้อสรุปร่วมกันระหว่างประชาชนกับรัฐ

**4) การปรับตัว** สาระสำคัญสุดท้ายของสถานการณ์ความมั่นคงในอนาคต คือ การปรับตัว ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำสำหรับตัวแสดงทุกระดับในการรับมือกับความท้าทายในอนาคต



ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ เมื่อโลกประสบกับภัยคุกคามระดับโลก สถานการณ์จะบีบบังคับให้ทุกรัฐและสังคมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อรับมือกับปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการอย่างเรียบง่ายและประหยัดที่สุด ไปจนถึงการสร้างโครงสร้างขนาดใหญ่ที่ใช้เงินลงทุนจำนวนมหาศาลเพื่อรับมือกับปัญหา สุดแต่รัฐใดจะดำเนินการแบบใดและจะมีศักยภาพในการดำเนินการแบบใด การเปลี่ยนแปลงของสัดส่วนประชากรที่หลายประเทศทั่วโลกจะต้องพบเจอกับสังคมผู้สูงอายุ จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปภายใต้รูปแบบสัดส่วนประชากรใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ยุทธศาสตร์ใหม่อาจถูกนำมาปรับใช้ เช่น การเปลี่ยนแปลงการรูปแบบการผลิตให้มีการใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงานมากขึ้น หรือการพิจารณาให้มีการย้ายถิ่นฐานเข้าประเทศมากยิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มเติมแรงงาน เทคโนโลยีจะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดข้อได้เปรียบในการปรับตัว ยกตัวอย่างเช่น หากประเทศใดสามารถใช้ประโยชน์จาก AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็อาจสามารถขยายโอกาสทางเศรษฐกิจ และส่งผลให้รัฐบาลสามารถสร้างสินค้าและบริการสาธารณะมาตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้น ในมิติของประเทศกำลังพัฒนา เทคโนโลยีเหล่านี้อาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการหลีกเลี่ยงกับดักรายได้ปานกลาง อย่างไรก็ตาม ประโยชน์ของเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่าง AI เป็นที่คาดการณ์ได้ว่าอาจไม่สามารถกระจายไปได้อย่างทั่วถึงทุกมุมโลกและสังคม และอาจส่งผลให้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทวีความรุนแรงมากขึ้นทั้งภายในรัฐและระหว่างรัฐ

### 2.1.2 สถานการณ์ความมั่นคงของมนุษย์ในประเทศไทย

ดัชนีความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security Index) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงของมนุษย์ในเบื้องต้นเป็นแนวทางตามโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme – UNDP) ที่กำหนดองค์ประกอบความมั่นคงของมนุษย์ไว้ 7 มิติ ได้แก่ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางอาหาร ความมั่นคงทางสุขภาพ ความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงส่วนบุคคล ความมั่นคงของชุมชน และความมั่นคงทางการเมือง ต่อมากระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ทำการศึกษาดัชนีความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย พิจารณาทั้งในมิติคุณภาพชีวิตและมิติภัยคุกคามและกำหนดตัวชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านความรอดพ้นจากความต้องการ (Freedom from want) มีโอกาสที่เท่าเทียม (Equal opportunities) และความรอดพ้นจากความกลัว (Freedom from fear) แต่การจัดทำข้อมูลมีข้อจำกัดในตัวชี้วัดบางตัวหาข้อมูลไม่ได้ จึงจำเป็นต้องนำตัวชี้วัดอื่นที่มีข้อมูลมาทดแทนและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและบริบทของสังคมไทย อีกทั้งมิติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550 ลงมติประเด็นหนึ่งว่า

“นอกเหนือจากตัวชี้วัดที่ได้นำมาดำเนินการในครั้งนี้อันแล้ว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรพิจารณากำหนดตัวชี้วัดอื่นๆ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของประเทศไทยเองเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากตัวชี้วัดบางตัวอาจไม่สามารถสะท้อนข้อเท็จจริงของสังคมไทย และอาจมีจำนวนตัวชี้วัดที่น้อยเกินไป เช่น ตัวชี้วัดด้านสังคมและวัฒนธรรม สิทธิและความเป็นธรรม เป็นต้น”

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ศึกษาและกำหนดองค์ประกอบความมั่นคงของมนุษย์ไว้ 12 มิติ คือ

แผนภาพ 2 – 1 องค์ประกอบของมิติความมั่นคงของมนุษย์



รวมทั้งได้ให้ความหมาย ความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) หมายถึง การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

นอกจากนี้ สถานการณ์ความมั่นคงของมนุษย์ประเทศไทยปี 2565 ในภาพรวมประเทศได้ประเมินค่าดัชนีความมั่นคงของมนุษย์ 12 มิติ 40 ตัวชี้วัด พบว่า ค่าดัชนีความมั่นคงของมนุษย์ประเทศไทยปี 2565 มีค่าเท่ากับ 69.63 และเมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติที่มีค่าดัชนีสูงที่สุด คือ มิติสุขภาพ 70.44 รองลงมาคือ มิติชุมชนและการสนับสนุนทางสังคม 70.40 มิติศาสนาและวัฒนธรรม 70.39 มิติการมีงานทำและรายได้ 70.33 มิติที่อยู่อาศัย 70.33 มิติสิทธิและความเป็นธรรม 70.23 มิติความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 70.06 มิติการเมือง 70.06 มิติอาหาร 69.99 มิติครอบครัว 69.85 มิติการศึกษา 69.82 และมิติสิ่งแวดล้อมทรัพยากร/พลังงาน 69.78 ตามลำดับ หากพิจารณา

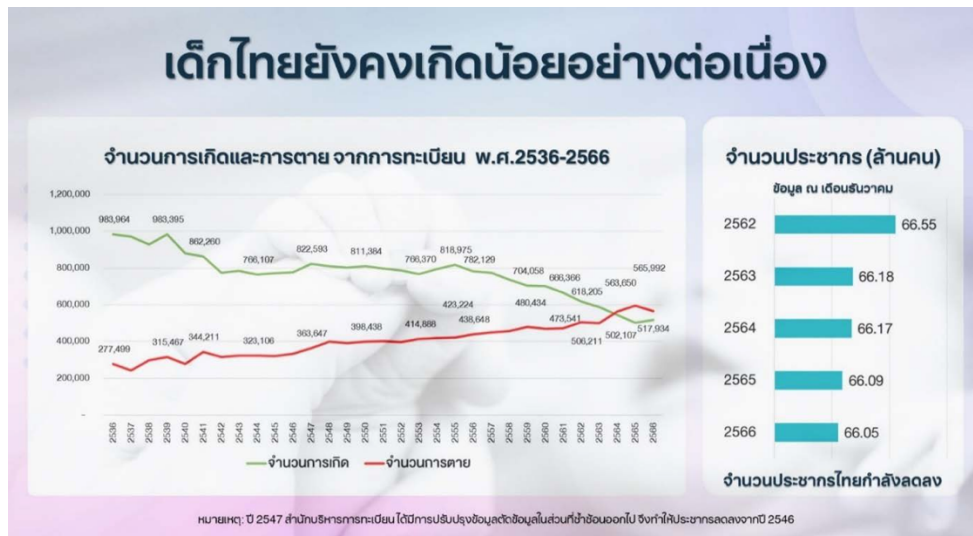
เปรียบเทียบสถานการณ์ความมั่นคงของมนุษย์ในปี 2564 และปี 2565 พบว่าในภาพรวมดัชนีความมั่นคงของมนุษย์มีค่าลดลงจาก 69.74 ในปี 2564 เป็น 69.63 ในปี 2565 เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า ดัชนีที่มีค่าเพิ่มขึ้น ได้แก่ มิติที่อยู่อาศัย จาก 70.26 เพิ่มขึ้นเป็น 70.33 มิติสุขภาพ จาก 70.32 เพิ่มขึ้นเป็น 70.44 มิติการมีงานทำและรายได้จาก 69.89 เพิ่มขึ้นเป็น 70.33 มิติศาสนาและวัฒนธรรม จาก 70.38 เพิ่มขึ้นเป็น 70.39 มิติความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จาก 69.97 เพิ่มขึ้นเป็น 70.06 และมิติสิ่งแวดล้อมทรัพยากร/พลังงาน จาก 69.57 เพิ่มขึ้นเป็น 69.78 อย่างไรก็ตาม ดัชนีที่มีค่าลดลง ได้แก่ มิติอาหาร มิติการศึกษา มิติชุมชนและการสนับสนุนทางสังคม และมิติสิทธิและความเป็นธรรม หากดัชนีความมั่นคงของมนุษย์สามารถสะท้อนให้เห็นถึงสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ สามารถอนุมานได้ว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ส่งผลให้ความมั่นคงของมนุษย์ในมิติเหล่านี้ลดลง อาจมีสาเหตุมาจากข้อจำกัดในการบริหารจัดการและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างความมั่นคงในมิติดังกล่าวเพิ่มขึ้น การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของค่าดัชนีความมั่นคงของมนุษย์ในแต่ละมิติ ย่อมมีผลต่อสถานการณ์ความมั่นคงในภาพรวม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาแนวทางเสริมความมั่นคงของมนุษย์ในมิติที่ลดลงในขณะเดียวกันก็ไม่ละเลยความมั่นคงของมนุษย์ในมิติอื่น ๆ

### 2.1.3 สถานการณ์ ประเด็นท้าทายและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

ประเทศไทยในปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบพลิกโฉมในหลายมิติ การเปลี่ยนแปลงทางประชากรเป็นมิติหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพชีวิตของประชากรและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศ ทั้งนี้ประเทศไทยได้เปลี่ยนจากสังคมเยาว์วัย เป็นสังคมสูงวัยแบบสมบูรณ์โดยใช้เวลาเพียงแค่ 6 ทศวรรษ โดยมีสาเหตุเนื่องมาจากการเปลี่ยนผ่านของกระบวนการทางประชากรที่สำคัญ คือ การลดระดับทั้งการเกิดหรือภาวะเจริญพันธุ์ และภาวะการณัตย ดังนี้

1) **เกิดน้อยลง** ระดับเจริญพันธุ์หรือการเกิดลดลงอย่างรวดเร็วมากในช่วง 5 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากอัตราเจริญพันธุ์รวม (Total Fertility Rate) หรือจากจำนวนบุตรโดยเฉลี่ยที่สตรีคนหนึ่งมีตลอดวัยเจริญพันธุ์ พบว่าจำนวนบุตรโดยเฉลี่ยได้ลดลงมาเป็นลำดับจากประมาณ 6 คน ต่อสตรี 1 คน ในปี พ.ศ. 2503 - 2507 เหลือน้อยกว่า 2 คนต่อสตรี 1 คน ในปี พ.ศ. 2539 และยังคงมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จนในปี พ.ศ. 2565 เหลือจำนวนบุตรโดยเฉลี่ยเพียงประมาณ 1 คนต่อ สตรี 1 คน โดยมีความแตกต่างกันระหว่างเขตเมืองและเขตชนบท คือ ในเขตเมืองอัตราการเจริญพันธุ์รวมเหลือเพียง 0.9 คน ต่อสตรี 1 คน และในเขตชนบท 1.2 คนต่อสตรี 1 คน ภาวะเจริญพันธุ์ระดับดังกล่าวถือว่าเป็นระดับที่ต่ำมาก (Ultra-low Fertility) ทั้งยังอยู่ในระดับต่ำกว่าประเทศเอเชียที่พัฒนาแล้ว เช่น ญี่ปุ่น (1.3 คน ต่อสตรี 1 คน ในปี 2565) และประเทศเกาหลีใต้ (0.78 คน ต่อสตรี 1 คน ในปี 2565)

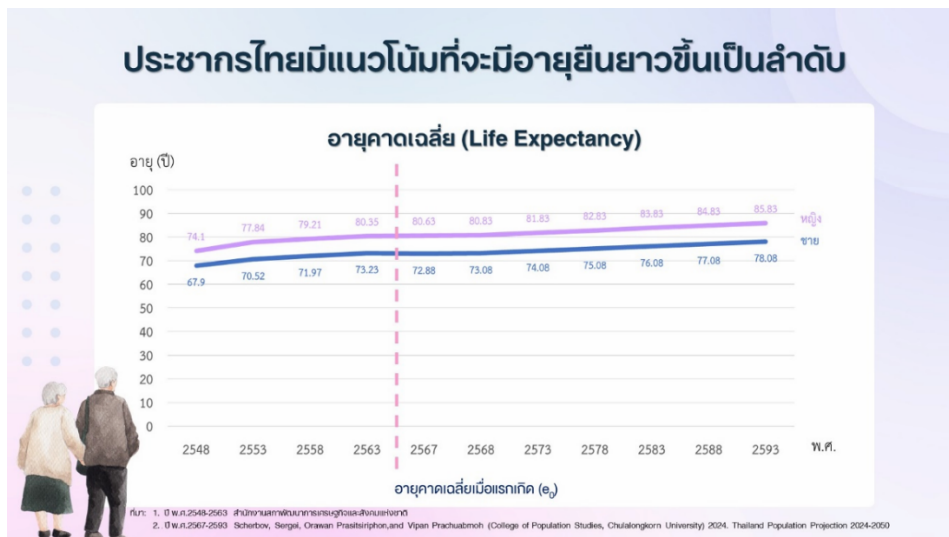
แผนภาพ 2 - 2 จำนวนการเกิดของเด็กไทยและจำนวนประชากรไทย



ที่มา : ข้อเสนอเชิงนโยบายวิฤตประชากรและสังคมสูงวัย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2) **อายุยืนขึ้น** หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมาภาวะการตายของไทยได้เริ่มลดลง จากการปฏิรูประบบสาธารณสุขรวมทั้งการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์จากประเทศที่พัฒนาแล้วมาใช้ ทำให้ภาวะการตายในประชากรวัยเด็ก (อายุ 0 - 14 ปี) ลดลงเป็นลำดับ ต่อมาได้ส่งผลให้ภาวะการตายในประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15 - 59 ปี) ลดลง ส่งผลให้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้นเป็นลำดับ ในปี พ.ศ. 2567 คาดกันว่าประชากรไทยมีอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดประมาณ 76 ปี โดยผู้ชายมีอายุคาดเฉลี่ยประมาณ 73 ปี และผู้หญิงมีอายุคาดเฉลี่ยประมาณ 80 ปี

แผนภาพที่ 2 - 3 แนวโน้มอายุคาดเฉลี่ย (Life Expectancy) ของประชากรไทย



ที่มา : ข้อเสนอเชิงนโยบายวิฤตประชากรและสังคมสูงวัย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

**3) จำนวนประชากรไทยกำลังลดลง** การที่ภาวะเจริญพันธุ์ลดลงอย่างต่อเนื่องจนสู่ระดับต่ำมากส่งผลให้จำนวนการเกิดน้อยกว่าจำนวนการตาย ทำให้ประชากรไทยเริ่มลดจำนวนลง โดยประชากรไทยได้ลดจำนวนลงจาก 66.55 ล้านคน เมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2562 เหลือเพียง 66.05 ล้านคน เมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2566 นอกจากนี้ การก้าวสู่สังคมสูงวัยแบบสุดยอดด้วยความเร็วสูงขึ้น การลดลงของภาวะเจริญพันธุ์สู่ระดับที่ต่ำมาก ยังเป็นปัจจัยเร่งให้สังคมไทยเป็นสังคมสูงวัยแบบสุดยอด (Super Aged Society) รวดเร็วยิ่งขึ้น เนื่องด้วยจำนวนและสัดส่วนของประชากรในวัยเด็กและวัยทำงาน (Working or labor force age group) ลดลงมาก ในขณะที่กลุ่มประชากรสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) กำลังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วมากทั้งจำนวนและสัดส่วน นอกจากนั้นแล้วคลื่นมนุษย์ลูกใหญ่กำลังถาโถมอย่างรวดเร็วและรุนแรง คือ ประชากรรุ่นสีนามที่กำลังเคลื่อนสู่วัยสูงอายุ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรในวัยทำงานตอนปลายที่มีอายุตั้งแต่ 41 - 59 ปีขึ้นไป มีจำนวนรวมทั้งหมดกว่า 19.25 ล้านคน (เป็นรุ่นที่เกิดมามากกว่าล้านคนต่อปีในระหว่างปี พ.ศ. 2506 - 2526 ซึ่งรุ่นแรกได้เริ่มเป็นผู้สูงอายุแล้วตั้งแต่ปี พ.ศ. 2566) เนื่องจากภาวะเจริญพันธุ์ของไทยในช่วงนั้นยังอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ประชากรในรุ่นนี้ยังเกิดมาในช่วงที่ภาวะการณตายได้เริ่มลดต่ำลง จึงทำให้มีแนวโน้มสูงที่จะมีอายุยืนยาวจนเป็นผู้สูงอายุในอนาคตอันใกล้ เป็นคลื่นมนุษย์ขนาดมหึมาที่กำลังเข้ามาสมทบกลุ่มประชากรวัยสูงอายุที่มีจำนวนและสัดส่วนมากอยู่แล้วให้เพิ่มขึ้นด้วยความเร่งและเร็วสูงขึ้นไปมาก จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า กว่าร้อยละ 90 ของประชากรในรุ่นนี้จะมีโอกาสอยู่รอดไปจนอายุ 60 ปี ในช่วง 5 ปีข้างหน้าผู้ที่จะมีอายุ 60 ปีจะมีประมาณเกือบ 1 ล้านคนต่อปี และจะคงอยู่ในปริมาณนี้ไปอีกราว 20 ปี ประกอบกับประชากรกลุ่มเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะมีอายุยืนยาว จึงส่งผลให้อัตราการเป็นสังคมสูงวัยแบบสุดยอดเร่งเร็วขึ้น กลายเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประชากรสูงอายุ ในอีก 20 ปีข้างหน้า

#### **2.1.4 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)**

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
  2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- โดยในแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2567 – 2571 มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนี้

### 1. ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (หลัก)

มีเป้าหมาย คือ สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

แนวทางในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนี้

#### 1.1 การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

1) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัยทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทของสังคมสูงวัย รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อม ทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมเป็นพลังในสังคมสำหรับคนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้พิการและผู้สูงวัย โดยการเชื่อมโยงระบบข้อมูลสวัสดิการรายบุคคล และการพัฒนาระบบ การให้บริการสวัสดิการที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ธุรกิจ หรือองค์กรประชาสังคม เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบสวัสดิการถ้วนหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและควบคุม ค่าใช้จ่ายไม่ให้เป็นภาระทางการคลังมากเกินไป ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการออมและการลงทุนระยะยาว เพื่อเพิ่มความสามารถในการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจของประชาชนทุกกลุ่มด้วยมาตรการทางภาษีและอื่น ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบเข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างทั่วถึง

2) ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส โดยตรง โดยการจัดให้มีมาตรการพิเศษเพื่อให้สามารถระบุตัวกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นพิเศษ และให้ความคุ้มครองทางสังคมและสวัสดิการอย่างเฉพาะเจาะจง กลุ่มเป้าหมายผู้มีรายได้น้อย ยากจน และผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติซ้ำซ้อน โดยมีเป้าหมายการตัดขาดวงจรความยากจนไม่ให้ส่งต่อจากรุ่นพ่อแม่ไปสู่รุ่นลูกหลานและช่วยเหลือกลุ่มคนที่เดือดร้อนที่สุด

## 1.2 การเสริมสร้างพลังทางสังคม

1) **สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกันและมีคุณธรรม** โดยสนับสนุน การรวมตัว และดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะการเชื่อมพลังของคนสามวัย คือ เยาวชน คนรุ่นใหม่ คนวัยทำงาน และผู้สูงอายุ ให้มาเป็นกำลังของการพัฒนาเพื่อส่วนรวม โดยการสร้างเวทีกลาง เป็นพื้นที่สาธารณะ เพื่อปรึกษาหารือปัญหาสาธารณะของพื้นที่ ตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอจนถึง ระดับจังหวัด การสร้างผู้นำ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสร้างกลไกการทำงานร่วมกันของภาคส่วน ต่าง ๆ การสนับสนุนกิจกรรมของเด็ก และเยาวชนในจังหวัดต่าง ๆ เพื่อฝึกทักษะให้เป็นผู้รุ่นใหม่ ในอนาคต ตลอดจนสนับสนุนระบบวิสาหกิจ เพื่อสังคม การดำเนินงานของภาคประชาสังคม การสร้างเครือข่ายในพื้นที่ รวมถึงการสร้างชุมชนเสมือนบนเครือข่ายสื่อให้เป็นเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกัน ทางสังคมที่ร่วมทำสิ่งที่สร้างสรรค์ และการยกย่องให้คุณค่ากับ การทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อส่วนรวม

2) **การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ** โดยเตรียมความพร้อมในทุกมิติ ทั้งมิติ เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ และสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะการออมและการลงทุนระยะยาว ของคนตั้งแต่ก่อนเกษียณอายุ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อสนับสนุนการปรับตัวของประชากร ให้สามารถปรับเปลี่ยนอาชีพ ให้เหมาะสมตามแต่ละช่วงอายุ เพื่อยืดช่วงเวลาและเพิ่มโอกาสในการ ทำงานในยามสูงวัยและสร้างหลักประกันทางรายได้ให้แก่ตนเองได้นานขึ้น สร้างแรงจูงใจ ให้ภาคเอกชนหรือสถานประกอบการในการ เตรียมความพร้อมของแรงงานก่อนวัยเกษียณ การจ้าง งานผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์ และสมรรถนะ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างสรรค์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับการส่งเสริมและฟื้นฟูศักยภาพ ผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีกิจกรรม ทำต่อเนื่องทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ รวมทั้งคงไว้ซึ่งบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนา สังคม โดยส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนมีการจ้างงาน ผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับวัยวุฒิ ประสบการณ์ และสมรรถนะ ส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาและประสบการณ์และร่วมสร้างสังคม ที่ไม่ทอดทิ้งกัน เพื่อเพิ่มคุณค่าของผู้สูงอายุ

## 2. ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง (รอง)

มีเป้าหมาย คือ บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ

แนวทางในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนี้

### 2.1 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

1) **การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน** เพื่อให้ปัญหาเดิมที่มีอยู่ได้รับการ แก้ไขอย่างจริงจังจนยุติลงหรือไม่ส่งผลกระทบต่อประเทศชาติ รวมทั้งให้การบริหารและการพัฒนา บ้านเมือง เดินหน้าไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยผลักดันการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง ของปัญหาของทุกภาคส่วนในทุกประเด็นอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการหารือ วางแผน และยกระดับ

วิธีการแก้ไขปัญหาที่อาศัย การผนึกกำลังคนและทรัพยากรให้มีส่วนร่วมแบบบูรณาการอย่างแท้จริง เสริมสร้างความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานหลักและรองในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และช่วยเหลือประชาชน ทั้งจากภัยคุกคามและปัญหาที่ส่งผล ต่อความมั่นคงต่าง ๆ เช่น การก่อการร้าย อาชญากรรมทางไซเบอร์ การฟอกเงิน การค้ามนุษย์ การหลบหนี เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การลักลอบค้าสินค้าเถื่อน การค้าและการแพร่ระบาดของยาเสพติด การขยายอำนาจ หรือแข่งขันกันทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง รวมไปถึงปัญหาการรุกเข้ามาอย่างรวดเร็วของทุนขนาดใหญ่ เทคโนโลยียุคใหม่ การย้ายถิ่นของทุนและแรงงานข้ามชาติ ที่จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ และความมั่นคงของมนุษย์ ปัญหาภัยพิบัติสำคัญ ที่ทำให้จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการความมั่นคง รวมไปถึงการส่งเสริมผลักดันหลักการ นโยบาย ยุทธศาสตร์ ตลอดถึงโครงการสำคัญของประเทศ ให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด

## 2) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัด

**ชายแดนภาคใต้** เพื่อให้ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการแก้ไขจนเกิดความสงบและสันติสุขอย่างยั่งยืน ประชาชนในพื้นที่ที่มีความปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม รวมทั้งได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันกับภาคอื่น ๆ โดยยกระดับการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงอย่างมีเอกภาพ ครอบคลุมทุกพื้นที่และทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการบูรณาการ ความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นเชิงยุทธศาสตร์และเชิงพื้นที่ แผนการดำเนินงาน การลงมือปฏิบัติ ตลอดถึงการติดตาม ประเมิน และรายงานผลอย่างสอดคล้อง ต่อเนื่องกันทุกระดับ ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกยุทธธรรม ประสิทธิภาพในการเข้าแก้ไขปัญหาสถานะ แวดล้อมที่เอื้อต่อการลดความรุนแรง รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคประชาสังคมในพื้นที่อย่างเหมาะสม มุ่งเน้นการขจัดปัญหาความขัดแย้งและความไม่เป็นธรรมให้ได้อย่างจริงจังและถาวร ส่งเสริมสังคมพหุวัฒนธรรมในพื้นที่ให้เข้มแข็งจนเป็นพลังสำคัญในการปกป้องและแก้ไขปัญหา ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อไป พร้อมเสริมสร้างความเข้าใจกับกลุ่มเห็นต่างตามแนวทางสันติวิธี ผ่านกลไก ต่างๆ รวมไปถึงการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ผลักดันให้มีการยึดถือคำสอนที่ถูกต้องของศาสนาเป็น แนวทางในการดำเนินชีวิต พร้อมดูแลและป้องกันมิให้การบิดเบือนคำสอนของศาสนาไปในทางที่ ไม่ถูกต้อง อันจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และความมั่นคงของประเทศ มีการส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมร่วมมือกับภาครัฐในการพัฒนาพื้นที่ อย่างเข้มแข็งต่อเนื่อง และสอดคล้องกับความต้องการของทุกกลุ่มประชาชนโดยเฉพาะเยาวชน ตามยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้ง ศาสตร์พระราชา รวมถึงสร้างเสริมโอกาสในการเข้าถึงบริการต่างๆ ของรัฐให้ทัดเทียมกับภูมิภาคอื่นๆ



### 3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (รอง)

มีเป้าหมาย คือ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ แนวทางในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนี้

**3.1 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต** มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และ วัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ ที่มีศักยภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

1) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการ ตั้งครรภ์ ส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ ส่งเสริมการเกิดอย่างมีคุณภาพ สนับสนุนการ เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การส่งเสริมการให้สารอาหารที่จําเป็นต่อสมองเด็ก และให้มีการลงทุนเพื่อการ พัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนา การที่สมวัยในทุกด้าน

2) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะความสามารถ การเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาหรืออาชญากรรมต่าง

3) ช่วงวัยผู้สูงอายุส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ส่งเสริม ให้มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ มีงานทำ ที่เหมาะสมกับ ศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ ฟันฟูสุขภาพ การป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับ ความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม

### 4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ (รอง)

มีเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ภาครัฐมีขนาด ที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ

แนวทางในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนี้

**4.1 ภาครัฐยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และ ให้บริการ อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส** หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการ บริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

**4.2 ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ** พร้อมทั้งมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมทั้งมีการถ่ายโอนภารกิจที่สำคัญและการกระจายอำนาจในระดับที่เหมาะสมเพื่อให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็ง

**4.3 ภาครัฐมีความทันสมัย** ทันท่วงทีเปลี่ยนแปลงและมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยมีการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรมเทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ รวมทั้งนำองค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาชีพเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา พร้อมทั้งมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

**4.4 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ** ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดี คนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

**4.5 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ** ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชนและภาคีต่างๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้ง เบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

### 2.1.5 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566 - 2580)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566 - 2580) เป็นแผนระดับที่ 2 ที่ได้ถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป โดยแผนแม่บทที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนี้

#### 2.1.5.1 ประเด็น (1) ความมั่นคง (หลัก) ประกอบด้วย

**แผนย่อย : การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง** มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ มุ่งเน้นการวางแผนและยกระดับวิธีการ แก้ไขรวมทั้งให้มีการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างภาคส่วนต่างๆ อย่างแท้จริง 2) ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มุ่งจัดการกับเงื่อนไขปัญหาที่มีอยู่เดิมทั้งปวงให้หมดสิ้นไปและเฝ้าระวังมิให้เกิดเงื่อนไขใหม่ขึ้น โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชามาเป็นกรอบแนวทางนำในการดำเนินงานและแก้ไขและป้องกันปัญหาจนถึงการผลักดันยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ไปสู่การปฏิบัติจริงในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่สาเหตุอย่างแท้จริง พร้อมนำความสงบสันติสุขอย่างยั่งยืนกลับคืนสู่ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนทั้งประเทศและนานาชาติต่อไป

#### 2.1.5.2 ประเด็น(17) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (หลัก) ประกอบด้วย

**แผนย่อย : การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ** มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ขยายฐานความคุ้มครองทางสังคม โดยกำหนดระดับมาตรฐานขั้นต่ำของสวัสดิการ แต่ละประเภทแต่ละกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมและชัดเจนเพื่อป้องกันไม่ให้ประชาชนทุกช่วงวัยต้องเจอสถานะความยากจนกรณีประสบเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องสูญเสียรายได้ เพื่อเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิตทางสังคมได้โดยการจัดระบบหรือมาตรการในรูปแบบต่าง ๆ ให้สามารถคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนทุกคน บริการสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม การคุ้มครองอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดโครงการขยายการคุ้มครองทางสังคม สำหรับผู้ด้อยโอกาสและคนยากจนให้สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐานของภาครัฐได้อย่างมีคุณภาพและการจัดการกับความเสี่ยงทางสังคมที่เกิดขึ้นจากวิกฤต ทางเศรษฐกิจ สังคม และภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อปิดช่องว่างการคุ้มครองทางสังคมต่าง ๆ ในประเทศไทย 2) การบริหารจัดการงบประมาณและแหล่งรายได้ พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง โดยจัดสรรงบประมาณด้านการสร้างหลักประกันทางสังคมให้อยู่บนฐานของความยั่งยืนทางการคลัง รวมถึงพัฒนาสมรรถนะองค์ความรู้ที่เหมาะสมในการสร้างหลักประกันทางสังคมที่ยั่งยืน เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

**แผนย่อย : มาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม** มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) จัดให้มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย โดยพัฒนาระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพื่อให้สามารถให้ความช่วยเหลือ กับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายและครอบคลุมครบทุกกลุ่ม อาทิ ทั้งเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย หยื่อของความรุนแรงต่าง ๆ และการค้ามนุษย์ แรงงานในภาคการผลิตที่มีความเสี่ยง ผู้ติดเชื่อ และบุคคล ที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษ 2) ส่งเสริมและจัดทาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมให้ประชากรกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะ กลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เพื่อให้เข้าถึงบริการของรัฐและโอกาส ทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมและส่งเสริมความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย 3) ระดมพลังความร่วมมือสร้างโอกาสและการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนในรูปแบบพึ่งตนเอง ส่งเสริมให้ครอบครัวและชุมชนเป็นสถาบันพื้นฐานในการจัดระบบการคุ้มครองทางสังคมแก่สมาชิกของตน โดยมีภาคีต่าง ๆ เกื้อหนุนตามศักยภาพ/ความพร้อมของแต่ละภาคี โดยภาครัฐส่งเสริมเสริมให้เกิดการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน สนับสนุนการรวมกลุ่มองค์กรชุมชน และเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย รวมทั้งมีการใช้กลไกที่มีอยู่แล้วในการเป็นทุนทางสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการคุ้มครองกลุ่มเป้าหมายในสังคม 4) สนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำใช้ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดสวัสดิการและสร้างหลักประกันทางสังคมของทุกภาคส่วน อาทิ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางสวัสดิการสังคมที่เชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างภาคีพัฒนาต่าง ๆ โดยเฉพาะระดับครัวเรือนและชุมชน เพื่อนำไปสู่การยกระดับการคุ้มครองทางสังคมและหลักประกันทางสังคม

### 2.1.5.3 ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต (รอง) ประกอบด้วย

**แผนย่อย : การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์** มีเป้าหมายให้ครอบครัวไทยมีความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกความเป็นไทย ดำรงชีวิตแบบพอเพียงมากขึ้น ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ

**แผนย่อย : การส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ** มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและประเทศ รวมทั้งสนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ตลอดจนส่งเสริมพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัยสมรรถนะทางกาย ลักษณะงานและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มวัย 2) ส่งเสริมและพัฒนาารูปแบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ

และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกลไกดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ อาทิ สิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวันที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เมืองที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ ทั้งระบบขนส่งสาธารณะ อาคารสถานที่ พื้นที่สาธารณะและที่อยู่อาศัยให้เอื้อต่อการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ และทุกกลุ่มในสังคมรวมทั้งส่งเสริมความรู้และพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน และมีกลไกคุ้มครองและช่วยเหลือกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเกิดปัญหาได้อย่างทัน่วงที

#### 2.1.5.4 ประเด็น (15) พลังทางสังคม (รอง) ประกอบด้วย

**แผนย่อย : การเสริมสร้างทุนทางสังคม** มีแนวทางการพัฒนา คือ การเสริมสร้างสังคมแห่งการให้และช่วยเหลือกันและกัน เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง ส่งเสริมศักยภาพบทบาทสตรีและสิทธิมนุษยชน ต่อยอดการพัฒนาบนฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งการส่งเสริมบทบาทของภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคม

**แผนย่อย : การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก** มีแนวทางการพัฒนา คือ เร่งส่งเสริมการเตรียมการก่อนยามสูงอายุเพื่อให้สูงวัยในทุกมิติอย่างมีคุณภาพ เพิ่มบทบาททางสังคมเศรษฐกิจและสังคมของผู้สูงอายุ เพิ่มบทบาทภาคส่วนอื่นๆ ในการรองรับสังคมสูงวัย ภาครัฐสนับสนุนผู้ประกอบการในการสร้างงานให้ผู้สูงอายุ ส่งเสริมสุขภาวะที่ดีแก่ผู้สูงอายุ การเชื่อมโยงข้อมูลผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ การสร้างกลไกและระบบบริหารจัดการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้มีหลักประกันในการคุ้มครองทางสังคมและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาทักษะและศักยภาพผู้สูงอายุและภาคส่วนต่าง ๆ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพทุกกลุ่มวัย

#### 2.1.6 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ 3 เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ การพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” โดยได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน 13 หมุดหมาย และมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ

**หมุดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสม** โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคือ เป้าหมายที่ 1 คริวเรือนที่มีแนวโน้มกลายเป็นคริวเรือนยากจนข้ามรุ่น มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จนสามารถหลุดพ้น

จากความยากจนได้อย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 2 คนทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และมีกลยุทธ์ในการพัฒนา ประกอบด้วย

**กลยุทธ์ที่ 1** การแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน

- 1.1 ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น
- 1.2 พัฒนากลไกการแก้ไขปัญหาความยากจนข้ามรุ่นในระดับพื้นที่

**กลยุทธ์ที่ 2** การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น

2.1 สนับสนุนครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นให้สามารถเลี้ยงดูเด็กตั้งแต่ในครรภ์มารดาจนถึงปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

- 2.2 ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพที่มีคุณภาพ

**กลยุทธ์ที่ 3** การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย

- 3.1 ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก
- 3.2 ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันสำหรับวัยแรงงาน
- 3.3 ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

**กลยุทธ์ที่ 4** การพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ

- 4.1 บูรณาการระบบความคุ้มครองทางสังคม
- 4.2 ปรับปรุงรูปแบบการจัดความคุ้มครองทางสังคม
- 4.3 จัดทำระบบการเยียวยาช่วยเหลือในภาวะวิกฤต

**กลยุทธ์ที่ 5** การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่นและจัดความคุ้มครองทางสังคม

- 5.1 พัฒนาระบบข้อมูลรายบุคคล
- 5.2 ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล

**หมวดหมู่ที่ 12** ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยมีเป้าหมายและผลลัพธ์ของการพัฒนาระดับหมวดหมู่ คือ เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบ และมีกลยุทธ์การพัฒนาประกอบด้วย

**กลยุทธ์ที่ 1** คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ

- 1.1 พัฒนาเด็กช่วงตั้งครรภ์ถึงปฐมวัยให้มีพัฒนาการรอบด้าน มีอุปนิสัยที่ดี
- 1.2 พัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลเมืองมีคุณค่าของสังคม

**หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน**  
โดยมีเป้าหมายและผลลัพธ์ของการพัฒนาระดับหมวดหมู่ คือ เป้าหมายที่ 1 การบริการภาครัฐ  
มีคุณภาพ เข้าถึงได้ เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว และมีกลยุทธ์การพัฒนา  
ประกอบด้วย

**กลยุทธ์ที่ 1** การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

1.1 ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทน

1.2 ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับการพัฒนาบริการภาครัฐ

ในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ

**กลยุทธ์ที่ 2** การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น

เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

2.1 เร่งทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ

2.2 สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ

**กลยุทธ์ที่ 3** การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหาร

จัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

3.1 ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล

3.2 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล

**กลยุทธ์ที่ 4** การสร้างระบบการบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและ

พัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ  
มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

4.1 ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพ

มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

4.2 ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็นและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนา

ประเทศ ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

## 2.2 สถานะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

### 2.2.1 กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกระบวนการที่จัดตั้งขึ้น  
ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อเป็นองค์การและกลไกด้านสังคม  
ในการบรรลุนโยบายของรัฐบาลที่ให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี  
ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ให้มีการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิ

ตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 โดยบูรณาการแนวคิด ทิศทาง และการบริหารให้เป็นระบบจากภาคีทุกภาคส่วนและทุกระดับรวมทั้งมีบทบาทหลักในการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงฯ ประกอบด้วย

**ส่วนราชการ 7 หน่วยงาน ได้แก่**

- 1) สำนักงานรัฐมนตรี (สร.)
- 2) สำนักงานปลัดกระทรวง (สป.พม.)
- 3) กรมกิจการเด็กและเยาวชน (ดย.)
- 4) กรมกิจการผู้สูงอายุ (ผส.)
- 5) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.)
- 6) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พส.)
- 7) กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.)

**รัฐวิสาหกิจ 2 หน่วยงาน ได้แก่**

- 1) การเคหะแห่งชาติ (กคช.)
- 2) สำนักงานธนานุเคราะห์ (สธค.)

**องค์การมหาชน 1 หน่วยงาน คือ**

- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.)



แผนภาพที่ 2 - 4 โครงสร้างแบ่งส่วนราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



วิสัยทัศน์ “ประชาชนเข้าถึงโอกาส และการคุ้มครองทางสังคม มีความมั่นคงในชีวิต”  
พันธกิจ

- 1) เสริมสร้างศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
  - 2) เสริมสร้างโอกาสและการคุ้มครองทางสังคมอย่างเท่าเทียม
  - 3) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน
  - 4) ยกย่องนวัตกรรมให้ผลสัมฤทธิ์สูงด้วยธรรมาภิบาลและเทคโนโลยีดิจิทัล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ประกอบด้วย

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอย่างยั่งยืน  
เป้าหมาย คนทุกช่วงวัยได้รับโอกาสและการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่และครอบครัวไทยมีความเข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเอง

แนวทางการดำเนินงาน คือ

- 1) พัฒนาทักษะสมรรถนะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับคนทุกช่วงวัย
- 2) ส่งเสริมให้กลุ่มเปราะบางทุกกลุ่มทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ทักษะอาชีพ สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้าง รายได้ทีเพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- 3) เตรียมความพร้อมในการพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่สังคมสูงวัย และพัฒนาทักษะผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพเหมาะสมตามช่วงวัย
- 4) ส่งเสริมการสร้างครอบครัวและเตรียมความพร้อม ของพ่อแม่ผู้ปกครองให้มีทักษะ ในการเลี้ยงดูบุตรหลาน
- 5) ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร ต่อครอบครัว ให้สถาบันครอบครัว มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** สร้างโอกาสและยกระดับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย เป้าหมาย ประชาชนทุกช่วงวัยได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

แนวทางการดำเนินงาน คือ

- 1) กำหนดนโยบาย มาตรการ ในการคุ้มครองทางสังคม รวมถึงการพัฒนานวัตกรรม ทางสังคม เพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ
- 2) ยกระดับการคุ้มครองทางสังคมโดยการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน การส่งเสริม การเข้าถึงสิทธิการสร้างหลักประกันทางสังคม สำหรับคนทุกช่วงวัย กลุ่มเปราะบาง กลุ่มผู้ประสบ ปัญหาทางสังคม และกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงแบบพุ่งเป้า ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 3) พัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือเยียวยาในสถานการณ์วิกฤติอย่างทันท่วงที และมีประสิทธิภาพ
- 4) สร้างโอกาสและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ครัวเรือนเปราะบางแบบพุ่งเป้า
- 5) เสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกินที่มั่นคงและ ได้มาตรฐาน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตให้กับประชาชนในทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 6) ยกระดับการบริหารจัดการกองทุนในสังกัดกระทรวงฯ เพื่อขับเคลื่อนการคุ้มครอง ทางสังคมคนทุกช่วงวัย

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วม เสริมเศรษฐกิจฐานราก ส่งเสริมเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน

เป้าหมาย องค์กรเครือข่ายมีความเข้มแข็งและร่วมเป็นหุ้นส่วน ในการพัฒนาสังคมอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงาน คือ

- 1) สานพลังเครือข่าย ร่วมกับภาคธุรกิจเพื่อสังคม วิสาหกิจเพื่อสังคม ภาคประชาสังคม องค์กรชุมชน องค์กรตามกลุ่มเป้าหมาย สถาบันการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรระหว่างประเทศเพื่อเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน
- 2) ส่งเสริมการลงทุนทางสังคมในรูปแบบใหม่
- 3) ปรับกลไกการขับเคลื่อนงานเชิงพื้นที่ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสังคมแบบองค์รวม
- 4) เสริมสร้างพลเมืองที่มีส่วนร่วม (Engage Citizen) พลเมืองตื่นรู้ (Active Citizen) อาสาสมัครพัฒนาสังคม จิตอาสา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม
- 5) เสริมสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการเพิ่มมูลค่าและความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก ให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์และทุนทางสังคม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

เป้าหมาย องค์กร พม. ก้าวสู่องค์กรยุคดิจิทัล มีผลสัมฤทธิ์สูง และบุคลากร มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนงานในศตวรรษที่ 21

มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) ปรับเปลี่ยนองค์กร พม. สู่องค์กรยุคดิจิทัล โดยการพัฒนาและบูรณาการข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายรวมถึงการพัฒนาระบบงานและบริการที่สะดวกเข้าถึงง่ายด้วยดิจิทัล และส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนา องค์กร
- 2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร การปรับโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นตลอดจนการพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ประกาศต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง รวมถึง สร้างธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร
- 3) มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากร (Skillsets) ในการทำงาน ในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ทั้งการปลูกฝังบุคลากรให้มีความรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้ และ พัฒนาตนเอง มุ่งประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน
- 4) สื่อสารสังคมสร้างภาพลักษณ์องค์กรทั้งในเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนภารกิจ เพื่อสร้างการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย และภาคส่วนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.2.2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในการพัฒนา ยุทธศาสตร์และแปลงนโยบายเป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และรับผิดชอบการบริหาร

ราชการทั่วไปของกระทรวง ฯ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงฯ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. พัฒนานโยบายและมาตรการด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ และสำนักงานปลัดกระทรวง ฯ และนำนโยบาย และมาตรการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติตลอดจนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนตามกรอบความร่วมมือ ระหว่างประเทศ

2. พัฒนา ปรับปรุงและดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง

3. พัฒนาศึกษาและมาตรฐานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และเฝ้าระวัง ติดตาม วิเคราะห์ คาดการณ์ เตือนภัยและรายงานสถานการณ์ทางสังคมของประเทศในภาพรวม

4. พัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกำกับ ติดตามผล และรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรการ รวมทั้งการช่วยเหลือ และคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และบริหารจัดการกองทุน เพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

5. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง รับเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกระทรวงฯ และการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม

6. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัด กระทรวงฯ

7. จัดสรรและบริหารทรัพยากร บริหารงานบุคคล งบประมาณ การเงิน การบัญชี และการตรวจสอบของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง

8. พัฒนาและจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นศูนย์ข้อมูลกลางของกระทรวงฯ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานของกระทรวงฯ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลของกระทรวงฯ และการให้บริการแก่หน่วยงานของรัฐและประชาชน

9. พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของกระทรวงฯ และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวง

10. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน ปลัดกระทรวงฯ หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรี หรือปลัดกระทรวงมอบหมาย

โดยมีการแบ่งส่วนราชการเพื่อการบริหาร ดังต่อไปนี้

1. ราชการบริหารส่วนกลาง ได้แก่

- 1) กองกลาง
- 2) กองกฎหมาย
- 3) กองการต่างประเทศ

- 4) กองตรวจราชการ
- 5) กองต่อต้านการค้ามนุษย์
- 6) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- 7) กองพัฒนานโยบายและนวัตกรรมทางสังคม
- 8) กองมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 9) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- 10) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 11) สถาบันพระประชาบดี
- 12) สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1 – 11

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด  
วิสัยทัศน์ “เสริมพลัง สร้างโอกาส พัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย”

พันธกิจ 4 ด้าน

1. พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมสู่การปฏิบัติ
2. ส่งเสริม พัฒนา กลไก และบูรณาการภาคีเครือข่ายทางสังคมทุกภาคส่วนและทุกระดับ
3. ส่งเสริมการวิจัย งานวิชาการและพัฒนานวัตกรรมทางสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต  
คนทุกช่วงวัย
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

## 2.3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

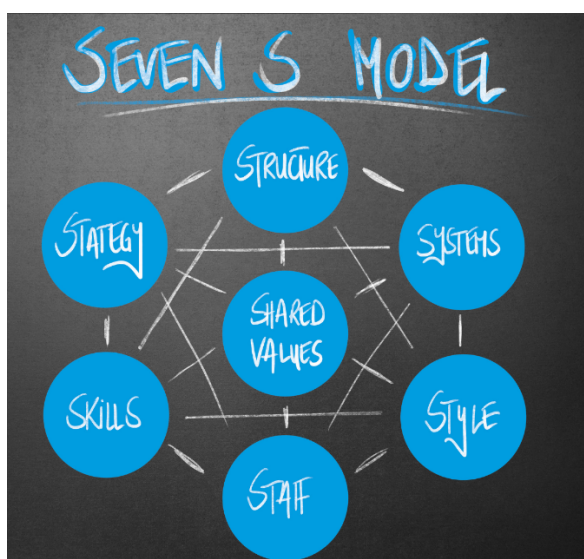
### 2.3.1 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ของสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การวิเคราะห์ประเมินสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกของสำนักงานปลัดกระทรวง  
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมเพื่อค้นหาปัจจัย  
ที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่  
จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats)  
ที่มาจากสถานการณ์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย  
ที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) รวมทั้งแผนระดับ 3 อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการศึกษา  
ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Descriptive study) โดยการนำข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ  
มากำหนดเป็นกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินงานต่อไป

### 2.3.1.1 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยใช้กรอบการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจะใช้ในการวิเคราะห์คุณลักษณะขององค์กร 7 ประการของ McKinsey (7s McKinsey Framework) ซึ่งเป็นต้นแบบของการวิเคราะห์องค์กรของหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วโลก ประกอบด้วย

ภาพที่ 2 – 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้วยหลักการ Mckinsey 7'S Framework



**Structure:** โครงสร้างองค์กร เป็นการวิเคราะห์ลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงใด ถ้าไม่ยืดหยุ่นหรือมีความยืดหยุ่นน้อย โอกาสความสำเร็จก็มีน้อย

**Strategy:** กลยุทธ์ เป็นการวิเคราะห์การวางแผนการบริหารองค์กร เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร อีกทั้งยังสามารถช่วยในการตอบคำถามของผู้บริหารที่เป็นแผนของแนวทางการจัดการพื้นฐานที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารได้วางแผนเอาไว้ ในส่วนของกลยุทธ์ก็สามารถกำหนดทิศทางของแต่ละองค์กรในอนาคตได้

**Staff:** บุคลากร เป็นการวิเคราะห์การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการฝึกอบรม การส่งบุคลากรเข้าร่วมในโครงการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน และสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรต่อไป

**Style:** รูปแบบการบริหารจัดการ เป็นการวิเคราะห์รูปแบบวิธีการจัดการที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผู้บริหารเป็นตัวหลักสำคัญในการดำเนินงานที่สามารถทราบได้ว่าองค์กรจะดำเนินการไปในทิศทางไหน จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ผู้บริหารจะวางโครงสร้างของการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับพนักงาน และรูปแบบการทำงานในองค์กร ผู้บริหารที่ดีจะสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ โดยเลือกรูปแบบที่เหมาะสมที่สุด

**System:** ระบบการปฏิบัติงาน เป็นการวิเคราะห์การปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามกระบวนการและกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ได้วางแผนไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ อีกทั้งพนักงาน ในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ระบบการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในระบบงานใดงานหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**Shared value:** ค่านิยมร่วม เป็นการวิเคราะห์บรรทัดฐานและค่านิยมที่เป็นรากฐานของระบบการบริหารภายในองค์กร การยึดปฏิบัติระหว่างพนักงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้พนักงานในองค์กร ยึดถือความเชื่อ ค่านิยม การสร้างรากฐานร่วมกันในหน่วยงานของผู้ก่อตั้งและผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมการทำงานในแต่วันจนเป็นวัฒนธรรมองค์กรและเป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กร

**Skill:** ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นการวิเคราะห์ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง อาทิ การสื่อสาร การวิเคราะห์และวิจัยผลการปรับตัวและการลำดับความสำคัญ การใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงการประเมินสถานการณ์ ทักษะการเป็นผู้นำและ บริหารจัดการ สามารถประสานงานต่าง ๆ ให้ทุกคนทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย

ผู้ศึกษาได้จัดทำตารางแสดงการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีผลลัพธ์แสดงตามตารางที่ 2-1 ดังนี้

ตารางที่ 2 – 1 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในด้วย McKinsey 7'S Framework

ประเด็นการวิเคราะห์	จุดแข็ง (Strengths: S)	จุดอ่อน (Weaknesses: W)
โครงสร้างองค์กร (Structure)	<p><b>S1:</b> มีการจัดตั้งหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวข้องทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน</p> <p><b>S2:</b> มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นหน่วยขับเคลื่อนภารกิจทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค</p> <p><b>S3:</b> ความยืดหยุ่นในการกำหนดโครงสร้างองค์กร สามารถจัดตั้งหน่วยงานภายในขึ้นมารองรับภารกิจเร่งด่วนได้</p>	<p><b>W1:</b> การแบ่งงานตามโครงสร้างแบบราชการเป็นแนวดิ่ง ทำให้การดำเนินงานตามภารกิจในบางเรื่องยังคงยึดแนวทางระบบราชการ ทำให้การดำเนินงานบางอย่างเกิดความล่าช้า ช้าซ้อน</p> <p><b>W2:</b> โครงสร้างการบริหารองค์กรจากส่วนกลางเป็นคนกำหนดนโยบาย ส่งผลให้การนำไปปฏิบัติที่เป็นส่วนภูมิภาคเข้าใจไม่ชัดเจน</p>
กลยุทธ์ (Strategy)	<p><b>S4:</b> บุคลากรในทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้ปฏิบัติ</p> <p><b>S5:</b> มีการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการดำเนินงานระยะสั้น ทำให้มีการทบทวนแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้</p>	<p><b>W3:</b> การขับเคลื่อนการดำเนินงานอาจไม่เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากขนาดและภารกิจที่หลากหลายและซับซ้อน</p> <p><b>W4:</b> การสื่อสารเชิงยุทธศาสตร์จากส่วนกลางไประดับปฏิบัติยังไม่เป็นรูปธรรม ไม่มีความต่อเนื่อง</p>
บุคลากร (Staff)	<p><b>S6:</b> บุคลากรมีความรู้ความชำนาญในภารกิจงานตามสายงานหลักของตนเอง</p> <p><b>S7:</b> เปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และศักยภาพที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงาน</p>	<p><b>W5:</b> ขาดบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่มีความแตกต่างในองค์กร</p> <p><b>W6:</b> ไม่มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรไม่เห็นทิศทางความก้าวหน้าใน</p>



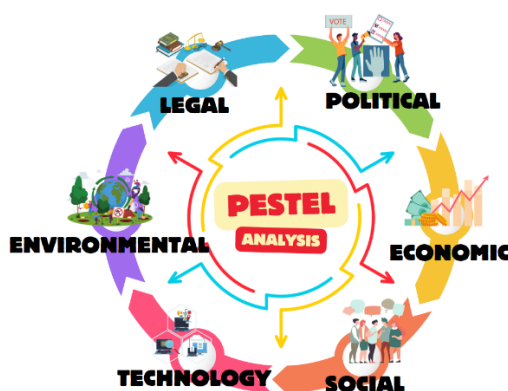
ประเด็น การวิเคราะห์	จุดแข็ง (Strengths: S)	จุดอ่อน (Weaknesses: W)
	S8: มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือทางแก้ไขข้อจำกัดในการทำงานของบุคลากร	สานงาน รวมถึงแผนการพัฒนาความรู้ ทักษะต่าง ๆ
รูปแบบการทำงาน ของผู้บริหาร (Style)	S9: มีแนวทางและกระบวนการทำงานในแต่ละภารกิจที่ชัดเจนบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล S10: ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกระดับรวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับ	W7: ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยหรือข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ยังไม่ได้นำไปใช้ในการคาดการณ์อนาคตทางสังคม หรือนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย
ระบบการ ปฏิบัติงาน (System)	S11: มีการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ทำให้มีระบบข้อมูลขนาดใหญ่รองรับภารกิจ S12: มีกระบวนการทำงานกับทุกภาคส่วนอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะภาคประชาสังคมในลักษณะของความเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน รวมทั้งมีภาคีเครือข่ายเป็นกลไกการทำงานที่เข้มแข็ง	W8: ขาดการบูรณาการระบบฐานข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงกัน รวมถึงยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ได้ W9: ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การติดตามประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
ค่านิยมร่วม (Shared value)	S13: บุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงมีการร่วมกันกำหนดค่านิยมองค์กร คือ “อุทิศตน อาสางาน เอื้ออาทร อำนวยประโยชน์สุข”	W10: บุคลากรมีหลายช่วงวัยกับการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนบ่อย ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย ทักษะค่านิยมบางอย่าง ไม่ตรงกัน

ประเด็นการวิเคราะห์	จุดแข็ง (Strengths: S)	จุดอ่อน (Weaknesses: W)
ทักษะความสามารถของบุคลากร (Skill)	S14: บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะด้านสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาสังคม และการจัดสวัสดิการสังคมซึ่งเป็นภารกิจหลักขององค์กร	W11: บุคลากรขาดทักษะในเชิงสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำไปสู่การพยากรณ์ทางสังคม

### 2.3.1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยความท้าทาย ภาวะคุกคาม และโอกาสของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผ่านเทคนิค PESTEL ซึ่งประกอบด้วย มิติด้านการเมือง (Political) มิติด้านเศรษฐกิจ (Economic) มิติด้านสังคม (Social) มิติด้านเทคโนโลยี (Technological) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental) มิติด้านกฎหมาย (Legal) ซึ่งจากการวิเคราะห์ตามเทคนิค PESTEL จะช่วยทำให้เห็นถึงข้อต่อของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และปัจจัยแห่งความสำเร็จของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แผนภาพที่ 2 - 6 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วยเทคนิค PESTEL



1. ประเด็นวิเคราะห์ด้านการเมือง (Political) ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับต่าง ๆ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล มีการกำหนดนโยบายด้านสังคมไว้อย่างชัดเจน องค์กรสามารถนำมาปรับใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนด นโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กร นโยบายด้านสังคมที่มีผลต่อเสถียรภาพทางการเมือง และสร้างผลการเปลี่ยนแปลงต่อกลุ่มเป้าหมายสูง โอกาสในการเพิ่มบทบาท

ขององค์กรในฐานะเป็นหน่วยงานหลักด้านสังคมที่มีพันธกิจในการสร้างโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำ นโยบายด้านสังคมมีการขับเคลื่อนน้อย เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด ในขณะที่ประเด็นปัญหาปัญหาทางสังคมมีผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาล นโยบายด้านการเมืองส่วนใหญ่เป็นนโยบายประชานิยม ซึ่งมีความเป็นไปได้น้อยเมื่อพิจารณาความสอดคล้องด้านงบประมาณซึ่งมีจำนวนจำกัด รวมถึงนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงตามอายุของรัฐบาล ส่งผลให้การขับเคลื่อนงานขาดความต่อเนื่อง

**2. ประเด็นวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ได้แก่** ปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำ โอกาสในการดำเนินงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มเปราะบาง มีความท้าทายในการขับเคลื่อนงานขององค์กร ในฐานะหน่วยงานซึ่งมีภารกิจในการดูแลความเป็นอยู่ และการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการให้แก่ประชาชนและกลุ่มเปราะบาง สถานการณ์โรคอุบัติใหม่ที่กระทบต่อระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในกลุ่มเปราะบาง ส่งผลให้การพัฒนากระบวนการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) หรือ โครงข่ายการคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Nets) เพื่อรองรับกลุ่มคนเปราะบางที่เพิ่มขึ้น การปรับตัวเข้าสู่โมเดลเศรษฐกิจใหม่ “BCG Model” มีแนวโน้มเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ บทบาทในการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ มากขึ้น การพัฒนาระบบการจ่ายเงินสงเคราะห์ช่วยเหลือผ่านระบบพร้อมเพย์ ส่งผลให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม และสามารถป้องกันปัญหาการทุจริต ซึ่งมีโอกาสเกิดขึ้นจากระบบการจ่ายเงินสดแบบเดิม ทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในบริการของภาครัฐมากขึ้น

**3. ประเด็นวิเคราะห์ด้านสังคม (Social) ได้แก่** การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของไทย ปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายมีจำนวนมากขึ้น รัฐบาลต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบสวัสดิการของประเทศ และการเสริมสร้างพลัง (Empowerment) และส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงสวัสดิการได้อย่างทั่วถึง ปัญหาสังคมมีประเด็นใหม่ และมีความซับซ้อนมากขึ้น แต่การกำหนดนโยบายทางสังคม การพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และโครงข่ายการคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Nets) ยังไม่รองรับปัญหาในอนาคต การให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ ทำให้องค์กรมีบทบาทในการขับเคลื่อนงาน และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว การแก้ไขปัญหายังขาดความชัดเจนเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล โดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานทำให้องค์กรมีบทบาทสนับสนุนการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

4. **ประเด็นวิเคราะห์ด้านเทคโนโลยี (Technology) ได้แก่** การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเอื้อต่อการพัฒนาองค์กร รวมทั้งมีเชื่อมโยงการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปรับเป็นรัฐบาลดิจิทัล การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เอื้อต่อองค์กรในการพัฒนาระบบการทำงาน การบริหารงาน และการส่งเสริมการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมและการคุ้มครองทางสังคมเพิ่มมากขึ้น ผ่านการสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์ นโยบายการให้ความช่วยเหลือกลุ่มคนเปราะบางที่เริ่มมีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นในช่วงที่ผ่านมา เป็นโอกาสในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงสังคม รวมทั้งการพัฒนาการให้บริการที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนการมีนวัตกรรมทางสังคมใหม่ ๆ ระบบเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางสร้างปัญหาทางสังคมในรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรมทางไซเบอร์ การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศจากเด็ก ปัญหาเด็กติดเกมส์ ส่งผลให้องค์กรต้องมีการพัฒนาระบบการป้องกัน และแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง

5. **ประเด็นวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) ได้แก่** การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรง หลายครั้งในประเทศ ส่งผลกระทบต่อปัญหาสังคม เช่น ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัญหาชุมชนแออัด เป็นต้น การให้ความสำคัญกับปัญหาสภาพแวดล้อมของทุกหน่วยงาน ส่งผลให้มีการบูรณาการทำงานร่วมกันในมิติสิ่งแวดล้อม และการช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติทางธรรมชาติเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรร่วม (Common-pool Resources) ทั้งจากมุมด้านเทคนิคของนักสิ่งแวดล้อม และในเชิงสังคมของนักพัฒนาสังคมที่มุ่งทำงานร่วมกับชุมชน

6. **ประเด็นวิเคราะห์ด้านกฎหมาย (Legal) ได้แก่** กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่มีจำนวนมากและไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน ทั้งยังส่งผลต่อคำจำกัดความกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงานของกลุ่มเปราะบาง ทำให้เกิดข้อจำกัดในการให้ความช่วยเหลือหรือเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนเกิดความยุ่งยากและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน แรงกดดันจากข้อตกลงและความร่วมมือระหว่างประเทศในด้านสังคม อาจส่งผลต่อการดำเนินนโยบายในด้านอื่น ๆ เช่น เกิดเป็นมาตรการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ เป็นต้น เป็นโอกาสสำคัญที่จะปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยและลดข้อจำกัดในการดำเนินงาน กฎระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ขาดความยืดหยุ่นไม่เท่าทันต่อสถานการณ์และบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กฎหมายแต่ละฉบับมีการนิยามถึงกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน จึงอาจเกิดความยุ่งยากและขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาได้นำประเด็นจากการวิเคราะห์ตามหลัก PESTEL มาวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามตารางที่ 2 - 2

ตารางที่ 2 - 2 สรุปผลการวิเคราะห์ PESTEL เพื่อหาโอกาสและภัยคุกคาม

ประเด็นการวิเคราะห์	ประเด็นที่เป็นโอกาส (O)	ประเด็นที่ภัยคุกคาม (T)
การเมือง (Political)	<p>O1: ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับต่าง ๆ และนโยบายของรัฐบาลได้กำหนดประเด็นด้านการพัฒนาสังคมแต่ละกลุ่มเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน</p> <p>O2: การขับเคลื่อนนโยบายด้านสังคมมีผลต่อเสถียรภาพของนโยบายทางการเมือง</p> <p>O3: เป้าหมายของพรรคการเมือง สนับสนุนโอกาสในการเพิ่มบทบาทองค์กรเป็นหน่วยงานหลักด้านสังคม</p>	<p>T1: การขับเคลื่อนนโยบายด้านสังคม ดำเนินการได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณภาครัฐ</p> <p>T2: นโยบายประชานิยมของพรรคการเมือง อาจส่งผลให้การดำเนินงานนโยบายการขับเคลื่อนงานสังคมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>T3: นโยบาย Free VISA รวมถึงสถานการณ์การเมืองระหว่างประเทศ ส่งผลให้เกิดการเดินทางและการอพยพย้ายถิ่นมากขึ้น</p>
เศรษฐกิจ (Economic)	<p>O4: ภาคธุรกิจเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายด้านสังคม ตามแนวคิดธุรกิจเพื่อสังคม</p> <p>O5: โมเดลเศรษฐกิจแนวใหม่ เช่น “BCG Model” ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ สนับสนุนการพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่น</p>	<p>T4: วิกฤตทางเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มเปราะบาง และเกิดกลุ่มเปราะบางใหม่ขึ้นมาในสังคม</p> <p>T5: สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น โรคอุบัติใหม่ ส่งผลต่อการใช้จ่ายงบประมาณในการแก้ไขปัญหา มากกว่าการพัฒนาสังคม</p>
สังคม (Social)	<p>O6: สถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ของไทย เป็นประเด็นที่สังคมให้ความสนใจและมีการกำหนดให้เป็นนโยบายสำคัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม</p> <p>O7: การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ส่งผลให้เกิดข้อเสนอ</p>	<p>T6: วิกฤตโครงสร้างประชากร “เด็กเกิดน้อย คนสูงอายุเพิ่มขึ้น” เป็นประเด็นสังคมที่ซับซ้อนมากขึ้น แต่การกำหนดนโยบายทางสังคม อาจไม่รองรับวิกฤตปัญหาในระยะยาว</p> <p>T7: ความซับซ้อน ซ้ำซ้อนของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลกระทบต่อ</p>

ประเด็นการวิเคราะห์	ประเด็นที่เป็นโอกาส (O)	ประเด็นที่ภัยคุกคาม (T)
	<p>เชิงนโยบายในการจัดการวิกฤตทางสังคมต่าง ๆ</p> <p><b>O8:</b> การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเกิดขึ้นของโรคอุบัติใหม่ ส่งผลให้มีกลุ่มเปราะบางทางสังคมเพิ่มขึ้น เพิ่มโอกาสการได้รับงบประมาณด้านสังคมเพิ่มขึ้น</p> <p><b>O9:</b> การให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ การให้ความช่วยเหลือด้านสิทธิมนุษยชน ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและระหว่างประเทศ</p>	<p>ในการจัดการปัญหากลุ่มเปราะบางที่มีความยากลำบากมากขึ้น</p>
<p><b>เทคโนโลยี (Technology)</b></p>	<p><b>O10:</b> นโยบายการขับเคลื่อนด้านเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์กรและเอื้อต่อการปรับเป็นองค์กรดิจิทัล</p> <p><b>O11:</b> การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบริการเพื่อให้ความช่วยเหลือกลุ่มคนเปราะบางเป็นโอกาสในการพัฒนาระบบบริการ รวมถึงการจัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ สำหรับการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย</p>	<p><b>T8:</b> การเข้าถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ และสื่อสังคมออนไลน์ที่สะดวก เป็นช่องทางสร้างปัญหาทางสังคมในรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรมทางไซเบอร์ การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศจากเด็ก ปัญหาเด็กติดเกมส์ ส่งผลให้องค์กรต้องพัฒนาระบบการป้องกัน และแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง</p>
<p><b>สิ่งแวดล้อม (Environmental)</b></p>	<p><b>O12:</b> นโยบายการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของรัฐบาล ส่งผลให้มี</p>	<p><b>T9:</b> การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สภาพแวดล้อม มลพิษและภัยพิบัติที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรง หลายครั้งในประเทศ ส่งผลกระทบต่อปัญหา</p>

ประเด็นการวิเคราะห์	ประเด็นที่เป็นโอกาส (O)	ประเด็นที่ภัยคุกคาม (T)
	การบูรณาการการทำงานด้านสังคมร่วมกัน การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบเพิ่มมากขึ้น	สังคม เช่น ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัญหาชุมชนแออัดมากขึ้น
กฎหมาย (Legal)	O13: การมีพันธกรณีระหว่างประเทศ ข้อตกลงและความร่วมมือระหว่างประเทศในด้านสังคม สนับสนุนการดำเนินนโยบายในด้านอื่น ๆ และเป็นโอกาสในการปรับปรุงกฎระเบียบให้มีความทันสมัยลดข้อจำกัดในการดำเนินงาน	T10: กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่มีจำนวนมาก ซ้ำซ้อนและมีความขัดแย้งกันเอง รวมถึงไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นข้อจำกัดในการช่วยเหลือเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย T11: กฎหมายแต่ละฉบับมีการนิยามกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน อาจเกิดความยุ่งยากในการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงาน ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

### 2.3.2 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบสถานะแวดล้อมภายในและสถานะแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นการชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่อาจจะเกิดขึ้น โดยข้อมูลเหล่านี้จะใช้เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ หรือทิศทางการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยผลสรุปการรวบรวมจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามจากทุกปัจจัย ได้ผลดังตารางที่ 2 - 3 และตารางที่ 2 - 4

ตารางที่ 2-3 การรวบรวมจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) ที่ได้จากการวิเคราะห์  
สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p><b>S1:</b> มีการจัดตั้งหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวข้อง ทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน</p> <p><b>S2:</b> มีการจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นหน่วยขับเคลื่อนภารกิจทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค</p> <p><b>S3:</b> ความยืดหยุ่นในการกำหนดโครงสร้างองค์กร สามารถจัดตั้งหน่วยงานภายในขึ้นมารองรับภารกิจเร่งด่วนได้</p> <p><b>S4:</b> บุคลากรในทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้ปฏิบัติ</p> <p><b>S5:</b> มีการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการดำเนินงานระยะสั้น ทำให้มีการทบทวนแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้</p> <p><b>S6:</b> บุคลากรมีความรู้ความชำนาญในภารกิจงานตามสายงานหลักของตนเอง</p> <p><b>S7:</b> เปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และศักยภาพที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงาน</p> <p><b>S8:</b> มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยหาทางแก้ไขข้อจำกัดในการทำงานของบุคลากร</p> <p><b>S9:</b> มีแนวทางและกระบวนการทำงานในแต่ละภารกิจที่ชัดเจน บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p><b>W1:</b> การแบ่งงานตามโครงสร้างแบบราชการเป็นแนวตั้ง ทำให้การดำเนินงานตามภารกิจในบางเรื่องยังคงยึดแนวทางระบบราชการ ทำให้การดำเนินงานบางอย่างเกิดความล่าช้าซ้ำซ้อน</p> <p><b>W2:</b> โครงสร้างการบริหารองค์กรจากส่วนกลางเป็นคนกำหนดนโยบาย ส่งผลให้การนำไปปฏิบัติที่เป็นส่วนภูมิภาคเข้าใจไม่ชัดเจน</p> <p><b>W3:</b> การขับเคลื่อนการดำเนินงานอาจไม่ปฏิบัติตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากขนาดและภารกิจที่หลากหลายและซับซ้อน</p> <p><b>W4:</b> การสื่อสารเชิงยุทธศาสตร์จากส่วนกลางไประดับปฏิบัติยังไม่เป็นรูปธรรม ไม่ต่อเนื่อง</p> <p><b>W5:</b> ขาดบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่มีความแตกต่างในองค์กร</p> <p><b>W6:</b> ไม่มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรไม่เห็นทิศทางความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงแผนการพัฒนาความรู้ ทักษะต่าง ๆ</p> <p><b>W7:</b> ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย หรือข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ยังไม่ได้นำไปใช้ในการคาดการณ์อนาคตทางสังคม หรือนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย</p>



จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p><b>S10:</b> ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับ</p> <p><b>S11:</b> มีการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ทำให้มีระบบข้อมูลขนาดใหญ่รองรับภารกิจ</p> <p><b>S12:</b> มีกระบวนการทำงานกับทุกภาคส่วนอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะภาคประชาสังคมในลักษณะของความเป็นหุ้นส่วนในการดำเนินงาน รวมทั้งมีภาคีเครือข่ายเป็นกลไกการทำงานที่เข้มแข็ง</p> <p><b>S13:</b> บุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงมีการร่วมกันกำหนดค่านิยมองค์กร คือ “อุทิศตน อาสางาน เอื้ออาทร อำนวยประโยชน์สุข”</p> <p><b>S14:</b> บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะด้านสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมซึ่งเป็นการกิจหลักขององค์กร</p>	<p><b>W8:</b> ขาดการบูรณาการระบบฐานข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงกัน รวมถึงยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ได้</p> <p><b>W9:</b> ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การติดตามประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p><b>W10:</b> บุคลากรมีหลายช่วงวัยกับการหมุนเวียนสับเปลี่ยนบ่อย ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย ทักษะคิด ค่านิยมบางอย่าง ไม่ตรงกัน</p> <p><b>W11:</b> บุคลากรขาดทักษะในเชิงสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำไปสู่การพยากรณ์ทางสังคม</p>

ตารางที่ 2-4 การรวบรวมโอกาส (Opportunities) ภัยคุกคาม (Threats) ที่ได้จากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<p><b>O1:</b> ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับต่าง ๆ และนโยบายของรัฐบาลได้กำหนดประเด็นด้านการพัฒนาสังคมแต่ละกลุ่มเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน</p> <p><b>O2:</b> การขับเคลื่อนนโยบายด้านสังคมมีผลต่อเสถียรภาพของนโยบายทางการเมือง</p>	<p><b>T1:</b> การขับเคลื่อนนโยบายด้านสังคมดำเนินการได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณภาครัฐ</p> <p><b>T2:</b> นโยบายประชานิยมของพรรคการเมืองอาจส่งผลให้การดำเนินงานนโยบายการ</p>

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<p><b>O3:</b> เป้าหมายของพรรคการเมืองสนับสนุนโอกาสในการเพิ่มบทบาทองค์กรเป็นหน่วยงานหลักด้านสังคม</p> <p><b>O4:</b> ภาคธุรกิจเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายด้านสังคม ตามแนวคิดธุรกิจเพื่อสังคม</p> <p><b>O5:</b> โมเดลเศรษฐกิจแนวใหม่ เช่น “BCG Model” ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ สนับสนุนการพัฒนาสังคมชุมชนท้องถิ่น</p> <p><b>O6:</b> สถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ของไทย เป็นประเด็นที่สังคมให้ความสนใจและมีการกำหนดให้เป็นนโยบายสำคัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม</p> <p><b>O7:</b> การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ส่งผลให้เกิดข้อเสนอเชิงนโยบายในการจัดการวิกฤตทางสังคมต่าง ๆ</p> <p><b>O8:</b> การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเกิดขึ้นของโรคอุบัติใหม่ ส่งผลให้มีกลุ่มเปราะบางทางสังคมเพิ่มขึ้น เพิ่มโอกาสการได้รับงบประมาณด้านสังคมเพิ่มขึ้น</p> <p><b>O9:</b> การให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ การให้ความช่วยเหลือด้านสิทธิมนุษยชน ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและระหว่างประเทศ</p> <p><b>O10:</b> นโยบายการขับเคลื่อนด้านเทคโนโลยี และปัญญาประดิษฐ์ สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์กรและเอื้อต่อการปรับเป็นองค์กรดิจิทัล</p>	<p>ขับเคลื่อนงานสังคมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p><b>T3:</b> นโยบาย Free VISA รวมถึงสถานการณ์การเมืองระหว่างประเทศส่งผลให้เกิดการเดินทางและการอพยพย้ายถิ่นมากขึ้น</p> <p><b>T4:</b> วิกฤตทางเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มเปราะบาง และเกิดกลุ่มเปราะบางใหม่ขึ้นมาในสังคม</p> <p><b>T5:</b> สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น โรคอุบัติใหม่ ส่งผลต่อการใช้จ่ายงบประมาณในการแก้ไขปัญหามากกว่าการพัฒนาสังคม</p> <p><b>T6:</b> วิกฤตโครงสร้างประชากร “เด็กเกิดน้อย คนสูงอายุเพิ่มขึ้น” เป็นประเด็นสังคมที่ซับซ้อนมากขึ้น แต่การกำหนดนโยบายทางสังคมอาจไม่รองรับวิกฤตปัญหาในระยะยาว</p> <p><b>T7:</b> ความซับซ้อน ข้ำซ้อนของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลกระทบต่อในการจัดการปัญหา กลุ่มเปราะบางที่มีความยากลำบากมากขึ้น</p> <p><b>T8:</b> การเข้าถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่และสื่อสังคมออนไลน์ที่สะดวกเป็นช่องทางสร้างปัญหาทางสังคมในรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรมทางไซเบอร์ การแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศจากเด็ก ปัญหาเด็กติดเกมส์ ส่งผลให้องค์กรต้องพัฒนาระบบการป้องกัน และแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง</p> <p><b>T9:</b> การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สภาพแวดล้อม มลพิษและภัยพิบัติที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรง หลายครั้งในประเทศส่งผลกระทบต่อ</p>

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<p><b>O11:</b> การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบริการเพื่อให้ความช่วยเหลือกลุ่มคนเปราะบาง เป็นโอกาสในการพัฒนาระบบบริการ รวมถึงการจัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ สำหรับการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย</p> <p><b>O12:</b> นโยบายการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทางสถานะแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของรัฐบาล ส่งผลให้มีการบูรณาการการทำงานด้านสังคมร่วมกัน การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบเพิ่มมากขึ้น</p> <p><b>O13:</b> การมีพันธมิตรระหว่างประเทศข้อตกลงและความร่วมมือระหว่างประเทศในด้านสังคม สนับสนุนการดำเนินนโยบายในด้านอื่น ๆ และเป็นโอกาสในการปรับปรุงกฎระเบียบ ให้ความความทันสมัยลดข้อจำกัดในการดำเนินงาน</p>	<p>ต่อปัญหาสังคม เช่น ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัญหาชุมชนแออัดมากขึ้น</p> <p><b>T10:</b> กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่มีจำนวนมาก ซ้ำซ้อนและมีความขัดแย้งกันเอง รวมถึงไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นข้อจำกัดในการช่วยเหลือเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย</p> <p><b>T11:</b> กฎหมายแต่ละฉบับมีการนิยามกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน อาจเกิดความยุ่งยากในการบูรณาการงานระหว่างหน่วยงาน ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน</p>

### 2.3.3 การประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

(1) การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายนอก และสถานะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

ผู้ศึกษาได้ส่งแบบวิเคราะห์การถ่วงน้ำหนักสถานะแวดล้อมภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนของหน่วยงาน จำนวน 7 ท่าน ในการศึกษาครั้งนี้

ผู้ศึกษาได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการให้คะแนนจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวข้างต้น โดยพิจารณาตามหลักการและความสำคัญว่าปัจจัยด้านใดเป็นจุดแข็งหรือปัญหาต่อแผนปฏิบัติ

ราชการฯ โดยกำหนดให้คะแนนถ่วงน้ำหนัก รวมทุกข้อมีค่าไม่เกิน 1 สรุปค่าน้ำหนักของรายการ ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายในตาม McKinsey 7'S Framework ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 2-5 และสรุปค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL ปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 2-6 ดังนี้

ตารางที่ 2-5 : สรุปค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายใน  
ตาม McKinsey 7'S Framework

ปัจจัย สภาวะแวดล้อม ภายใน	คนที่ 1	2	3	4	5	6	7	ค่าเฉลี่ย
S1: Structure	0.15	0.16	0.14	0.14	0.13	0.14	0.15	0.14
<b>S2: Strategy</b>	0.15	0.17	0.15	0.15	0.17	0.15	0.16	0.16
S3: Staff	0.15	0.15	0.14	0.14	0.16	0.16	0.15	0.15
S4: Style	0.14	0.15	0.14	0.14	0.15	0.13	0.16	0.14
S5: System	0.14	0.14	0.14	0.14	0.15	0.17	0.17	0.14
S6: Shared values	0.14	0.12	0.15	0.15	0.12	0.15	0.11	0.14
S7: Skills	0.13	0.11	0.14	0.14	0.12	0.1	0.1	0.13
<b>น้ำหนักคะแนนรวม</b>	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	<b>1.00</b>

จากตารางข้างต้น พบว่าปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายในที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) เรียงลำดับจากมาก - น้อย ดังนี้ 1) กลยุทธ์ขององค์กร(Strategy) 2) บุคลากร(Staff) 3) โครงสร้างขององค์กร(Structure) 4) รูปแบบการบริหารจัดการ(Style) 5) ระบบปฏิบัติการ(Systems) 6) ค่านิยมร่วม(Shared values) และ 7) ทักษะ ความรู้ความสามารถขององค์กร(Skills)

ตารางที่ 2-6 สรุปค่าน้ำหนักของรายงานปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL

ปัจจัย สภาวะแวดล้อม ภายนอก	คนที่							
	1	2	3	4	5	6	7	ค่าเฉลี่ย
P: (Political)	0.17	0.18	0.18	0.17	0.17	0.19	0.18	0.18
E: (Economic)	0.17	0.18	0.16	0.18	0.16	0.17	0.21	0.17
S: (Social)	0.19	0.18	0.18	0.19	0.21	0.19	0.19	0.19
T: (Technology)	0.14	0.15	0.14	0.13	0.14	0.13	0.12	0.14
E: (Environmental)	0.13	0.14	0.17	0.14	0.15	0.14	0.15	0.15
L: (Legal)	0.20	0.17	0.17	0.19	0.17	0.18	0.15	0.17
<b>น้ำหนักคะแนนรวม</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>

จากตารางข้างต้น พบว่าปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรียงลำดับจาก มาก - น้อย ได้ดังนี้ 1) มิติด้านสังคม (Social) 2) มิติด้านการเมือง (Political) 3) มิติด้านเศรษฐกิจ (Economics) 4) มิติด้านกฎหมาย (Legal) 5) มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) และ 6) มิติด้านเทคโนโลยี (Technology)

## (2) การวิเคราะห์องค์กรโดยการประเมินสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาได้ส่งแบบประเมินสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก ให้ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อให้ประเมินประเด็นที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงาน ฯ โดยให้เป็นลำดับคะแนน ดังนี้

“5” คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานฯ มากที่สุด

“4” คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานฯ มาก

“3” คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานฯ ปานกลาง

“2” คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานฯ น้อย

“1” คะแนน หมายถึง ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานฯ ที่สุด

ผลการประเมินสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก สามารถสรุปค่าเฉลี่ยได้ดังตารางที่ 2-7 และ 2-8 โดยกลุ่มตัวอย่างประเมินประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงานตามแผนปฏิบัติการฯ แบ่งเป็นปัจจัยเชิงบวก ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และโอกาส (Opportunities)

ค่าคะแนนเฉลี่ยจะแสดงเป็นจำนวนเต็มบวก (+) ส่วนปัจจัยลบ ได้แก่ จุดอ่อน (Weaknesses) และ ภัยคุกคาม (Threats) ค่าคะแนนเฉลี่ยจะแสดงเป็นจำนวนเต็มลบ (-) จากการประเมินของกลุ่ม ตัวอย่าง พบว่าปัจจัยที่เป็นจุดแข็งได้คะแนนรวมเฉลี่ย 4.42 คะแนน และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนได้คะแนนรวมเฉลี่ย 3.52 คะแนน ซึ่งสรุปผลได้ว่าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง +0.90 ในขณะที่ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสได้คะแนนรวมเฉลี่ย 4.27 คะแนน และปัจจัยที่เป็นภัยคุกคามได้คะแนนรวมเฉลี่ย 3.73 คะแนน สรุปได้ว่าปัจจัยภายนอกเป็นโอกาส +0.54

ตารางที่ 2-7 ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาวะแวดล้อมภายในตาม McKinsey 7'S Framework

ประเด็นสำคัญ	จุดแข็ง (Strengths)		จุดอ่อน (Weaknesses)	
	คะแนนเฉลี่ย	Strengths	คะแนนเฉลี่ย	Weaknesses
S1: Structure	4.55	S1	3.50	W1
	4.30	S2	3.25	W2
	4.42	S3		
S2: Strategy	4.55	S4	3.75	W3
	4.65	S5	3.05	W4
S3: Staff	4.22	S6	3.85	W5
	4.35	S7	3.15	W6
	4.37	S8		
S4: Style	4.45	S9	4.05	W7
	4.40	S10		
S5: System	4.40	S11	3.95	W8
	4.32	S12	3.80	W9
S6: Shared value	4.35	S13	3.15	W10
S7: Skill	4.50	S14	3.20	W11
<b>รวมคะแนนเฉลี่ย</b>	<b>+4.42</b>		<b>-3.52</b>	

ตารางที่ 2 - 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL

ประเด็นสำคัญ	โอกาส (Opportunities)		ภัยคุกคาม (Threats)	
	คะแนนเฉลี่ย	(Opportunities)	คะแนนเฉลี่ย	(Threats)
P: (Political)	4.55	O1	3.55	T1
	4.45	O2	3.80	T2
	4.15	O3	3.56	T3
E: (Economic)	4.32	O4	3.65	T4
	3.85	O5	3.75	T5
S: (Social)	4.70	O6	4.35	T6
	4.85	O7	4.21	T7
	4.55	O8		
	4.20	O9		
T: (Technology)	4.25	O10	3.54	T8
	4.22	O11		
E: (Environmental)	3.85	O12	3.25	T9
L: Legal)	3.60	O13	3.65	T10
			3.75	T11
<b>รวมคะแนนเฉลี่ย</b>	4.27		-3.73	

(3) ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักและสรุปผลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาได้คำนวณและกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนในการประเมินสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้ว รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 2-9 และ 2-10 โดยค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักจะหมายถึงระดับความรุนแรงของผลกระทบต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ โดยค่าที่มากจะมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการฯ รุนแรงกว่าค่าที่น้อยกว่า ทั้งนี้ค่าถ่วงน้ำหนักจะถูกนำไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการฯ ต่อไป

ตารางที่ 2-9 สรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนักสภาวะแวดล้อมภายในตาม McKinsey 7'S Framework

รายการปัจจัยภายใน	ค่าน้ำหนัก (1)	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย x ค่าน้ำหนัก		สรุปผล ((4) - (5))
		จุดแข็ง (2)	จุดอ่อน (3)	จุดแข็ง (4) = (2) x (1)	จุดอ่อน (5) = (3) x (1)	
S1: Structure	0.14	4.42	4.42	0.62	0.62	0.00
S2: Strategy	0.16	4.60	3.40	0.74	0.54	0.20
S3: Staff	0.15	4.31	3.50	0.65	0.53	0.12
S4: Style	0.14	4.42	4.05	0.62	0.57	0.05
S5: Systems	0.14	4.36	3.88	0.61	0.54	0.07
S6: Shared values	0.14	4.35	3.15	0.61	0.44	0.17
S7: Skills	0.13	4.50	3.20	0.59	0.42	0.17
รวมคะแนนเฉลี่ย				+4.42	-3.52	+0.90

ตารางที่ 2-10 สรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนักสภาวะแวดล้อมภายนอกตาม PESTEL

รายการปัจจัยภายนอก	ค่าน้ำหนัก (1)	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย x ค่าน้ำหนัก		สรุปผล ((4) - (5))
		โอกาส (2)	ภัยคุกคาม (3)	โอกาส (4) = (2) x (1)	ภัยคุกคาม (5) = (3) x (1)	
P: (Political)	0.18	4.38	3.64	0.79	0.66	0.13
E: (Economic)	0.17	4.08	3.70	0.69	0.63	0.06
S: (Social)	0.19	4.58	4.28	0.87	0.81	0.06
T: (Technology)	0.14	4.24	3.54	0.59	0.50	0.09
E: (Environmental)	0.15	3.85	3.25	0.58	0.49	0.09
L: Legal)	0.17	3.60	3.70	0.61	0.63	-0.02
รวมคะแนนเฉลี่ย				+4.27	-3.73	+0.54

จากตาราง 2-9 และ 2-10 ได้แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักแล้ว พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดแข็งได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.42 คะแนน และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนได้คะแนนรวมเฉลี่ย -3.52 คะแนน ซึ่งสรุปผลได้ว่าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง +0.90 ในขณะที่ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.27 คะแนน และปัจจัยที่เป็นภัยคุกคามได้คะแนนรวมเฉลี่ย -3.73 คะแนน สรุปได้ว่าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นโอกาส +0.54



#### (4) การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

เมื่อผู้ศึกษาได้นำเอาข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ได้ถ่วงน้ำหนักคะแนนแล้วมาระบุตำแหน่งในกราฟเรดาร์ ที่สร้างระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สามารถระบุตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic position) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยใช้แนวคิด TOWS Matrix ซึ่งสามารถระบุตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ได้เป็น 4 พื้นที่ที่มีความหมายต่างกัน ดังนี้

1) SO เป็นตำแหน่งที่แสดงว่า องค์กรมีจุดแข็งที่สอดคล้องกับโอกาส องค์กรประเภทนี้จึงควรกำหนดทิศทางและกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์

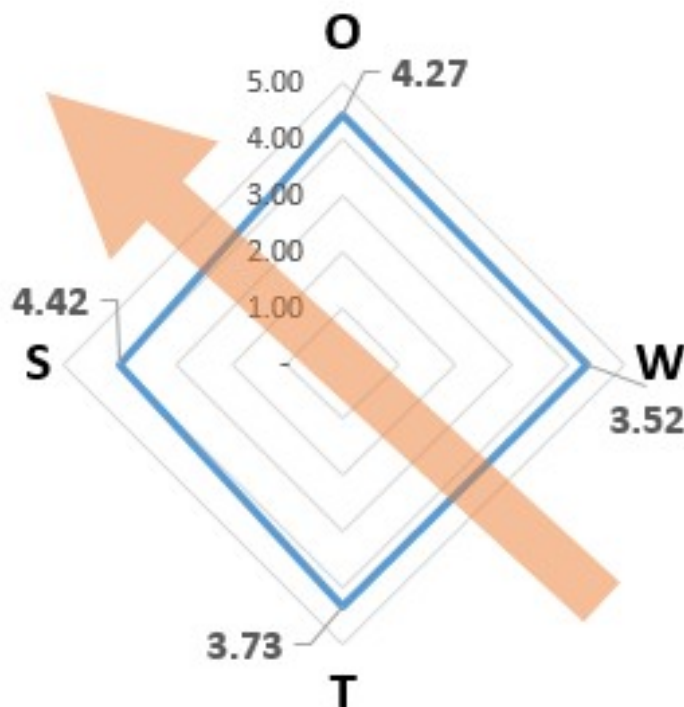
2) WO เป็นตำแหน่งที่แสดงถึงโอกาสที่ได้เปรียบ แต่ภาพรวมภายในองค์กรมีจุดอ่อนที่ต้องการการแก้ไข ดังนั้นองค์กรประเภทนี้ควรดำเนินกลยุทธ์เชิงแก้ไข ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร (Turnaround) เพื่อแก้ไขจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งในการแข่งขัน

3) ST เป็นตำแหน่งที่ระบุว่าองค์กรสามารถพึ่งพาตัวเองได้จากจุดแข็งภายในแม้ว่าปัจจัยภายนอกจะไม่เอื้อต่อการเติบโตก็ตาม องค์กรประเภทนี้ควรดำเนินกลยุทธ์เชิงป้องกัน เพื่อใช้จุดแข็งขององค์กรในการแก้ไขวิกฤตหรือสร้างโอกาส

4) WT เป็นตำแหน่งที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งทีอาจจะเป็นวิกฤตในอนาคต ดังนั้น องค์กรที่อยู่ในตำแหน่งทางยุทธศาสตร์นี้ ควรเร่งการดำเนินกลยุทธ์เชิงรับ โดยแก้ไขจุดอ่อนหรือหลีกเลี่ยงภัยคุกคามที่เป็นปัญหา เพื่อหลีกเลี่ยงหรือบรรเทาความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

จากข้อมูลการวิเคราะห์ที่ได้จากตารางสรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนักปัจจัยภายในและภายนอก ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำเป็นกราฟเรดาร์ เพื่อแสดงตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Position) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปรากฏ **ตั้งแผนภาพที่ 2 - 7**

แผนภาพที่ 2 - 7 ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Position)  
ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



จากแผนภาพที่ 2 - 7 แสดงให้เห็นถึงตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่ามีตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการ ที่มีความรุนแรงของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก แสดงถึงองค์กรมีจุดแข็งที่สอดคล้องกับโอกาส ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานควรเน้นการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ พัฒนาต่อยอดองค์กรให้มีมาตรฐาน มีความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

## บทที่ 3

### แผนขององค์กร

#### 3.1 ชื่อแผน

แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567 - 2571)

#### 3.2 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END)

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สป.พม.) มีภารกิจเกี่ยวกับพัฒนา จัดทำนโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ และนำไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนตามกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ พัฒนาปรับปรุงและดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย พัฒนาระบบราชการและมาตรฐานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เฝ้าระวัง ติดตาม วิเคราะห์ คาดการณ์ เตือนภัยและรายงานสถานการณ์ทางสังคม ช่วยเหลือ และคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดสรรและบริหารทรัพยากร บริหารงานบุคคล งบประมาณ การเงิน การบัญชี การตรวจสอบ พัฒนาและจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เป็นศูนย์ข้อมูลกลางของกระทรวงฯ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาสังคมและเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์

##### 3.2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาระบบงาน พม. เพื่อรองรับการสร้าง ความมั่นคงของประชาชน”

##### 3.2.2 พันธกิจ (Mission)

- 1) พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เชิงรุก เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ภูมิภาค และนำไปสู่การปฏิบัติ
- 2) เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกภาคีเครือข่ายทางสังคมทุกภาคส่วนและทุกระดับ ให้เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน
- 3) ส่งเสริมการวิจัย การพัฒนางานบริการวิชาการด้านสังคมและนวัตกรรมทางสังคม การคาดการณ์พยากรณ์ทางสังคม เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

### 3.2.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) เป้าประสงค์ (Goals) และตัวชี้วัด (KPIs)

ตารางที่ 3 – 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) เป้าประสงค์ (Goals) และตัวชี้วัด (KPIs)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เร่งรัดการจัดการสวัสดิภาพประชาชนอย่างยั่งยืน</b>	
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
1. มีระบบการจัดการสวัสดิภาพประชาชนที่ดีและรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม	1.1 ร้อยละของประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ร้อยละ) 1.2 จำนวนหน่วยบริการที่มีการขับเคลื่อนการให้บริการจัดการสวัสดิภาพประชาชน (แห่ง) 1.3 จำนวนเรื่องร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับสวัสดิภาพประชาชนลดลง (เรื่อง) 1.4 จำนวนระบบการให้บริการที่ทั่วถึง รวดเร็ว และตรวจสอบได้ (ระบบ)
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนทางสังคม เพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัย</b>	
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
1. ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย	1.1 จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพและเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนา (แห่ง) 1.2 จำนวนกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย (กิจกรรม)
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สังคมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ</b>	
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
1. มีการเฝ้าระวังเตือนภัย และพยากรณ์ เพื่อเตรียมความพร้อมสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม	1.1 จำนวนงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่มีการวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคม (เรื่อง) 1.2 ระบบการคุ้มครองทางสังคมที่รองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง (ระบบ) 1.3 จำนวนฐานข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงและนำมาวิเคราะห์คาดการณ์ (ระบบ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูง ตามหลักธรรมาภิบาล	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ระบบการบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	1.1 จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรลดลง (เรื่อง) 1.2 ผลคะแนนเฉลี่ยระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานขององค์กร (คะแนน) 1.3 ระบบการให้บริการได้รับการพัฒนาเป็นระบบดิจิทัล (ระบบ) 1.4 ร้อยละของคะแนนในการพัฒนาทางดิจิทัล (DGA) เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ) 1.5 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ)
2. บุคลากรมีสมรรถนะสูง และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้	3.1 จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมในการทำงาน (ร้อยละ) 3.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ)

### 3.3 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)

ผู้ศึกษาได้จัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกำหนดเป้าประสงค์ในแต่ละมิติ ตามกรอบการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จำแนกได้เป็น 4 มิติ แสดงดังตารางที่ 3 – 2 โดยมีรายละเอียดในแต่ละมิติ ดังนี้

ตารางที่ 3 – 2 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม  
และความมั่นคงของมนุษย์



### 3.4 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS: การกำหนดกลยุทธ์)

การกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการ (WAYS) จะนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ภายในและภายนอกที่มีความสำคัญ 5 อันดับแรก ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้

#### 3.4.1 การวิเคราะห์ TOWS Matrix

เมื่อพิจารณาผลที่ได้จากการทำ SWOT Analysis โดยเรียงลำดับของจุดแข็ง (Strengths : S) จุดอ่อน (Weaknesses : W) โอกาส (Opportunities : O) และภัยคุกคาม (Threats : T) จากคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้ผล ดังนี้

##### 1) จุดแข็ง (Strengths : S) 5 อันดับแรก

**S5:** มีการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการดำเนินงานระยะสั้น ทำให้มีการทบทวนแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้

**S4:** บุคลากรในทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้ปฏิบัติ

**S1:** มีการจัดตั้งหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวข้อง ทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

**S14:** บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะด้านสังคม สงเคราะห์ การพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมซึ่งเป็นภารกิจหลักขององค์กร

**S9:** มีแนวทางและกระบวนการทำงานในแต่ละภารกิจที่ชัดเจน บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

##### 2) จุดอ่อน (Weaknesses : W) 5 อันดับแรก

**W7:** ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย หรือข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ ยังไม่ได้นำไปใช้ในการคาดการณ์อนาคตทางสังคม หรือนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย

**W8:** ขาดการบูรณาการระบบฐานข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงกัน รวมถึงยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ได้

**W9:** ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การติดตามประเมินผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

**W3:** การขับเคลื่อนการดำเนินงานอาจไม่เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากขนาดและภารกิจที่หลากหลายและซับซ้อน

**W1:** การแบ่งงานตามโครงสร้างแบบราชการเป็นแนวดิ่ง ทำให้การดำเนินงานตามภารกิจในบางเรื่องยังคงยึดแนวทางระบบราชการ ทำให้การดำเนินงานบางอย่างเกิดความล่าช้า ช้าซ้อน

### 3) โอกาส (Opportunities : O) 5 อันดับแรก

**O7:** การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ส่งผลให้เกิดข้อเสนอเชิงนโยบายในการจัดการวิกฤตทางสังคมต่าง ๆ

**O6:** สถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ของไทย เป็นประเด็นที่สังคมให้ความสนใจและมีการกำหนดให้เป็นนโยบายสำคัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

**O8:** การเปลี่ยนแปลงทางสังคมการเกิดขึ้นของโรคอุบัติใหม่ ส่งผลให้มีกลุ่มเปราะบางทางสังคมเพิ่มขึ้น เพิ่มโอกาสการได้รับงบประมาณด้านสังคม เพิ่มขึ้น

**O1:** ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับต่าง ๆ และนโยบายของรัฐบาลได้กำหนดประเด็นด้านการพัฒนาสังคมแต่ละกลุ่มเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน

**O2:** การขับเคลื่อนนโยบายด้านสังคมมีผลต่อเสถียรภาพของนโยบายทางการเมือง

### 4) ภัยคุกคาม (Threats : T) 5 อันดับแรก

**T6:** วิกฤตโครงสร้างประชากร “เด็กเกิดน้อย คนสูงอายุเพิ่มขึ้น” เป็นประเด็นสังคมที่ซับซ้อนมากขึ้น แต่การกำหนดนโยบายทางสังคมอาจไม่รองรับวิกฤตปัญหาในระยะยาว

**T7:** ความซับซ้อน ซ้ำซ้อนของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาในกลุ่มเปราะบางที่มีความยากลำบากมากขึ้น

**T2:** นโยบายประชานิยมของพรรคการเมือง อาจส่งผลให้การดำเนินงานนโยบายการขับเคลื่อนงานสังคมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

**T5:** สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น โรคอุบัติใหม่ ส่งผลต่อการใช้จ่ายงบประมาณในการแก้ไขปัญหามากกว่าการพัฒนาสังคม

**T4:** วิกฤตทางเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มเปราะบาง และเกิดกลุ่มเปราะบางใหม่ขึ้นมาในสังคม

จากนั้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญ 5 อันดับแรก ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix จะทำให้ได้กลยุทธ์ออกมารวม 4 รูปแบบ ซึ่งเกิดจากการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายใน (Internal Factors) และปัจจัยภายนอก (External Factors) ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ SWOT และนำมาประกอบการจัดทำแผนให้เกิดทางเลือกเพื่อสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ ทั้งกลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) โดยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ (SFAS) มาจัดทำในรูปแบบของตาราง TOWS Matrix เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แสดงดัง ตารางที่ 2-11



ตารางที่ 3 - 3 การวิเคราะห์แนวทางยุทธศาสตร์ด้วย TOWS Matrix

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ปัจจัยภายนอก	S5: จัดทำแผนปฏิบัติการระยะสั้น ทำให้มีการทบทวนแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ S4: บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ S1: จัดตั้งหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวข้อง ทั้งหลักและสนับสนุน S14: บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านซึ่งเป็นการกิจหลักขององค์กร S9: มีแนวทางและกระบวนการทำงานในแต่ละภารกิจที่ชัดเจน บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	W7: ข้อมูลยังไม่ได้นำไปใช้ในการคาดการณ์ขนาดทางสังคม หรือกำหนดนโยบาย W8: ขาดการบูรณาการระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกัน รวมถึงยังไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ W9: ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการกำหนดนโยบาย การติดตามประเมินผล W3: การขับเคลื่อนงานไม่เป็นไปตามแผนเป้าหมาย เนื่องจากภารกิจที่หลากหลายและซับซ้อน W1: การแบ่งงานตามโครงสร้างแบบราชการเป็นแนวดิ่ง เกิดความล่าช้า ซ้ำซ้อน
โอกาส (Opportunities)	กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)
O7: การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ส่งผลให้เกิดข้อเสนอเชิงนโยบายในการจัดการวิกฤตทางสังคมต่าง ๆ O6: สถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ของไทยเป็นนโยบายสำคัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม O8: การเปลี่ยนแปลงทางสังคมการเกิดขึ้นของโรคอุบัติใหม่เพิ่มโอกาสการได้รับงบประมาณด้านสังคม เพิ่มขึ้น O1: ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับต่าง ๆ และนโยบายของรัฐบาลกำหนดประเด็นด้านการพัฒนาสังคมแต่ละกลุ่มเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน O2: การขับเคลื่อนนโยบายด้านสังคมมีผลต่อเสถียรภาพของนโยบายทางการเมือง	S5 O7: จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นแผนการดำเนินงานระยะสั้นในการแก้ปัญหา S4 O6: สร้างค่านิยมร่วมของบุคลากรในการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม S1 O8: จัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม S14 O1: เสริมสร้างบุคลากรวิชาชีพหลักในการจัดทำแผนเพื่อรองรับการให้บริการกลุ่มเป้าหมาย S9 O2: เสริมสร้างองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ผ่านการขับเคลื่อนนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายสำคัญของรัฐบาล และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	W7 O7: ศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป W8 O6: บูรณาการระบบฐานข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อจัดระบบบริการที่เหมาะสม W9 O8: กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เชิงรุก และมีระบบการติดตามผลแบบ Realtime W3 O1: จัดลำดับความสำคัญของภารกิจที่มีความเร่งด่วน รวมถึงบูรณาการแผนยุทธศาสตร์กลุ่มเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกัน W1 O2: ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนงานด้านสังคมในระดับชุมชนท้องถิ่น รวมถึงดึงภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม
ภัยคุกคาม (Threats)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
T6: วิกฤตโครงสร้างประชากรเป็นประเด็นสังคมที่ซับซ้อนมากขึ้น แต่การกำหนดนโยบายไม่รองรับวิกฤตปัญหาในระยะยาว T7: ความซับซ้อน ซ้ำซ้อนของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลกระทบต่อในการจัดการปัญหากลุ่มเปราะบางที่มีความยากลำบากมากขึ้น T2: นโยบายประชานิยมของพรรคการเมือง ส่งผลให้การดำเนินงานนโยบายการขับเคลื่อนงานสังคมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ T5: สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น โรคอุบัติใหม่ ส่งผลต่อการใช้จ่ายงบประมาณในการแก้ไขปัญหาสูงกว่าการพัฒนาสังคม T4: วิกฤตทางเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มเปราะบาง และเกิดกลุ่มเปราะบางใหม่ขึ้นมาในสังคม	S5 T6: จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายรัฐบาล โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เป็นพลวัต S4 T7: ขับเคลื่อนภารกิจที่รองรับวิกฤตทางสังคมเป็นลำดับแรก โดยนำบทเรียนจากการปฏิบัติมากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน S1 T2: ผู้บริหารระดับสูงผลักดันนโยบายด้านสังคม ที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนในทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง S14 T5: ส่งเสริมให้บุคลากร ใช้ความเชี่ยวชาญในการจัดการปัญหาของสังคมรายกรณี เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนกลุ่มเปราะบาง S9 T4: พัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยนำองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นพื้นฐาน	W7 T6: พัฒนางานศึกษาวิจัย เพื่อรองรับวิกฤตทางสังคมในระยะยาว W8 T7: พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อบูรณาการระบบการให้บริการช่วยเหลือประชาชน W9 T2: บูรณาการระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์และกำหนดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย W3 T5: เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการติดตามประเมินผล เป็นกลไกในการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม W1 T4: เสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมาย และสร้างช่องทางในการเข้าถึงบริการ

และจากการวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่ามีตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนงานของสำนักงานฯ ซึ่งแสดงถึงองค์กรมีจุดแข็งที่สอดคล้องกับโอกาส ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงาน จึงมุ่งเน้น **กลยุทธ์เชิงรุก** สอดประสานกับ กลยุทธ์เชิงแก้ไข เชิงป้องกันและเชิงรับในบางกรณี

**ตารางที่ 3 – 4 ความสัมพันธ์ของจุดแข็งและโอกาส จุดอ่อนและโอกาส จุดแข็งและภัยคุกคาม จุดอ่อนและภัยคุกคามในการกำหนดกลยุทธ์**

ความสัมพันธ์ของจุดแข็งและโอกาส	กลยุทธ์เชิงรุก (SO)
<p>S5 O7</p> <p>S4 O6</p> <p>S1 O8</p> <p>S14 O1</p> <p>S9 O2</p>	<p>จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นแผนการดำเนินงานระยะสั้นในการแก้ไขวิกฤต</p> <p>สร้างค่านิยมร่วมของบุคลากรในการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม</p> <p>จัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาทำหน้าที่รับผิดชอบรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม</p> <p>เสริมสร้างบุคลากรวิชาชีพหลักในการจัดทำแผนเพื่อรองรับการให้บริการกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>เสริมสร้างองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ผ่านการขับเคลื่อนนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายสำคัญของรัฐบาล และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</p>
ความสัมพันธ์ของจุดอ่อนและโอกาส	กลยุทธ์เชิงแก้ไข(WO)
<p>W7 O7</p> <p>W8 O6</p> <p>W9 O8</p> <p>W3 O1</p> <p>W1 O2</p>	<p>ศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>บูรณาการระบบฐานข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อจัดระบบบริการที่เหมาะสม</p> <p>กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เชิงรุก และมีระบบการติดตามผลแบบ Realtime</p> <p>จัดลำดับความสำคัญของภารกิจที่มีความเร่งด่วน รวมถึงบูรณาการแผนยุทธศาสตร์กลุ่มเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกัน</p> <p>ผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานด้านสังคมในระดับชุมชนท้องถิ่น รวมถึงดึงภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม</p>

ความสัมพันธ์ของ จุดแข็งและภัยคุกคาม	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)
S5 T6	จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายรัฐบาล โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เป็นพลวัต
S4 T7	ขับเคลื่อนภารกิจที่รองรับวิกฤตทางสังคมเป็นลำดับแรก โดยนำบทเรียนจากการปฏิบัติมากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน
S1 T2	ผู้บริหารระดับสูงผลักดันนโยบายด้านสังคม ที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนในทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง
S14 T5	ส่งเสริมให้บุคลากร ใช้ความเชี่ยวชาญในการจัดการปัญหาของสังคมรายกรณี เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนกลุ่มเปราะบาง
S9 T4	พัฒนากฎหมายที่สอดคล้องกับการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยนำองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นพื้นฐาน
ความสัมพันธ์ของ จุดอ่อนและภัยคุกคาม	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
W7 T6	พัฒนางานศึกษาวิจัย เพื่อรองรับวิกฤตทางสังคมในระยะยาว
W8 T7	พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อบูรณาการระบบการให้บริการช่วยเหลือประชาชน
W9 T2	บูรณาการระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์และกำหนดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย
W3 T5	เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการติดตามประเมินผล เป็นกลไกในการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
W1 T4	เสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมาย และสร้างช่องทางในการเข้าถึงบริการ

ตารางที่ 3 - 5 สรุปเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เร่งรัดการจัดการสวัสดิภาพประชาชนอย่างยั่งยืน		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
มีระบบการจัดการสวัสดิภาพประชาชนที่ดี และรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม	1.1 ร้อยละ ของ ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ร้อยละ) 1.2 จำนวนหน่วยบริการที่มีการจัดการสวัสดิภาพประชาชน (แห่ง) 1.3 จำนวนเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับสวัสดิภาพประชาชนลดลง (เรื่อง) 1.4 จำนวนระบบการให้บริการที่รวดเร็ว ตรวจสอบได้ (ระบบ)	1. จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายระยะสั้นในการแก้วิกฤตทางสังคม 2. สร้างค่านิยมร่วมของบุคลากรในการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม 3. จัดตั้งหน่วยงานรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนทางสังคม เพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัย		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย	1.1 จำนวนภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพและเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนา (แห่ง) 1.2 จำนวนกิจกรรมที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย (กิจกรรม)	1. เสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน 2. ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนงานด้านสังคมในระดับชุมชนท้องถิ่น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สังคมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
มีการเฝ้าระวังเตือนภัย และพยากรณ์ เพื่อเตรียมความพร้อมสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม	1.1 จำนวนงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการจากการวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคม (เรื่อง) 1.2 ระบบการคุ้มครองทางสังคมที่รองรับการเปลี่ยนแปลง (ระบบ) 1.3 จำนวนฐานข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงและนำมาวิเคราะห์คาดการณ์ (ระบบ)	1. ศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมเพื่อรองรับวิกฤตทางสังคมระยะยาว 2. บูรณาการระบบฐานข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูง ตามหลักธรรมาภิบาล		
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
1. ระบบการบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	<p>1.1 จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรลดลง (เรื่อง)</p> <p>1.2 ผลคะแนนเฉลี่ยระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานขององค์กร (คะแนน)</p> <p>1.3 ระบบการให้บริการที่พัฒนาเป็นระบบดิจิทัล (ระบบ)</p> <p>1.4 ร้อยละของคะแนนในการพัฒนาทางดิจิทัล (DGA) เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ)</p> <p>1.5 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ)</p>	<p>1. เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมและพุ่งเป้า</p> <p>2. องค์กรขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล</p>
2. บุคลากรมีสมรรถนะสูง และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้	<p>2.1 จำนวนบุคลากรมีความผูกพันในการทำงาน (ร้อยละ)</p> <p>2.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ)</p>	<p>1. เสริมสร้างบุคลากรวิชาชีพหลักในการจัดทำแผนรองรับการให้บริการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>2. ส่งเสริมให้บุคลากร ใช้ความเชี่ยวชาญในการจัดการปัญหาของสังคมรายกรณี</p>

### 3.5 มาตรการ/เครื่องมือ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS)

จากข้อมูลประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและกลยุทธ์ที่ได้จากข้อ 3.4 สามารถนำมาจัดทำแผนงาน / โครงการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 มีจำนวน 3 แผนงาน 5 โครงการ/กิจกรรม
  2. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 มีจำนวน 2 แผนงาน 4 โครงการ/กิจกรรม
  3. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 มีจำนวน 2 แผนงาน 3 โครงการ/กิจกรรม และ
  4. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มีจำนวน 2 แผนงาน 7 โครงการ/กิจกรรม
- รายละเอียดตามตาราง ที่ 3 – 5 ถึง ตารางที่ 3 – 8

ตารางที่ 3 - 6 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567-2571)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1	การพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เร่งรัดการจัดการสวัสดิภาพ ประชาชน อย่างยั่งยืน							
	เป้าประสงค์ที่ 1.1	มีระบบการจัดการสวัสดิภาพประชาชนที่ดี และรองรับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม						
กลยุทธ์ที่ 1.1.1	จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายระยะสั้นในการแก้วิกฤตทางสังคม							
แผนงานที่ 1.1.1.1	จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการคุ้มครองทางสังคม							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับ ผิดชอบ
			67	68	69	70	71	
1) โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อ ทบทวนและวาง แผนการดำเนินงาน จัดทำข้อเสนอเชิง นโยบาย รองรับการ เปลี่ยนแปลงทาง สังคม	เพื่อทบทวน และวาง แผนการ ดำเนินงาน จัดทำ ข้อเสนอเชิง นโยบาย	จำนวน ข้อเสนอเชิง นโยบายเพื่อ รองรับการ เปลี่ยนแปลง ที่ได้รับการ อนุมัติ	1 ข้อเสนอ	1 ข้อเสนอ	1 ข้อเสนอ	1 ข้อเสนอ	1 ข้อเสนอ	กยพ. กพน. กมพ.
2) โครงการเวที สมัชชาการพัฒนา สังคมและความ มั่นคงของมนุษย์ เพื่ออนาคต	เพื่อรับฟัง ความเห็น ถอดบทเรียน เพื่อจัดทำ ข้อเสนอ สำหรับการ พัฒนาสังคม ในอนาคต	ร้อยละ ความสำเร็จ ในการจัดทำ เวทีสมัชชา การพัฒนา สังคมและ ความมั่นคง ของมนุษย์	80	85	90	95	100	กพน.

<b>กลยุทธ์ที่ 1.1.2</b>	สร้างค่านิยมร่วมของบุคลากรในการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม							
<b>แผนงานที่ 1.1.2.1</b>	พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			67	68	69	70	71	
1) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการรับมือกับภาวะวิกฤตทางสังคม	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์การประเมิน	80	85	90	95	100	สพบ.
2) กิจกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมกับการรับมือในภาวะวิกฤต	เพื่อขับเคลื่อนและบูรณาการการทำงานเพื่อรองรับภาวะวิกฤตทางสังคม	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร	3	5	5	5	5	กมพ.
<b>กลยุทธ์ที่ 1.1.3</b>	จัดตั้งหน่วยงานรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม							
<b>แผนงานที่ 1.1.3.1</b>	ศึกษาแนวทางการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			67	68	69	70	71	
1) โครงการศึกษาแนวทางการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะด้านเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในอนาคต	เพื่อมีข้อเสนอแนะทางในการจัดตั้งหน่วยงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในอนาคตเป็นหน่วยงานเฉพาะ	ข้อเสนอแนะทางในการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในอนาคต	1 ข้อเสนอ	1 ข้อเสนอ	-	-	-	กยพ. กพน. กมพ. สพบ. กกม. กกต. กคม. กก. กพบ. ศทส. กตร. ตส.

ตารางที่ 3 - 7 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567-2571)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2		การส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนทางสังคม เพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัย						
เป้าประสงค์ที่ 2.1		ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย						
กลยุทธ์ที่ 2.1.1		เสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน						
แผนงานที่ 2.1.1.1		บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			67	68	69	70	71	
1) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางการบูรณาการระหว่างหน่วยงานด้านสังคม	เพื่อทบทวนแนวทางความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้านสังคมที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละความสำเร็จในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน	80	85	90	100	100	กมพ.
2) การจัดทำบันทึกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้างหุ้นส่วนทางสังคมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย	เพื่อเกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน	ร้อยละความสำเร็จในการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	80	85	90	95	100	กยผ. กตร. กมพ.
กลยุทธ์ที่ 2.1.2		ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนงานด้านสังคมในระดับชุมชนท้องถิ่น						
แผนงานที่ 2.1.2.1		เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับพื้นที่						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			67	68	69	70	71	
1) โครงการ “ตำบลต้นแบบการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์”	เพื่อพัฒนาหน่วยงานระดับท้องถิ่นให้เป็นต้นแบบในการดำเนินงาน	จำนวนตำบลที่ได้รับการพัฒนาเป็นตำบลต้นแบบ	76 ตำบล	152 ตำบล	228 ตำบล	304 ตำบล	380 ตำบล	กตร.



2) โครงการให้ความรู้แก่เครือข่ายภาคประชาสังคมเพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์	เพื่ออบรมให้ความรู้แก่แกนนำเครือข่ายชุมชนในพื้นที่เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยห่างไกลจากการค้ามนุษย์	ร้อยละของชุมชนที่ได้รับการอบรมให้ความรู้	80	85	90	95	100	กคม.
--	--	--	----	----	----	----	-----	------

ตารางที่ 3 - 8 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567-2571)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3		สังคมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ						
เป้าประสงค์ที่ 3.1		มีการเฝ้าระวังเตือนภัย และพยากรณ์ เพื่อเตรียมความพร้อมสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม						
กลยุทธ์ที่ 3.1.1		ศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมเพื่อรองรับวิกฤตทางสังคมระยะยาว						
แผนงานที่ 3.1.1.1		พัฒนาระบบการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและสร้างความมั่นคงของมนุษย์อย่างยั่งยืน						
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			67	68	69	70	71	
1) โครงการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในอนาคต	เพื่อศึกษามาตรการแนวทางในการกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาสังคม	ข้อเสนอการศึกษาวิจัยรูปแบบที่เหมาะสมการพัฒนาสังคมในอนาคต	-	1 ข้อเสนอ	-	1 ข้อเสนอ	-	กพท.
2) โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาสังคมไทยในต่างประเทศ	เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมไทยในต่างประเทศ	จำนวนเครือข่ายการพัฒนาสังคมไทยในต่างประเทศ	80	85	90	95	100	กคท.

<b>กลยุทธ์ที่ 3.1.2</b>	บูรณาการระบบฐานข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงกัน							
<b>แผนงานที่ 3.1.2.1</b>	พัฒนาระบบการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านสังคม							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			67	68	69	70	71	
1. โครงการศึกษาและพัฒนาระบบเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลด้านสังคมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เพื่อศึกษาการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละความสำเร็จของการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลด้านสังคม	85	90	95	100	-	ศทส.

ตารางที่ 3 - 9 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567-2571)

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</b>	มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูง ตามหลักธรรมาภิบาล							
<b>เป้าประสงค์ที่ 4.1</b>	ระบบการบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรดิจิทัล							
<b>กลยุทธ์ที่ 4.1.1</b>	เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม							
<b>แผนงานที่ 1.1.1.1</b>	พัฒนาระบบการกำกับติดตามการดำเนินงานแบบพุ่งเป้า							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับผิดชอบ
			67	68	69	70	71	
1) การพัฒนาระบบการติดตามการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	เพื่อพัฒนาระบบการติดตามการดำเนินงานอย่างพุ่งเป้า	ร้อยละความสำเร็จการติดตามการดำเนินงานในระดับพื้นที่	80	85	90	95	100	กตร. กก. กพบ.
2) การพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	เพื่อพัฒนาให้ สป.พม. มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง	3	4	5	5	5	กพบ. กก.
3) การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.พม.	เพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ สป.พม.	ค่าคะแนนผลการประเมิน ITA (ร้อยละ)	90	95	96	98	100	ศปท.

4) โครงการศึกษา แนวทางยกระดับ องค์กรให้เป็นองค์กรที่ ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล	เพื่อศึกษา แนวทางการ ยกระดับ องค์กรให้ เป็นองค์กรที่ ขับเคลื่อน ด้วยดิจิทัล	ระดับ ความสำเร็จ ในการศึกษา และ ขับเคลื่อน องค์กรด้วย ดิจิทัล	3	4	5	5	5	ศทศ. กก.
<b>เป้าประสงค์ที่ 4.2</b>	บุคลากรมีสมรรถนะสูงและมีความเชี่ยวชาญในภารกิจงาน สามารถขับเคลื่อน องค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้							
<b>กลยุทธ์ที่ 4.2.1</b>	เสริมสร้างบุคลากรวิชาชีพหลักในการจัดทำแผนรองรับการให้บริการ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์							
<b>แผนงานที่ 4.2.1.1</b>	พัฒนาบุคลากรมืออาชีพ							
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมายปี พ.ศ.					ผู้รับ ผิดชอบ
			67	68	69	70	71	
1) โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสู่ ความเป็นมืออาชีพใน การพัฒนาสังคม	เพื่อให้ บุคลากร สป.พม. มี ความรู้ ทักษะ ในการทำงาน อย่างมืออาชีพ	ร้อยละของ บุคลากรที่ ได้รับการ อบรมผ่าน เกณฑ์การ ฝึกอบรม	90	95	100	100	100	กก. สพบ.
2) การเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมที่ เหมาะสมในการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	เพื่อพัฒนา บุคลากรใน องค์กรให้เกิด การเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	ระดับ ความสำเร็จ ในการพัฒนา องค์กรแห่ง การเรียนรู้	3	4	5	5	5	ทุก กอง
3) โครงการเสริม สมรรถนะความ เชี่ยวชาญของบุคลากร ในการทำงานเป็น ผู้จัดการรายกรณี	เพื่อ เสริมสร้าง ศักยภาพ บุคลากรมี ความ เชี่ยวชาญใน อาชีพและ สายงาน	ร้อยละ ความสำเร็จ ในการพัฒนา ความ เชี่ยวชาญ ของบุคลากร	85	90	95	100	100	สพบ. กก.

### 3.6 กรอบความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567 - 2571)

แผนภาพที่ 3 – 8 กรอบความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567 - 2571)

วิสัยทัศน์		พัฒนาระบบงาน พม. เพื่อรองรับการสร้างความมั่นคงของประชาชน									
END ประเด็นยุทธศาสตร์	การพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เร่งรัดการจัดการสวัสดิภาพประชาชนอย่างยั่งยืน										
	การส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนทางสังคมเพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัย		สังคมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ		มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูงตามหลักธรรมาภิบาล						
เป้าประสงค์	มีระบบการจัดการสวัสดิภาพประชาชนที่ดีและรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม										
	ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีศักยภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย		มีการเฝ้าระวังเตือนภัยและพยากรณ์เพื่อเตรียมความพร้อมสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม		ระบบการบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรดิจิทัล		บุคลากรมีสมรรถนะสูงและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้				
WAY กลยุทธ์	จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายระยะสั้นในการแก้วิกฤตทางสังคม	สร้างค่านิยมร่วมของบุคลากรในการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	จัดตั้งหน่วยงานรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	เสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน	ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนงานด้านสังคมในระดับชุมชนท้องถิ่น	ศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมเพื่อรองรับวิกฤตทางสังคมระยะยาว	บูรณาการระบบฐานข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงกัน	เพิ่มประสิทธิภาพการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม	องค์กรขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล	เสริมสร้างบุคลากรวิชาชีพหลักในการจัดทำแผนรองรับการให้บริการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความเชี่ยวชาญในการจัดการปัญหาสังคมรายการณี
	จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการคุ้มครองทางสังคม	พัฒนาและเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม	ศึกษาแนวทางการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย	เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับพื้นที่	พัฒนาระบบการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและสร้างความมั่นคงของมนุษย์อย่างยั่งยืน	พัฒนาระบบการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านสังคม	พัฒนาระบบการกำกับติดตามการดำเนินงานแบบพุ่งเป้า	พัฒนาบุคลากรมืออาชีพ		
MEANS แผนงาน											

## บทที่ 4

### ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์

#### ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนฯ ไปใช้

การศึกษาแผนปฏิบัติการของ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567 - 2571) ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ 3 ประเด็นคือ

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยภายใน (จุดแข็ง – จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส - ภัยคุกคาม) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571)

จากการศึกษาและวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ พบว่า สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ เอื้อต่อการพัฒนาของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมได้ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบให้สำนักงานปลัดกระทรวงฯ เกิดโอกาสและข้อท้าทายในการดำเนินงาน จนนำไปสู่แผนปฏิบัติการที่เหมาะสมกับบริบทในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

3. เพื่อจัดทำข้อเสนอในการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติสำหรับหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จากผลการศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567 - 2571) ผู้ศึกษาเห็นว่าการขับเคลื่อนแผนฯ ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนราชการ ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในการร่วมดำเนินการตามโครงการและกิจกรรม ให้เป็นไปตามแผนฯ โดยจะต้องมีการสื่อสารให้แก่บุคลากรทุกระดับให้มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ต้องมีการสร้างช่องทางให้ภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งรัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม เพื่อสร้างความมั่นคงของมนุษย์ ผ่านแผนปฏิบัติราชการฯ ฉบับนี้ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

**1. การขับเคลื่อนจากนโยบายสู่การปฏิบัติ** โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะต้องมีความชัดเจนในการสื่อสารเชิงนโยบายให้ทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกระดับให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนานโยบายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองสิทธิ รวมถึงยกระดับการให้บริการแก่ประชาชนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการส่งเสริมให้เกิดหุ้นส่วนทางสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพื่อสร้างความมั่นคงของมนุษย์อย่างแท้จริง

**2. ความร่วมมือของทุกภาคส่วนโดยเฉพาะ ทีม พม.หนึ่งเดียว** เนื่องจากแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567 - 2571) ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงานหลายกลุ่มเป้าหมาย ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติ จึงต้องได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานของกระทรวงฯ ไม่เพียงแต่หน่วยงานของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ เท่านั้น

**3. สร้างบรรยากาศการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร** เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการสร้างความเข้าใจของแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567 - 2571) ให้บุคลากรในทุกระดับทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมมีส่วนร่วมในการผลักดันแผนปฏิบัติราชการฯ อย่างต่อเนื่อง

**4. สร้างการเป็นหุ้นส่วนทางสังคม และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม** สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทุกช่วงวัย

**5. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการฯ แบบ Realtime** ควรมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและแบบ Realtime เพื่อให้ทราบประเด็นที่เป็นข้อจำกัด รวมถึงสามารถทบทวนแผนปฏิบัติราชการฯ เป็นประจำทุกปี เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดจนปัจจัยทางสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งการรายงานความก้าวหน้ารายไตรมาส ระยะ 6 เดือน และ 12 เดือน เพื่อประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบในการปฏิบัติ และสามารถนำไปกำหนดแผนฯ ในระยะต่อไป

## บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2567. **ข้อเสนอเชิงนโยบาย วิฤตประชากร และสังคมสูงวัย**. 9 เมษายน 2567.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2566. **โครงสร้าง อำนาจหน้าที่**. สืบค้น 10 มีนาคม 2567, จาก [https://www.m-society.go.th/news\\_view.php?nid=1731](https://www.m-society.go.th/news_view.php?nid=1731)
- ราชกิจจานุเบกษา. **กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563** (9 มิถุนายน 2563) เล่มที่ 137 ตอนที่ 41 ก.
- ราชกิจจานุเบกษา. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. (6 เมษายน 2560) เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**. 2565.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561. **ยุทธศาสตร์ชาติ**. สืบค้น 10 มีนาคม 2566, จาก [http://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS\\_PlanOct2018.pdf](http://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf)
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2565. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570)** สืบค้น 10 มีนาคม 2566, จาก [http://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13\\_Final.pdf](http://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf)
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2566. **(ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)** สืบค้น 10 มีนาคม 2566, จาก [http://n-scr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2022/12/NS\\_file-23NS-261265.pdf](http://n-scr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2022/12/NS_file-23NS-261265.pdf)
- สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. **บทสรุปผู้บริหาร โครงการประเมินผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**. 2565.

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นายรัชพล มณีเหล็ก

วัน เดือน ปีเกิด

วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2522

การศึกษา

- สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2545
- สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2566

ประวัติการทำงาน

- กลุ่มนโยบาย สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ปี 2551 - 2552
- สำนักบริหารกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ปี 2553 - 2560
- ผู้อำนวยการประสานการช่วยเหลือและคุ้มครอง กองต่อต้านการค้ามนุษย์ สป.พม. ปี 2561 - 2562
- ผู้อำนวยการกลุ่มคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ กองต่อต้านการค้ามนุษย์ สป.พม. ปี 2562 - ปัจจุบัน

ตำแหน่งปัจจุบัน

- นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ กองต่อต้านการค้ามนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์